

2024

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD Y  
DECLARACIÓN PÚBLICA DE RENDICIÓN DE CUENTAS

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

# Índice

## 2 INTRODUCCIÓN

- 2 Aspectos destacados de 2024
- 3 Mensaje de nuestro Presidente y Director General
- 4 Premios y reconocimientos
- 5 Acerca de este reporte
- 6 Acerca de Scotiabank

## 7 NUESTRO ENFOQUE

- 7 Cómo creamos valor
- 8 Mensaje de nuestra Directora General de Estrategia y Operaciones
- 9 Nuestro enfoque de sostenibilidad
- 11 Principales objetivos y desempeño ASG

## 12 GOBIERNO CORPORATIVO

- 13 Gobierno corporativo e integridad
- 17 Gestión de riesgos ambientales y sociales
- 19 Privacidad y seguridad de los datos
- 22 Derechos humanos
- 23 Compras responsables y gestión de la cadena de suministro
- 25 Experiencia de los clientes

## 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE

- 28 Finanzas Sostenibles
- 34 Emisiones sostenibles de Scotiabank
- 36 Gestión responsable de patrimonio y activos
- 39 Inversiones ASG: soluciones de inversión y herramientas de investigación

## 41 MEDIOAMBIENTE

- 42 Cambio climático
- 43 Naturaleza y biodiversidad
- 44 Compromiso de los empleados con la responsabilidad ambiental

## 46 SOCIAL

- 47 Bienestar y desarrollo de los empleados
- 52 Inclusión en el trabajo
- 61 Reconciliación indígena
- 63 Efecto comunitario
- 69 Acceso e inclusión financieros

## 75 APÉNDICE

- 76 Declaración Pública de Rendición de Cuentas
- 77 Divulgaciones adicionales de Scotiabank
- 78 Emisiones sostenibles: asignación de ingresos e impacto
- 81 Emisiones sostenibles: ingresos netos pendientes
- 83 Declaraciones prospectivas
- [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 y lograr un crecimiento sostenible y rentable. Inspirándonos en nuestro propósito, “por nuestro futuro”, ayudamos a nuestros clientes, sus familias y sus comunidades a lograr el éxito a través de una amplia gama de asesoramiento, productos y servicios en los sectores de banca personal y comercial, gestión patrimonial, banca privada, corporativa y de inversión, y mercados de capital. Scotiabank cuenta con activos de alrededor de \$1,4 billones (al 31 de octubre de 2024), es uno de los mayores bancos de Norteamérica en términos de activos y cotiza en la Bolsa de Valores de Toronto (TSX: BNS) y en la Bolsa de Nueva York (NYSE: BNS). Para obtener más información, visite [www.scotiabank.com](http://www.scotiabank.com) y búsqúenos en X como @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 (tal y como se define en el presente documento) no tiene la obligación de elaborar ni de presentar el presente documento en virtud de la legislación canadiense o estadounidense en materia de valores. La información con la que cuenta 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 ni para cualquier otra decisión de inversión, y no pretende constituir asesoramiento financiero, jurídico, fiscal, de inversión, profesional o especializado. La información que se presenta aquí se facilita solo con fines informativos y no para promover, de manera directa o indirecta, algún interés comercial.

### 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 métiis. 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. La corresponsabilidad con los pueblos, las culturas y las comunidades indígenas nos incumbe a todos. Reflexionamos sobre las acciones y los pasos que deben darse hacia el avance de la Verdad y la Reconciliación<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Este Reconocimiento de Tierras se aplica a la tierra en la que se encuentran las oficinas ejecutivas de Scotiabank (Toronto, Canadá), así como las operaciones canadienses, y no representa las experiencias históricas y personales de los pueblos indígenas en todas nuestras operaciones internacionales.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 2 Aspectos destacados de 2024
- 3 Mensaje de nuestro Presidente y Director General
- 4 Premios y reconocimientos
- 5 Acerca de este reporte
- 6 Acerca de Scotiabank

---

- 7 NUESTRO ENFOQUE

---

- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

## Aspectos destacados de 2024



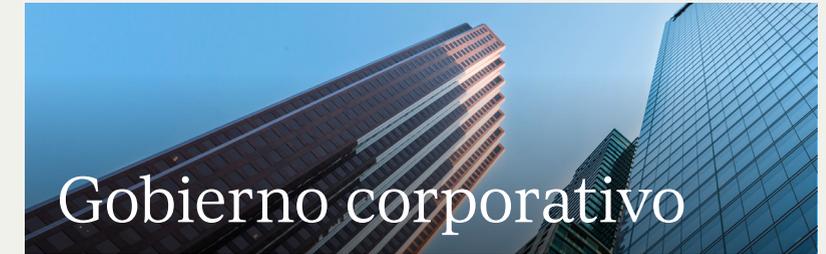
### Medioambiente

- Emitimos un total de \$5,7 mil millones en ofertas de Finanzas Sostenibles en Europa, México y Canadá gracias al apoyo del Marco de Emisiones Sostenibles del Banco.
- En abril de 2024, se lanzó nuestro primer GIC de Sostenibilidad en Canadá para los clientes minoristas y de banca empresarial como oferta periódica por tiempo limitado. Conforme al Marco de Emisiones Sostenibles de Scotiabank, se asignó el uso de ingresos de productos de depósito a fin de financiar o refinanciar, en su totalidad o en parte, los activos verdes y sociales elegibles nuevos o existentes (según se definen en el Marco de Emisiones Sostenibles).
- Una instalación solar de Alberta comenzó a suministrar electricidad renovable a través del contrato virtual de compra de energía de Scotiabank con Evolugen, lo que ayudó a alcanzar el objetivo del Banco de abastecerse al 100 % de electricidad sin emisiones en Canadá para 2025 y a nivel global para fines del año fiscal 2030.
- Lanzamos *Scotia Climate College*, una nueva serie de cursos virtuales de aprendizaje y educación para los equipos de la banca corporativa, comercial y multinacional, y para los oficiales de riesgo crediticio a fin de mejorar su comprensión sobre el cambio climático, y nuestro rol en la transición. Hubo más de 1100 espectadores en directo que participaron de los dos primeros módulos que se impartieron en 2024. Estos módulos se centraron en los fundamentos del cambio climático y los Pilares Climáticos del Banco,
- Scotiabank emitió su primer Título Verde sénior a tasa fija por EUR 1000 millones a cinco años<sup>1</sup> en el mercado europeo y emitió Pagarés de Sostenibilidad<sup>1</sup> por CAD 1,25 mil millones a cinco años en el mercado canadiense, lo que representa la mayor emisión<sup>2</sup> en materia de sostenibilidad que realizó una institución financiera en Canadá.
- Brindamos \$40 mil millones en financiamiento relacionado con el clima en 2024<sup>3</sup>, que cumple con los criterios del Marco de Financiamiento relacionado con el Clima de Scotiabank.



### Social

- Nos asociamos con Immigration.ca con el objetivo de facilitar más el acceso a los recursos que se diseñaron para ayudar a los recién llegados a explorar el panorama financiero canadiense.
- Ayudamos a quienes afectó el huracán Beryl mediante una donación de \$150 000 a la Cruz Roja Canadiense y las fundaciones United Way Jamaica y United Way Trinidad y Tobago.
- A través de ScotialNSPIRA, volvimos a ayudar a la Fundación de Ayuda a la Infancia de Canadá (Children's Aid Foundation of Canada) con una inversión de \$900 000 de tres años a fin de permitir que 1600 jóvenes del sistema de bienestar infantil de Canadá continúen en la escuela secundaria y obtengan oportunidades para ir a la universidad.
- Publicamos nuestro primer Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación, en el que se describen 37 compromisos destinados a avanzar en la reconciliación con los pueblos indígenas de Canadá.
- Desde 2021, a través de ScotialNSPIRA, destinamos más de \$156 millones en inversiones a fin de ayudar a 300 organizaciones que operan en las comunidades de toda nuestra red.
- Más de 39 000 mujeres emprendedoras participaron en los programas de la Iniciativa Mujeres de Scotiabank en Canadá, Chile, Costa Rica, Jamaica, Perú y Estados Unidos. Estos programas se diseñaron para ayudar a las mujeres a incrementar sus oportunidades económicas y profesionales.



### Gobierno corporativo

- Creamos un Comité Directivo de Transición Climática en toda la empresa para garantizar la responsabilidad general en la ejecución de los objetivos climáticos del Banco, el cumplimiento de la normativa relacionada con el clima, y el diseño y la ejecución del plan de transición climática del Banco.
- Lanzamos una página de aprendizaje interno para todos los empleados de Scotiabank que abarca una serie de temas, como el cambio climático, la sostenibilidad y el impacto social.
- Organizamos la *AI Learning Week*, un evento de cuatro días y 26 charlas en las que se les ofreció a los empleados la oportunidad de aprender cómo las últimas herramientas de inteligencia artificial (IA), incluida la IA Generativa, revolucionan nuestros servicios.
- Mantuvimos la inclusión en el índice Dow Jones Best-in-Class de Norteamérica y la calificación “AAA” en cuestiones ASG de MSCI.
- The Banker nos galardonó por quinta vez con el premio Banco del Año en Canadá.
- Recibimos 11 Premios Euromoney a la Excelencia de 2024, incluidos los de Mejor Banco de Canadá y Mejor Banco del Mundo en Responsabilidad Corporativa.

<sup>1</sup> Ambas emisiones se ajustan al Marco de Emisiones Sostenibles (el “Marco” o “SIF”) de Scotiabank.  
<sup>2</sup> Según la definición de la Asociación Internacional de Mercados de Capitales (ICMA).  
<sup>3</sup> Para ver la definición de financiamiento relacionado con el clima, consulte nuestro Reporte Climático

- 2 INTRODUCCIÓN
- 2 Aspectos destacados de 2024
- 3 Mensaje de nuestro Presidente y Director General
- 4 Premios y reconocimientos
- 5 Acerca de este reporte
- 6 Acerca de Scotiabank

---

- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES  
E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

## Mensaje de nuestro Presidente y Director General

A medida que ponemos en práctica nuestra estrategia y cumplimos nuestra visión de ser el socio financiero más confiable de nuestros clientes, en nuestro Reporte de Sostenibilidad de 2024 y en la Declaración Pública de Rendición de Cuentas, figurarán todas las formas en las que estamos trabajando a fin de apoyar el éxito de nuestras partes interesadas ahora y en los próximos años.

En un contexto de una continua incertidumbre económica, conflictos geopolíticos en curso y una rápida evolución de las expectativas de las partes interesadas, nuestros esfuerzos a lo largo del año demuestran que aún nos enfocamos en apoyar a nuestros clientes y a las comunidades en las que vivimos y trabajamos a fin de lograr una mayor resiliencia y adaptación.

Esto incluye apoyar a los clientes de pueblos indígenas y trabajar a fin de fomentar una mayor reconciliación económica con las comunidades indígenas. En 2024, presentamos nuestro primer Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación, en el que se resume un conjunto de compromisos tangibles que involucran a muchas partes del Banco, y se traza el camino hacia la reconciliación con los pueblos indígenas de Canadá. Además, lanzamos Cedar Leaf Capital, el primer agente de inversión de propiedad mayoritariamente indígena de Canadá, en colaboración con Nch'ka'y Development, Des Nedhe Group y Chippewas of Rama First Nation, a fin de potenciar la inclusión indígena en los mercados de capitales.

Aún somos conscientes de las necesidades y los requisitos de la transición climática. Conforme a nuestra meta de brindar \$350 mil millones en financiamiento relacionado con el clima para 2030, destinamos \$40 mil millones este año y otorgamos un total de \$172 mil millones desde el 1 de noviembre de 2018. Asimismo, creamos un Comité de Transición Climática para toda la empresa a fin de supervisar los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima y la ejecución del Plan de Transición Climática del Banco.

Estamos creando una cultura de alto rendimiento con la introducción de ConexiónScotia, nuestro nuevo marco de cultura. ConexiónScotia abarca un conjunto de valores fundamentales y comportamientos nuevos que se irán incorporando en todos los aspectos de nuestra organización en los próximos meses: desde la forma en que establecemos las metas de desempeño y desarrollo hasta la manera en la que reconocemos y recompensamos a nuestros equipos. A través de este nuevo marco, pretendemos continuar creando un lugar de trabajo que nos permita ofrecer un futuro más sólido para nuestro Banco, nuestros clientes y nuestras comunidades.

En 2024, la revista *Euromoney* reconoció a Scotiabank como el Mejor Banco del Mundo en Responsabilidad Corporativa. Además, nos enorgullece haber obtenido la mejor puntuación ASG a nivel global de S&P entre los bancos de Norteamérica en la Evaluación de Sostenibilidad Corporativa (CSA) de S&P de 2024, y haber mantenido nuestra trayectoria de siete años de inclusión en el Índice Dow Jones Best-in-Class (DJSI) de Norteamérica.

En Scotiabank, todos nos esforzamos por generar un impacto en el mundo que nos rodea día tras día. A medida que exploramos los diversos factores que transforman la economía actual a nivel global y anticipamos los que están por venir, la sostenibilidad, con sus riesgos y oportunidades, aún representa una parte importante de nuestra estrategia empresarial.

Gracias a los equipos de todo el Banco que impulsan nuestras responsabilidades y a todos los Scotiabankers por su esfuerzo en 2024 y en los próximos años.



**Scott Thomson,**  
Presidente y Director General



### Compromiso del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación

**N.º 10** Promover los objetivos del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación relacionados con los mensajes de liderazgo a fin de fomentar la importancia de toda la empresa  
Cronograma: Primer trimestre de 2025 y actualización anual



- 2 INTRODUCCIÓN
- 2 Aspectos destacados de 2024
- 3 Mensaje de nuestro Presidente y Director General
- 4 Premios y reconocimientos
- 5 Acerca de este reporte
- 6 Acerca de Scotiabank

---

- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

## Premios y reconocimientos

### INCLUSIÓN EN ÍNDICES

Índice DJSI Best-in-Class de Norteamérica<sup>1</sup>



FTSE4Good

Índice FTSE4GOOD<sup>3</sup>



Índice FTSE de diversidad e inclusión<sup>4</sup>

### CALIFICACIONES Y CLASIFICACIONES DE SOSTENIBILIDAD



Se calificó como el Banco n.º 1 de Norteamérica en la Evaluación de Sostenibilidad Corporativa de S&P de 2024<sup>2</sup>



ISS ASG: C, Excelente<sup>5</sup>



Calificación ASG de MSCI: AAA, dentro del primer 5 % de los mejores bancos a nivel global<sup>6</sup>



Análisis de Sostenibilidad: 21,0 Riesgo promedio<sup>7,8</sup>



Se reconoció a Scotiabank y Tangerine como dos de las Mejores Empresas para Trabajar (Best Workplaces™) de 2024 en la lista de Servicios Financieros y Seguros de Canadá<sup>9</sup>.



Fuimos galardonados con 11 Premios Euromoney a la Excelencia 2024, incluidos los de Mejor Banco de Canadá, Mejor Banco en Responsabilidad Corporativa del Mundo y Mejor Banco en Responsabilidad Corporativa de Norteamérica.



Great Place To Work® reconoció a Scotiabank como una de las Mejores Empresas para Trabajar (Best Workplaces™) en Canadá.



En 2024, la revista *IR Magazine* le otorgó el premio al Mejor Reporte ASG en Canadá en la categoría de grandes capitales a Scotiabank.



Mediacorp Canada Inc. nos nombró, por tercer año consecutivo, una de las mejores empresas en materia de diversidad de Canadá.



Por cuarto año consecutivo, Mediacorp Canada Inc. nombró a Scotiabank una de las Mejores Empresas para Jóvenes de Canadá en 2024.

En los Premios de Banca de Inversión de 2023, The Banker nos galardonó con el premio 'Banco de Inversión del Año para el Financiamiento Sostenible de Gobiernos Supranacionales y Agencias (SSA)'.



Recibió 2 premios de DataIQ, entre ellos, Mejor Programa de IA Responsable y Uso Más Innovador de la IA.



Scotiabank obtuvo una nueva certificación Oro, el nivel más alto, del Consejo Canadiense de Negocios Indígenas como parte de su Acreditación en Asociaciones con Relaciones Indígenas (PAIR).

1 Al 23 de diciembre de 2024. 2 Al 23 de diciembre de 2024. 3 Al 9 de julio de 2024. 4 Al 30 de junio de 2024. 5 Al 1 de noviembre de 2024. 6 Al 13 de agosto de 2024. 7 Al 19 de diciembre de 2024. 8 Consulte aquí las definiciones de las distintas calificaciones que brinda el Análisis de Sostenibilidad. 9 Este premio tiene una tasa asociada por inscripción.

2	INTRODUCCIÓN
2	Aspectos destacados de 2024
3	Mensaje de nuestro Presidente y Director General
4	Premios y reconocimientos
5	<b>Acerca de este reporte</b>
6	Acerca de Scotiabank
<hr/>	
7	NUESTRO ENFOQUE
12	GOBIERNO CORPORATIVO
27	FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
41	MEDIOAMBIENTE
46	SOCIAL
75	APÉNDICE

## Acerca de este reporte

### Alcance del reporte y período

En el Reporte de Sostenibilidad y en la Declaración Pública de Rendición de Cuentas de Scotiabank, se presentan nuestra actividad y desempeño en los temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) del Banco que consideramos importantes para nuestras partes interesadas. Nuestro objetivo es perfeccionar nuestros reportes en función de las mejores prácticas y tendencias emergentes, y seguir revisando cómo gestionamos, medimos e informamos los temas ASG que son importantes para nuestro negocio y nuestras partes interesadas.

El Comité de Divulgación del Banco es el responsable de revisar y aprobar nuestro Reporte de Sostenibilidad. El Reporte de Sostenibilidad también se comparte con el Comité Operativo, el Comité de Gobierno Corporativo y la Junta Directiva del Banco con fines informativos.

Para la elaboración de este reporte, recopilamos datos 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 no verificó de forma independiente en cada caso los datos o los supuestos en los cuales se basan; por lo tanto, no puede garantizar su exactitud ni integridad. Los cambios en los datos o en las metodologías de recopilación de datos pueden afectar los objetivos descritos en el presente Reporte de Sostenibilidad y en otras publicaciones de Scotiabank, así como la capacidad de Scotiabank para cumplir con dichos objetivos. Los expertos en la materia son quienes facilitan los datos, y los aprueban sus respectivos responsables ejecutivos antes de que se incluyan en el Reporte de Sostenibilidad. Luego, dicho reporte 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 a las normas de presentación de reportes que se identifican en el presente documento.

En el presente reporte, se incluyen las actividades de sostenibilidad del año fiscal 2024 (del 1 de noviembre de 2023 al 31 de octubre de 2024) y las operaciones a nivel global, a menos que se indique lo contrario. Scotiabank no tiene la obligación de actualizar el presente reporte ni ninguna información incluida en el presente documento, a menos que así lo exija la ley.

Los reportes anteriores están disponibles en nuestra [página Publicaciones y Políticas ASG](#). Los reportes anteriores se conservan únicamente con fines de información histórica y de referencia, y no constituyen una representación activa de The Bank of Nova Scotia.

### Marcos de presentación de reportes

Utilizamos varios marcos de presentación de reportes, indicadores y normas para guiar nuestros reportes sobre temas relevantes. Consulte el [Paquete de datos e índices ASG](#) para saber cómo los utilizamos:

- Normas del Consejo de Normas Contables de Sostenibilidad (SASB)
- Normas universales de la Iniciativa de Informes Globales (GRI)
- Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC)
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas
- Declaración Pública de Rendición de Cuentas (PAS, normativa canadiense)

### Moneda

Todas las monedas se expresan en dólares canadienses, a menos 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 desempeño que se marcan con este símbolo  en el reporte. LBG Canada, mediante el modelo del London Benchmarking Group, una norma mundial reconocida para gestionar, medir e reportar la inversión comunitaria, verificó de forma independiente las cifras de inversión comunitaria (para los años fiscales 2020 a 2024). Nuestra meta es mantenernos al tanto de las normas o reglas de divulgación relacionadas con cuestiones ASG aplicables a las jurisdicciones en las que operamos. Reconocemos y valoramos los beneficios del aseguramiento de terceros y, de vez en cuando, pretendemos desarrollar nuestras prácticas de presentación de reportes para lograr una mayor transparencia y precisión.

Consulte los siguientes documentos:

- [Reporte de Aseguramiento Limitado de KPMG de 2024](#)
- [Declaración de Verificación de la Inversión Comunitaria de 2024 de parte de LBG Canada](#)

### Cambios importantes desde el reporte de 2023

En el Reporte de Sostenibilidad de 2024, también se introduce un nuevo capítulo sobre Finanzas Sostenibles e Inversión Responsable, en el que se describe cómo ayudamos a los clientes de todos los sectores a integrar sus metas de sostenibilidad en las actividades de los mercados de capitales.

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.

En el presente reporte, observará una imagen indígena en todo el documento, que representa los 37 compromisos del [Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación de Scotiabank](#). Esos compromisos, que se dieron a conocer en 2024, reflejan nuestra responsabilidad de abordar los Llamados a la Acción de la Comisión de la Verdad y la Reconciliación de Canadá, con especial atención a la sección 92, que insta al sector empresarial a adoptar la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (UNDRIP) como marco para la reconciliación. Esta imagen  sirve como recordatorio de nuestro recorrido y de nuestro compromiso con la rendición de cuentas. Todos los recuadros del compromiso con la Verdad y la Reconciliación están codificados por colores para que coincidan con nuestros seis pilares de acción.



Créditos del artista: Joshua Hunt es un diseñador gráfico ojibwa de Eagle Lake First Nation.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 2 Aspectos destacados de 2024
- 3 Mensaje de nuestro Presidente y Director General
- 4 Premios y reconocimientos
- 5 Acerca de este reporte
- 6 Acerca de Scotiabank

---

- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

## 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 comerciales, brindamos nuestros servicios a los siguientes clientes:

### Banca Canadiense (CB)

Banca Canadiense brinda a más de 11 millones de clientes una gama completa de asesoramiento financiero y soluciones bancarias, que cuenta con una excelente experiencia del cliente. Los clientes de consumo, las PYMES y la banca comercial se atienden a través de su red de 898 sucursales y 3578 cajeros automáticos, así como mediante la banca en línea, móvil y telefónica, y los equipos de ventas especializados. Banca Canadiense también provee soluciones alternativas de banca autodirigida a los clientes de Tangerine.

### Banca Internacional (IB)

Banca Internacional es una franquicia diversa y sólida que ofrece asesoramiento y soluciones financieras a más de 12 millones de clientes de consumo, corporativos y comerciales. La red geográfica abarca más de 15 países, incluidos México, Chile, Perú, Colombia, Brasil, Uruguay y ciertos mercados en América Central y el Caribe. Creemos que la presencia geográfica del Banco nos permite ofrecer una sólida conectividad en el corredor norteamericano.

### Gestión Patrimonial Global (GWM)

Gestión Patrimonial Global se enfoca en brindar soluciones y asesoramiento integrales de gestión patrimonial a los clientes de toda la red de Scotiabank. Además, presta servicios a más de 2 millones de clientes de fondos de inversión y asesoramiento en 13 países, y administra más de \$700 mil millones en activos.

### Banca y Mercados Globales (GBM)

Banca y Mercados Globales ofrece a los clientes corporativos servicios de préstamos y operaciones, asesoramiento en banca de inversión y acceso a los mercados de capitales. Banca y Mercados Globales es un banco mayorista de servicio completo en las Américas 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

La visión de Scotiabank es ser el socio financiero más confiable de nuestros clientes a fin de lograr un crecimiento sostenible y rentable.

### CRECEMOS Y ESCALAMOS EN LOS MERCADOS PRIORITARIOS

Asignamos la mayor parte de nuestro capital incremental a los negocios prioritarios en Canadá, Estados Unidos y México para apoyar nuestra estrategia de crecimiento y reforzar nuestra conectividad en toda Norteamérica.

### FACILITAMOS EL HACER NEGOCIOS CON NOSOTROS

Mediante la simplificación y la mejora del acceso a nuestros productos y servicios, nos comprometemos a lograr que a nuestros clientes les resulte más fácil operar con nosotros.

### ESTABLECEMOS RELACIONES CON LOS PRINCIPALES CLIENTES

Mediante el asesoramiento y la propuesta de soluciones, trabajamos para crear experiencias continuas de alta calidad en todos los canales.

### GANAMOS COMO UN EQUIPO

Al invertir en nuestra gente, nuestra cultura y nuestras comunidades, nos esforzamos por ser el empleador de preferencia de todos los empleados y por crear un ambiente en el que todas las personas puedan prosperar.

## NUESTRA AMBICIÓN CULTURAL:

### ConexiónScotia

ConexiónScotia engloba los valores fundamentales y los comportamientos clave necesarios a fin de construir un futuro sólido para nuestros clientes, los accionistas y los Scotiabankers a nivel global.

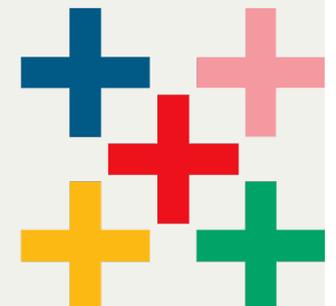
Es el compromiso mutuo que asumimos: crear espacios seguros para aprender y crecer, promover la responsabilidad e inclusividad, y reconocer que solo ganamos si **lo hacemos juntos como un equipo.**

#### VALORES

Una sólida cultura basada en los valores siempre formó parte de la estructura de Scotiabank. Nuestros valores fundamentales guían nuestras interacciones y decisiones diarias, y reflejan nuestro enfoque centrado en el cliente en toda nuestra red.

#### COMPORTAMIENTOS

Nuestros comportamientos clave describen lo que se espera de cada Scotiabanker al cumplir con nuestras prioridades estratégicas e indican cómo ganamos si lo hacemos juntos como un equipo.



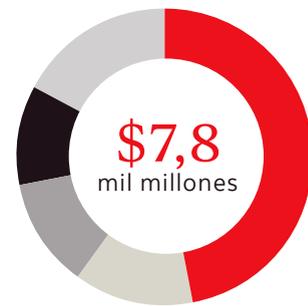
# Cómo creamos valor

Nos guiamos por nuestras prioridades relacionadas con la sostenibilidad y nuestro propósito, *por nuestro futuro*, y trabajamos a fin de crear un valor duradero para nuestra empresa y nuestras partes interesadas. De esta manera, sostenemos la visión de Scotiabank de ser el socio financiero más confiable de nuestros clientes y generamos un crecimiento sostenible y rentable.

<p><b>PROVEEDORES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• \$7,1 mil millones en compras de bienes y servicios a proveedores externos<sup>1</sup></li> <li>• ~15 300 proveedores en total<sup>1</sup></li> </ul>	<p><b>COMUNIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• \$100,1 millones▲ invertidos en las comunidades a través de donaciones, patrocinios comunitarios, voluntariado de empleados y otros tipos de inversión comunitaria</li> <li>• \$3,7 mil millones de impuestos totales<sup>2</sup></li> <li>• \$23,6 mil millones de valor económico distribuido<sup>3</sup></li> </ul>	<p><b>ACCIONISTAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• \$5,7 mil millones en dividendos distribuidos</li> <li>• 4 % de TCAC en dividendos en los últimos cinco años</li> <li>• 10,2 % de rentabilidad sobre fondos propios</li> </ul>	<p><b>EMPLEADOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 88 488 empleados<sup>4</sup></li> <li>• \$9,8 mil millones en salarios y beneficios para empleados</li> <li>• \$82,1 millones invertidos en capacitación y desarrollo</li> </ul>	<p><b>CLIENTES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• \$15,2 mil millones en Préstamos autorizados Verdes y Vinculados a la Sostenibilidad<sup>5</sup></li> <li>• \$13,5 mil millones en Bonos Verdes, Sociales, Sostenibles y Vinculados a la Sostenibilidad Suscritos<sup>6</sup></li> </ul>	<p><b>MEDIOAMBIENTE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• \$172 mil millones en financiamiento relacionado con el clima que se aportan desde el 1 de noviembre de 2018<sup>7</sup></li> <li>• Reducción del 35,7 % de las emisiones de GEI de Alcance 1 y 2 en nuestras operaciones con respecto a los niveles de 2016<sup>8</sup></li> <li>• Se compró el 65 % de la electricidad de fuentes sin emisiones<sup>9</sup> en nuestras operaciones</li> </ul>
--	---	---	---	--	---

## UTILIDADES REPORTADAS POR MERCADO

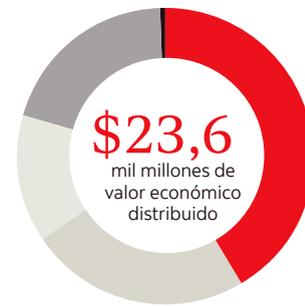
Ingresos netos que pueden atribuirse a los accionistas



- Canadá **47 %**
- México **13 %**
- Caribe inglés **12 %**
- EE. UU. **11 %**
- Otros **17 %**

## VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO<sup>3</sup>

\$33,7 mil millones en ingresos



- Salarios y beneficios **\$9,8 mil millones**
- Dividendos en efectivo **\$5,7 mil millones**
- Impuestos **\$3,3 mil millones**
- Gastos netos de operación **\$4,7 mil millones**
- Donaciones comunitarias **\$0,1 mil millones**
- Valor económico retenido **\$10,1 mil millones**

Todas las cifras que aparecen en esta página se presentan para el año fiscal finalizado el 31 de octubre de 2024.

1 Los gastos de proveedores excluyen las operaciones con terceros que no sean proveedores, como agencias gubernamentales y organizaciones no gubernamentales, operaciones con tarjetas corporativas, impuestos y gastos fuera de la gestión de Compras Globales (proveedores que no haya gestionado el área 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 estadística de sostenibilidad, y se calculó según la metodología GRI 201-1 "Valor económico directo generado y distribuido" (2016) como indicador de la manera en la que el Banco crea valor para sus distintas partes interesadas. Para obtener más información, consulte la estadística que figura en el [Paquete de Datos de 2024 de Scotiabank](#) (pág. 19).

4 Se basa en la cantidad de empleados equivalentes a tiempo completo (FTE), como se indica en el [Reporte Anual de 2024 de Scotiabank](#) (pág. 19).

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

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

7 Consulte el Marco de Financiamiento relacionado con el Clima de Scotiabank para obtener más información sobre los productos y servicios relacionados con el clima, así como las operaciones elegibles.

8 Para obtener más información, consulte lo siguiente: [Metodología de GEI de Scotiabank](#).

9 Ya sea de forma presencial o virtual. Las fuentes sin emisiones incluyen las fuentes renovables (hidroeléctricas, solares, eólicas, geotérmicas y mareomotrices) y las nucleares, así como también podrán incluir el uso de Certificados de Energía Renovable (REC). Los datos de la electricidad procedente de fuentes sin emisiones a escala internacional se basan en los reportes de la Agencia Internacional de Energía (IEA) y el Departamento de Energía de los Estados Unidos sobre la generación de electricidad por países y fuentes.

▲ 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 ScotialNSPIRA.

## Mensaje de nuestra Directora General de Estrategia y Operaciones

Apoyamos a nuestros clientes, nuestros proveedores y nuestras comunidades a fin de que alcancen sus objetivos relacionados con la sostenibilidad, lo que les ayuda a posicionarse mejor para el futuro. Mediante la integración de las consideraciones sobre la sostenibilidad en los valores de nuestra cultura y estrategia empresarial, reforzamos nuestra capacidad para ser el socio financiero más confiable de nuestros clientes.

En el Reporte de Sostenibilidad de 2024 y la Declaración Pública de Rendición de Cuentas de Scotiabank, se destacan nuestras acciones y nuestro trabajo. Se comparte cómo creamos procesos para gestionar los riesgos y las oportunidades relacionados con la sostenibilidad mediante la priorización de los temas que se alinean con nuestra estrategia empresarial y son importantes para nuestras partes interesadas.

En el reporte de este año, se muestra nuestro apoyo para la Verdad y la Reconciliación, la resiliencia económica, la alianza y la inclusión. En 2024, invertimos, en total, \$100 millones en la comunidad en toda nuestra red. A través de nuestro compromiso de impacto social ScotiAINSPIRA, logramos un hito de \$156 millones que distribuimos a más de 300 organizaciones desde 2021 a fin de ayudar a las personas a alcanzar su potencial y adaptarse a un mundo en constante cambio.

Como banco, podemos desempeñar un rol importante a la hora de brindar capital y asesoramiento, productos financieros y servicios a fin de ayudar a nuestras partes interesadas a que alcancen sus objetivos relacionados con la sostenibilidad. Este año, ofrecimos nuestro primer producto GIC de Sostenibilidad para los clientes de consumo y pequeñas empresas, y emitimos \$5,7 mil millones en ofertas de financiamiento en Europa, México y Canadá que se alineaban a nuestro renovado Marco de Emisiones Sostenibles. Además, cumplimos nuestro objetivo de obtener un 100 % de electricidad sin emisiones<sup>1</sup> en Canadá. En nuestro [Reporte Climático](#), se detallan nuestros planes para lograr la transición a una economía con menos emisiones de carbono.

Sentimos orgullo de los premios que recibimos en 2024, que reflejan nuestro trabajo por satisfacer las expectativas cambiantes de las partes interesadas y los requisitos normativos. Agradecemos el apoyo de los Scotiabankers que dan lo mejor de sí y realizan el trabajo que sustenta nuestros esfuerzos relacionados con la sostenibilidad.

Las relaciones sólidas de colaboración que mantenemos con los agentes de los sectores público y privado aún son catalizadores vitales de los objetivos compartidos. Sé que, al trabajar con las partes interesadas de toda nuestra cadena de valor y de toda la economía, avanzaremos de forma significativa hacia nuestros objetivos en común, hoy y en el futuro.



**Meigan Terry**

Vicepresidenta Sénior y Directora de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad



**Nos esforzamos por crear valor a largo plazo para nuestros clientes, empleados y comunidades a través de nuestros esfuerzos de sostenibilidad.**

<sup>1</sup> Ya sea de forma presencial o virtual. Las fuentes sin emisiones incluyen las fuentes renovables (hidroeléctricas, solares, eólicas, geotérmicas y mareomotrices) y las nucleares, así como también podrán incluir el uso de Certificados de Energía Renovable (REC).

## Nuestro enfoque de sostenibilidad

### 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 proceso tiene como objetivo profundizar nuestra comprensión sobre el impacto de Scotiabank y ayudarnos a concentrarnos en las áreas donde queremos impulsar un cambio significativo y crear valor duradero. Mediante la identificación y el abordaje de las prioridades de las partes interesadas, esperamos fomentar la confianza y la credibilidad que sustentan nuestra visión de ser el socio financiero más confiable de nuestros clientes. En el [cuadro](#) que aparece en la siguiente página, se resume el trabajo que desempeñamos en 2024 a fin de colaborar con las partes interesadas y abordar sus inquietudes más urgentes, además de las colaboraciones con las organizaciones que se destacan en el presente reporte.

Scotiabank se asoció con un consultor externo de sostenibilidad a fin de identificar los temas ASG que son relevantes para nuestras actividades y partes interesadas. Estas ideas dieron forma a nuestro Reporte de Sostenibilidad de 2024, que refleja las cuestiones más importantes para las personas a las que ayudamos. Este proceso de compromiso sirve de base no solo para el reporte, sino también para nuestro enfoque más amplio de la sostenibilidad, que está integrado en la estrategia corporativa del Banco. Un mejor alineamiento de nuestro trabajo con las prioridades de las partes interesadas nos permite establecer relaciones más estrechas y mantener nuestra visión de ser el socio financiero más confiable de nuestros clientes.

La metodología de evaluación incluía algunos pasos para identificar, priorizar y validar los temas ASG. Para cada tema, exploramos tanto el potencial de impacto en nuestra empresa y en la sociedad como la importancia para las principales partes interesadas. Revisamos las normas del sector, las normas pertinentes del SASB y las solicitudes de información de las agencias de calificación. La priorización de los temas ASG se basó en los resultados de las encuestas que se le realizaron a las partes interesadas internas<sup>1</sup> y externas<sup>2</sup>, más de una docena de entrevistas con directivos 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.

<sup>1</sup> Entre las partes interesadas internas, se encontraban empleados y directivos sénior de toda la organización.  
<sup>2</sup> 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.



Impacto en la economía, el medioambiente y las personas

2 INTRODUCCIÓN

7 NUESTRO ENFOQUE

7 Cómo creamos valor

8 Mensaje de nuestra Directora General de Estrategia y Operaciones

9 **Nuestro enfoque de sostenibilidad**

11 Principales objetivos y desempeño ASG

12 GOBIERNO CORPORATIVO

27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE

41 MEDIOAMBIENTE

46 SOCIAL

75 APÉNDICE

## Compromiso con las partes interesadas

Nos comprometemos con las partes interesadas con el objetivo de abordar sus necesidades y prioridades cambiantes, y hacemos hincapié en el diálogo abierto a fin de crear confianza y conexiones significativas. A continuación, se presenta un resumen de nuestro trabajo vinculado al compromiso con las partes interesadas en 2024, y se brindan ejemplos adicionales que se destacan en el presente reporte.

	Empleados	Clientes	Accionistas, inversionistas, agencias de calificación y analistas de investigación	Gobierno y reguladores	Proveedores	Organizaciones no gubernamentales, instituciones académicas, y organizaciones comunitarias y de sostenibilidad	Comunidades indígenas (primeras naciones, los inuit y los métis)
<b>CÓMO NOS COMPROMETIMOS EN 2024</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación interna (plataformas de redes sociales, correo electrónico, intranet y boletines informativos)</li> <li>Asambleas, reuniones de equipo y sesiones de escucha</li> <li>Grupos y redes de recursos para empleados (p. ej., de sostenibilidad y personas mayores)</li> <li>Encuestas de retroalimentación (p. ej., ScotiaPulso, diversidad y accesibilidad)</li> <li>Oportunidades de comunicación y aprendizaje para los directivos</li> <li>Eventos de reconciliación y alianza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuestas a clientes (p. ej., El Pulso, accesibilidad y ciberseguridad)</li> <li>Eventos culturales comunitarios, debates en mesas redondas y sesiones de grupo</li> <li>Eventos y reportes basados en investigaciones ASG</li> <li>Interacciones a través de sucursales, banca digital y centros de contacto</li> <li>Redes sociales, boletines informativos, correos electrónicos y seminarios web</li> <li>Promoción de la educación financiera</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones anuales y convocatorias trimestrales de resultados y reportes, incluidos la Circular de Representantes de la Dirección, el Reporte de Información Anual (AIF) y el Reporte de Sostenibilidad, comunicados de prensa y el sitio web</li> <li>Conferencias de inversionistas e interacciones con clasificadores ASG y proveedores de datos y divulgación</li> <li>Reuniones con inversionistas ASG, agencias de calificación y proveedores de opiniones de segundas partes sobre los criterios y las tendencias de los títulos con etiqueta ASG</li> <li>Propuestas de los accionistas, consultas y sesiones de grupo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones con autoridades políticas, reguladoras y gubernamentales</li> <li>Presentaciones del Gobierno y la industria</li> <li>Participación en el Consejo de Acciones Sostenibles de Financiamiento de Canadá</li> <li>Debates sobre las Normas de Accesibilidad de Canadá y los Servicios Compartidos de Canadá</li> <li>Conversaciones periódicas con los reguladores de la ciberseguridad a nivel global</li> <li>Reportes normativos anuales</li> <li>Auditorías e inspecciones en el lugar de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procedimientos de compras con evaluaciones de la sostenibilidad y gestión de riesgos con terceros</li> <li>Proceso formal de solicitud de propuestas y evaluaciones de la seguridad de los proveedores</li> <li>Promoción de la diversidad de los proveedores y participación en eventos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inversiones, eventos y asociaciones en la comunidad</li> <li>Voluntariado de los empleados</li> <li>Membresías a iniciativas a nivel global (p. ej., Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medioambiente)</li> <li>Asociaciones con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC) y la Iniciativa BlackNorth</li> <li>Participación en programas relacionados con los derechos humanos (p. ej., el Programa Acelerador de Derechos Humanos del UNGC)</li> <li>Educación y conciencia en materia de ciberseguridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conferencias y cumbres de reconciliación económica</li> <li>Asambleas de indígenas norteamericanos y ceremonias</li> <li>Sesiones de grupo y círculos de escucha</li> <li>Inversiones en la comunidad, patrocinios y publicidad</li> <li>Conferencias</li> <li>Entrevistas, talleres y colaboraciones con autores indígenas</li> </ul>
<b>TEMAS CLAVE QUE SE PLANTEARON</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bienestar, seguridad, accesibilidad y adaptaciones</li> <li>Alianzas e inclusión</li> <li>Derechos humanos</li> <li>Aprendizaje, crecimiento profesional y conducta ética</li> <li>Reconciliación indígena</li> <li>Inversión en la comunidad</li> <li>Medioambiente, clima e investigaciones ASG</li> <li>Educación financiera, inclusión y acceso</li> <li>Principios relacionados con las ventas a nivel global y la cultura de riesgos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia de los clientes, adaptaciones e identificación de las barreras</li> <li>Prácticas ASG, finanzas sostenibles y compromiso bancario con las cero emisiones netas</li> <li>Educación financiera, inclusión y acceso</li> <li>Inversión en la comunidad en apoyo de la resiliencia económica</li> <li>Protección de los consumidores, prevención del fraude, ciberseguridad y privacidad de los datos</li> <li>Derechos humanos y esclavitud moderna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Geopolítica, vivienda y endeudamiento de los consumidores</li> <li>Divulgación, reportes y normas ASG</li> <li>Iniciativas climáticas y de cero emisiones netas</li> <li>Instrumentos y directrices del financiamiento sostenible; y riesgos de financiamiento y préstamos</li> <li>Inclusión financiera y acceso</li> <li>IA, privacidad de los datos y ciberseguridad</li> <li>Inclusión y accesibilidad</li> <li>Relaciones indígenas y derechos humanos</li> <li>Composición de la Junta Directiva, compensación de ejecutivos y cargo de auditor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ciberseguridad y delincuencia financiera</li> <li>Finanzas digitales, privacidad de los datos e IA</li> <li>Comercio internacional</li> <li>Inclusión y accesibilidad</li> <li>Política Climática y de Financiamiento Sostenible</li> <li>Viviendas asequibles</li> <li>Taxonomías financieras de transición y normas de divulgación sobre cuestiones ASG</li> <li>Salud, seguridad y cumplimiento normativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de riesgos ASG</li> <li>Política de Compras Globales, procesos y capacitación</li> <li>Ley contra las Formas Modernas de Esclavitud y derechos humanos</li> <li>Código de Conducta del Proveedor</li> <li>Diversidad de proveedores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cambio climático, tarificación del carbono y cero emisiones netas</li> <li>Derechos humanos y esclavitud moderna</li> <li>Equidad racial</li> <li>Accesibilidad y adaptaciones</li> <li>Inclusión y resiliencia económicas</li> <li>Educación y conocimientos financieros</li> <li>Inmigración y asentamiento de recién llegados</li> <li>Reconciliación indígena</li> <li>Diversidad de proveedores, transparencia sobre los riesgos ASG y ciberseguridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusión indígena en la economía</li> <li>Recuperación cultural y lingüística</li> <li>Genocidio cultural</li> <li>Mujeres, niñas y personas de “dos espíritus” de pueblos indígenas desaparecidas y asesinadas (MMIWG2S+)</li> <li>Transición justa</li> <li>Atracción de talento indígena y retención</li> </ul>

# Principales objetivos y desempeño ASG

Lo más importante de nuestra estrategia es el compromiso de ganarnos y mantener la confianza de nuestras partes interesadas. Esta confianza se ve reforzada por metas y objetivos medibles, respaldados por indicadores clave de desempeño (KPI) verificados de forma externa. Estos KPI no solo sirven para seguir nuestros avances, sino también para garantizar la rendición de cuentas a medida que nos adaptamos a la evolución de las expectativas de las partes interesadas. En el siguiente cuadro, se destacan los logros alcanzados en 2024 en relación con estos objetivos. Para obtener información detallada de los desempeños anuales, consulte nuestro [Paquete de Datos e Índices ASG](#).

Pilar estratégico ASG	Descripción	Objetivo	KPI principal	Desempeño en 2024	Variación interanual	Tendencia	Vinculación con la remuneración de ejecutivos
<b>ACCIÓN AMBIENTAL<sup>1</sup></b>	Financiamiento relacionado con el clima que nuestros clientes necesitan para abordar sus propios proyectos y objetivos relacionados con el clima.	<b>\$350 000 millones en 2030<sup>2</sup></b>	Financiamiento relacionado con el clima desde el año fiscal 2019	\$172 000 millones (acumulados) <sup>2</sup>	<b>Más de \$40 000 millones</b>	49 % del objetivo	✓
	Reducción de las emisiones de GEI de nuestras propias operaciones	<b>Reducción del 40 % de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)<sup>3</sup> de Alcance 1 y 2 para 2030 (año base: 2016).</b>	% de reducción de las emisiones de GEI Alcance 1 <sup>4</sup> Alcance 2 (según la ubicación) <sup>4</sup>	Disminución del 35,7 % 25 475 tCO <sub>2</sub> eq. 63 759 tCO <sub>2</sub> eq.	<b>Disminución mayor al 3,2 %</b>	89 % del objetivo	✓
		<b>Garantía de un 100 % de electricidad sin emisiones en Canadá para 2025<sup>5</sup></b>	% de electricidad sin emisiones	83 %	—	83 % del objetivo	
<b>RESILIENCIA ECONÓMICA, SOCIEDAD INCLUSIVA<sup>6</sup></b>	Empoderamiento de las mujeres en nuestro lugar de trabajo para que tengan éxito y alcancen su máximo potencial	<b>40 % de mujeres en roles de VP o superiores para 2025 a nivel global</b>	% de mujeres en roles de VP o superiores; a nivel global <sup>4</sup> mujeres en roles de VP o superiores; Canadá <sup>4</sup> mujeres en roles de VP o superiores; internacional <sup>4</sup>	39 % 43 % 29 %	—	98 % del objetivo	✓
	ScotiaNSPIRA: Inversión comunitaria en apoyo de la resiliencia económica	<b>\$500 millones para 2030 a través de ScotiaNSPIRA</b>	\$ de inversión comunitaria desde 2021	\$156 millones (acumulados)	<b>Más de \$54 millones</b>	31 % del objetivo	
<b>LIDERAZGO Y GOBIERNO CORPORATIVO</b>	Aspiración a la igualdad de género en la Junta Directiva <sup>7</sup>	<b>Representación mínima del 30 % de mujeres en la Junta Directiva</b>	% de mujeres en la Junta Directiva <sup>8</sup>	36 %	—	Alcance del objetivo	
	Valoración de la opinión de los empleados y creación de un ambiente de confianza	<b>Por encima de la media móvil de tres años para las instituciones financieras</b>	Puntaje del índice de Compromiso de los Empleados <sup>4</sup>	84 %	<b>Disminución mayor al 3 %</b>	Por encima del objetivo	✓

1 Para obtener más información sobre las emisiones financiadas, consulte nuestro Reporte Climático.

2 El objetivo de \$350 000 millones, que implica otorgar \$350 000 millones de financiamiento relacionado con el clima para 2030, representa una pequeña parte 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 incluidos en el Protocolo de Kioto: dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>), metano (CH<sub>4</sub>), óxido nitroso (N<sub>2</sub>O), hidrofluorocarbonos (HFC), perfluorocarbonos (PFC) y hexafluoruro de azufre (SF<sub>6</sub>). En la actualidad, el Banco mide el CO<sub>2</sub>, el CH<sub>4</sub> y el N<sub>2</sub>O de nuestras emisiones operativas.

4 Las definiciones de las estadísticas aseguradas figuran en el Paquete de Datos e Índices ASG asociado al presente reporte. Consulte los cuadros de datos correspondientes a "Compromiso de los empleados" (pestaña Social) y "Mujeres en puestos de liderazgo y en la fuerza laboral" (pestaña Social). Los detalles sobre nuestras emisiones operativas de GEI pueden consultarse en nuestro Reporte Climático.

5 Ya sea de forma presencial o virtual. Las fuentes sin emisiones incluyen las fuentes renovables (hidroeléctricas, solares, eólicas, geotérmicas, mareomotrices) y las nucleares, así como también 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, págs. 62 y 63. Los datos de la electricidad procedente de fuentes sin emisiones a escala internacional se basan en los reportes de la Agencia Internacional de Energía (IEA) y el Departamento de Energía de los Estados Unidos sobre la generación de electricidad por países y fuentes.

6 Los indicadores de desempeño relacionados con los objetivos de diversidad, equidad e inclusión para Canadá se presentan en la pág. 54. Nuestras metas de inclusión global son ambiciosas y reflejan nuestro deseo de garantizar que todos nuestros empleados tengan oportunidades de triunfar y progresar en sus carreras sin discriminación. Por ello, todas nuestras iniciativas se revisan para garantizar el cumplimiento de las leyes locales, y las decisiones individuales de empleo se toman siempre en función de los méritos, de acuerdo con todas las leyes locales aplicables.

7 En nuestra política por escrito sobre la diversidad en la Junta Directiva, se establece que aspiramos a lograr la igualdad de género y a mantener nuestra meta mínima de, al menos, un 30 % de mujeres en la Junta Directiva, y se incluye en nuestras políticas de gobierno corporativo, disponibles en nuestra página web. Para obtener más información sobre las metas de diversidad en la Junta Directiva, consulte nuestra Circular de Representantes de la Dirección.

8 Las cifras pueden diferir de las presentadas en la Circular de Representantes de la Dirección, en donde se destaca la lista de directores propuestos para las elecciones de primavera.

Se contrató a KPMG para brindar una conclusión de aseguramiento limitado sobre los indicadores identificados con este símbolo. Consulte el Reporte 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 ScotiaNSPIRA.

2 INTRODUCCIÓN

7 NUESTRO ENFOQUE

**12 GOBIERNO CORPORATIVO**13 Gobierno corporativo  
e integridad17 Gestión de riesgos  
ambientales y sociales19 Privacidad y seguridad  
de los datos

22 Derechos humanos

23 Compras responsables  
y gestión de la cadena  
de suministro

25 Experiencia de los clientes

27 FINANZAS SOSTENIBLES  
E INVERSIÓN RESPONSABLE

41 MEDIOAMBIENTE

46 SOCIAL

75 APÉNDICE

# Gobierno corporativo

Trabajamos para ganarnos la confianza de las partes interesadas actuando con integridad y ofreciendo una supervisión responsable en los mercados en los que operamos. Nuestro marco de gobierno corporativo integra la gestión de riesgos ASG, la privacidad y seguridad de los datos y las prácticas responsables de la cadena de suministro con el objetivo de ayudar a proteger los derechos de las partes interesadas y ofrecer, al mismo tiempo, una experiencia excepcional a los clientes. Mediante este enfoque, nos esforzamos por crear un valor duradero para nuestros clientes, nuestras comunidades y nuestras empresas.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 13 Gobierno corporativo e integridad**
- 17 Gestión de riesgos ambientales y sociales
- 19 Privacidad y seguridad de los datos
- 22 Derechos humanos
- 23 Compras responsables y gestión de la cadena de suministro
- 25 Experiencia de los clientes
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

# Gobierno corporativo e integridad

## Por qué es importante

Durante más de 190 años, la confianza fue un principio fundamental que guía las relaciones que forjamos con los clientes, los accionistas, los empleados y las comunidades a las que ayudamos. En la actualidad, nuestra visión empresarial es ser el socio financiero más confiable de nuestros clientes. Para Scotiabank, la confianza implica actuar con honestidad, integridad, responsabilidad y compromiso con la transparencia. Nos esforzamos por mantener la confianza en todos los aspectos de nuestro trabajo mediante el fomento de una cultura inclusiva y “segura para hablar”, la adopción de las mejores prácticas, la promoción de una cultura sólida del riesgo y el mantenimiento de las normas éticas.

## Gobierno de la Junta Directiva y de la alta dirección

La **Junta Directiva** de Scotiabank 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 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<sup>1</sup>, entre ellas, los asuntos de sostenibilidad, las cuestiones relacionadas con el clima y otras cuestiones ASG, la familiaridad con las normas para la presentación de reportes sobre el cambio climático y la participación de la comunidad.

Nuestros directores se mantienen al tanto de las cuestiones ASG actuales como parte de un programa más amplio de educación continua que se diseñó a fin de apoyar sus responsabilidades de supervisión en un panorama en evolución a nivel global. Para obtener más información, consulte la [Circular de Representantes de la Dirección](#), pág. 54. El programa de orientación ayuda a los nuevos directores a comprender sus responsabilidades y el funcionamiento

<sup>1</sup> Según lo determinado en los reportes de autoevaluación.  
<sup>2</sup> En el año fiscal 2024, un Comité Directivo para la Transición Climática asumió el mandato del Comité Corporativo ASG sobre asuntos relacionados con el clima y se responsabilizó del cumplimiento de las regulaciones relacionadas con el clima, así como del diseño y la ejecución del Plan de Transición Climática del Banco.  
<sup>3</sup> La Vicepresidenta Sénior y Directora de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad le reporta al Director de Estrategia y Operaciones.

del Banco. Este programa abarca temas como el gobierno corporativo de la Junta Directiva y las subsidiarias, y la visión y el propósito del Banco.

Además, en línea con el compromiso n.º 3 de nuestro Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación, implementamos una capacitación obligatoria sobre la conciencia cultural indígena para que realice la Junta Directiva y el Comité Operativo. En 2024, todos los integrantes de la Junta Directiva completaron el módulo de capacitación llamado “Cuatro etapas de reconciliación”. Además, en 2024, la Junta Directiva y sus comités recibieron actualizaciones regulares y sesiones relacionadas con temas ASG, como nuestro Plan de Transición Climática, la sostenibilidad y el Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación de Scotiabank.

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

- El **Comité de Activos y Pasivos (ALCO)** supervisa el Marco de Emisiones Sostenibles del Banco.
- El **Comité Directivo para la Transición Climática<sup>2</sup>** se encarga de establecer la responsabilidad general a fin de que se ponga en práctica la estrategia climática del Banco; se cumpla la normativa relacionada con el clima; y se diseñe y ejecute el 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, por ejemplo, ScotialNSPIRA.
- El **Comité de Divulgación** asesora al Presidente y Director General y a la Junta Directiva a fin de 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 Comité de Divulgación es responsable de la revisión y la aprobación del Reporte de Sostenibilidad del Banco.
- El **Consejo de Inclusión Global** de Scotiabank supervisa la estrategia de Inclusión Global del Banco.

## Gobierno corporativo de sostenibilidad en Scotiabank



- El **Comité de Riesgos Operativos (ORC)** supervisa y cuestiona con eficacia la gestión de los riesgos ambientales y sociales del Banco. 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 de riesgo y los límites pertinentes.
- El **Comité Directivo del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación** funciona como un equipo interdisciplinario especializado que se encarga del gobierno corporativo del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación del Banco, así como de la implementación exitosa y el mantenimiento de nuestros 37 compromisos.

**ENLACES DE INTERÉS**

[Políticas de Gobierno Corporativo](#)

[Junta Directiva](#)

[Reportes 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 y estadísticas ASG
- Responsabilidades y actividades relacionadas con cuestiones ASG

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 13 Gobierno corporativo e integridad**
- 17 Gestión de riesgos ambientales y sociales
- 19 Privacidad y seguridad de los datos
- 22 Derechos humanos
- 23 Compras responsables y gestión de la cadena de suministro
- 25 Experiencia de los clientes
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

## Cuestiones ASG y pago vinculado al clima

El Comité de Capital Humano y Compensación reconoce la importancia de los factores ASG a la hora de evaluar el desempeño del Banco y de determinar los incentivos variables para los ejecutivos. Para 2024, el Comité aprobó las estadísticas ASG básicas, centradas 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, que cuenta con una ponderación global del 20 %. (Consulte también nuestra [Circular de Representantes de la Dirección](#), págs. 66, 85 y 89).

Compromiso del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación	
N.º 3	Aumentar la conciencia sobre las comunidades indígenas con la Junta Directiva mediante la realización de una capacitación obligatoria. Cronograma: En curso: segundo trimestre de 2025 y actualización anual
N.º 4	Generar más oportunidades a fin de que las perspectivas indígenas guíen, de manera significativa y respetuosa, a Scotiabank en su proceso de reconciliación mediante la creación de un Consejo Consultivo Indígena. Cronograma: En curso: segundo trimestre de 2026 y actualización anual
N.º 20	Mantener y establecer relaciones basadas en la confianza con los pueblos indígenas que trabajan con Scotiabank en toda la organización.  Cronograma: En curso: primer trimestre de 2026 y actualización anual

## Conducta responsable y ética

### PROTECCIÓN DE NUESTRA CULTURA DE RIESGO

Nuestra cultura de riesgo, que se basa en elementos como el Código de Conducta de Scotiabank (nuestro “Código”) y las Políticas de Denuncia de Irregularidades, representa una parte integral de nuestra visión de ser el socio financiero más confiable de nuestros clientes. Al darle prioridad a una fuerte cultura de riesgo, pretendemos generar confianza con nuestros clientes y reforzar nuestro compromiso con una conducta ética.

El Comité de Auditoría y Revisión de la Conducta (ACRC) es responsable de la cultura de riesgo, el riesgo de conducta y la supervisión de nuestras normas éticas. Junto con la supervisión de nuestro equipo de la Alta Dirección, el ACRC ayuda a alinear nuestro programa con la visión, los valores y los comportamientos del Banco y mantiene nuestra fuerte cultura de riesgo, en la que todas las personas tienen la propiedad y la responsabilidad de gestionar el riesgo y de tomar las decisiones correctas para nuestros clientes, accionistas, empleados y las comunidades a las que servimos.

### CULTURA DE RIESGO

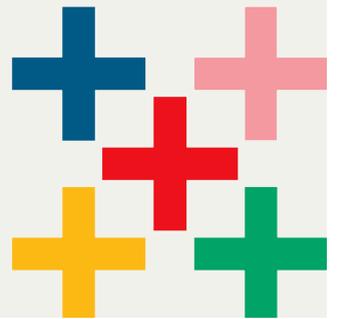
- Nuestras acciones, palabras y comportamientos son coherentes con los valores y los comportamientos del Banco.
- Identificamos las actividades de riesgo que van más allá del apetito de riesgo establecido a fin de mantener la seguridad del Banco.

## TRABAJAMOS POR NUESTRO FUTURO

### ConexiónScotia

**ConexiónScotia** refleja nuestro compromiso con nuestros clientes, nuestros accionistas y nosotros mismos. Incorpora nuestros Valores y Comportamientos renovados, que tienen como objetivo fomentar una cultura de responsabilidad, inclusión y mejora continua. Para ello, es fundamental promover una fuerte cultura de riesgo en la que nos esforcemos por gestionar los riesgos de forma responsable y garantizar que nuestras acciones se ajusten a los valores del Banco.

**ConexiónScotia** crea espacios seguros para potenciar el crecimiento, fomenta el trabajo en equipo e impulsa resultados, porque ganamos si lo hacemos juntos como un equipo. Consulte la pág. 6 para obtener más información sobre **ConexiónScotia**.



“La confianza en el Banco se desarrolla a través de la transparencia, la supervisión sólida y las buenas prácticas de gobierno corporativo. Estos son los cimientos que nos permiten ser una organización eficiente e inclusiva que construye y mantiene la confianza con nuestras partes interesadas”.

**Ian Arellano, Vicepresidente Ejecutivo y Asesor General**



- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE

---

- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 13 Gobierno corporativo e integridad**
- 17 Gestión de riesgos ambientales y sociales
- 19 Privacidad y seguridad de los datos
- 22 Derechos humanos
- 23 Compras responsables y gestión de la cadena de suministro
- 25 Experiencia de los clientes

---

- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

## CÓDIGO DE CONDUCTA Y PROGRAMA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

En nuestro Código, se refleja nuestro compromiso de mantener una conducta ética, y se describen las expectativas que se establecen para los empleados, directores, oficiales y socios comerciales. El cumplimiento del contenido y el espíritu de nuestro Código es una condición de empleo en Scotiabank. Debido a que se basa en seis principios alineados con nuestros valores, fomenta una cultura para hablar y ofrece recursos a fin de que los empleados planteen sus inquietudes. La revisión y la certificación anual del Código son obligatorias para todos los empleados de Scotiabank, lo que refuerza la responsabilidad y el cumplimiento de la conducta ética.

### PROTECCIÓN DE LA INTEGRIDAD

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 podrá 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. La Oficina del Programa de Denuncia de Irregularidades gestiona las inquietudes que se presentan a través del portal de terceros, y se asignan a expertos imparciales en la materia a fin de que las investiguen. En nuestra [Política de Denuncia de Irregularidades](#), se regula cómo se revisan, investigan y abordan las inquietudes que se plantearon a través de 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 el coaching hasta el despido justificado. Los posibles riesgos identificados a través del Programa de Denuncia de Irregularidades se abordan mediante revisiones de las políticas o los 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](#)

## PROGRAMA DE LUCHA CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN

El Programa de Lucha contra el Soborno y la Corrupción (“ABAC”) de Scotiabank se diseñó a fin de mantener elevadas las normas éticas conformes a nuestros valores fundamentales. Un conjunto exhaustivo de políticas, procedimientos y controles relacionados, que se diseñaron a fin de garantizar el cumplimiento de los requisitos normativos y las mejores prácticas de la industria, cubren una amplia gama de riesgos vinculados al soborno y la corrupción. La capacitación incluye un módulo de aprendizaje obligatorio para todos los empleados y una capacitación adicional adaptada a los roles y las responsabilidades específicos. La presentación periódica de reportes sobre el riesgo vinculado al soborno y la corrupción brinda una supervisión adicional y mantiene la rendición de cuentas dentro de las operaciones del Banco. Este enfoque estructurado de la gestión de riesgo forma parte del trabajo que desempeña Scotiabank para prevenir, detectar y reducir, de manera eficaz, el riesgo vinculado al soborno y la corrupción.

### PRINCIPIOS DE NUESTRO CÓDIGO

- 1 Cumplir con la ley dondequiera que Scotiabank haga negocios.**
- 2 Evitar exponer a Scotiabank o a usted mismo a un conflicto de intereses.**
- 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 operaciones.**
- 5 Tratar a todos de manera justa, equitativa y profesional.**
- 6 Cumplir nuestros compromisos con las comunidades en las que operamos.**

“La cultura de rendición de cuentas y confianza de Scotiabank fue un importante motor de nuestro éxito durante más de 190 años. Los empleados de Scotiabank trabajan de forma rigurosa y proactiva todos los días para identificar, evaluar y gestionar una variedad de riesgos. Este compromiso con la excelencia es fundamental para cumplir las expectativas de nuestros clientes y reguladores, así como de las comunidades en las que vivimos y trabajamos”.

**Julie Walsh, Vicepresidenta Ejecutiva y Directora General de Cumplimiento**

## PRESENTACIÓN DE INQUIETUDES

En Scotiabank, todos los empleados tienen derechos, y se los anima a alzar la voz y 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, como los siguientes:

- un gerente o responsable del área de negocios;
- Recursos Humanos;
- nuestro [Programa de Denuncia de Irregularidades](#), que cuenta con la opción de permanecer en el anonimato.

La Oficina del Defensor de Personal está disponible para brindar asesoramiento confidencial o ayudar a identificar una forma adecuada de reportar sus inquietudes. En caso de ser necesario, también se pueden elevar las inquietudes directamente al Presidente de la Junta Directiva por correo electrónico. Esto es posible si corresponde a una situación en la que se justifique una revisión al margen de lo que se mencionó con anterioridad (como las inquietudes relacionadas con el gobierno corporativo del Programa de Plantear una Inquietud).

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.



- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 13 Gobierno corporativo e integridad**
- 17 Gestión de riesgos ambientales y sociales
- 19 Privacidad y seguridad de los datos
- 22 Derechos humanos
- 23 Compras responsables y gestión de la cadena de suministro
- 25 Experiencia de los clientes
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

## Política Responsable en materia de Impuestos Corporativos

Como banco multinacional, la cultura de gestión de riesgos de Scotiabank respalda la rendición de cuentas y el fuerte gobierno corporativo del Banco en todas nuestras operaciones a nivel global. Nos esforzamos por mantener unas prácticas rigurosas de gestión de riesgos fiscales a fin de garantizar el cumplimiento de todas las obligaciones de declaración de impuestos e información fiscal en todas las jurisdicciones en las que operamos. El Banco realiza un seguimiento activo de los cambios propuestos en la legislación fiscal, la jurisprudencia y los pronunciamientos gubernamentales a fin de evaluar, de forma proactiva, las posibles repercusiones en nuestras operaciones comerciales.

El proceso de gestión de riesgos fiscales de Scotiabank se rige por nuestro Marco de Gestión de Riesgos Fiscales a nivel global, que se aplica a todas las sucursales del Banco y a nuestras filiales directas e indirectas. Este marco se alinea con el Marco de Gestión de Riesgos del Banco y describe nuestro enfoque en materia de gobierno corporativo relacionado con el riesgo fiscal, el apetito de riesgo fiscal, y la identificación, la mitigación y el reporte de los riesgos fiscales.

### NOS COMPROMETEMOS A LO SIGUIENTE:

- Garantizar el cumplimiento de las obligaciones de declaración de impuestos y los requisitos de información fiscal en todas las jurisdicciones en las que opera el Banco.
- Pagar 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.

## Defensa de las políticas públicas

Participamos en los debates de políticas públicas que afectan a nuestro sector de forma directa y a través de las asociaciones comerciales de las que formamos parte. La responsabilidad del compromiso con la política pública recae en quienes ocupan los puestos ejecutivos. A través de Asuntos Gubernamentales, establecimos un marco interno para el cabildeo que ofrece un gobierno corporativo y una supervisión generales a fin de promover la coherencia en todo el Banco.

### REPORTE SOBRE LA DEFENSA CLIMÁTICA

Según lo estipulado en la Ley Federal de Cabildeo, a nivel federal en Canadá, Scotiabank tiene la obligación legal de reportar cualquier comunicación que tenga con Titulares de Cargos Públicos. Los empleados que realizan actividades de cabildeo a nivel federal en nombre de Scotiabank también deben acatar el Código de Conducta para Cabilderos, que establece las normas de conducta para las personas que figuran en un registro según lo exige dicha ley. Scotiabank también se adhiere a regímenes similares de cumplimiento relacionados con el cabildeo a nivel provincial y municipal, cuando corresponda. A través de Asuntos Gubernamentales, todos los meses Scotiabank reporta sus actividades de cabildeo a nivel federal.

Internamente, en nuestra Política de Comunicación con Funcionarios Públicos Canadienses y Realización de Actividades Políticas, se establecen las expectativas y los requisitos que deben seguir los empleados que interactúan con funcionarios públicos. A través de nuestra Política, se garantiza que los empleados de Scotiabank reporten las comunicaciones según lo exige la ley. Además, se garantiza que todas las comunicaciones con los Titulares de Cargos Públicos sean honestas, éticas y legales. La facultad de aprobación de la Política recae en el Presidente y Director General de Scotiabank.

Revisamos periódicamente nuestras actividades de promoción y compromiso político para que sean coherentes con las políticas del Banco, incluidos nuestros objetivos climáticos. Scotiabank no realiza contribuciones políticas y se opone al pago por acceder a funcionarios electos y responsables de la toma de decisiones.

### ACTIVIDADES EN MATERIA DE DEFENSA

Contribuimos con socios del sector público, como reguladores del sector financiero, asociaciones industriales y ministerios responsables de las políticas relacionadas con el medioambiente, el cambio climático y los recursos naturales. Compartimos nuestras ideas sobre las repercusiones financieras de los riesgos relacionados con el clima, las finanzas sostenibles y las normas de divulgación.

Las actividades en materia de políticas públicas de Scotiabank y muchos de los temas con los que nos comprometemos se encuentran en nuestro [sitio web sobre Política Pública](#).

### ENLACES DE INTERÉS

[Actividades en materia de políticas públicas](#)

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 13 Gobierno corporativo e integridad
- 17 **Gestión de riesgos ambientales y sociales**
- 19 Privacidad y seguridad de los datos
- 22 Derechos humanos
- 23 Compras responsables y gestión de la cadena de suministro
- 25 Experiencia de los clientes
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

# Gestión de riesgos ambientales y sociales

## Por qué es importante

La incorporación de riesgos ambientales y sociales, como los relacionados con el cambio climático, la biodiversidad, los derechos humanos y el impacto de las nuevas iniciativas del Banco, a nuestras decisiones estratégicas es fundamental para implementar un buen gobierno corporativo. Además, se diseñó para ayudar a mitigar estos retos y adaptar nuestra empresa teniendo en cuenta algunos factores, como la sostenibilidad y la resiliencia.

## Nuestro enfoque en materia de riesgos ASG

Los riesgos ASG son complejos y, por lo general, se encuentran relacionados con otros tipos de riesgos (consulte Identificación y evaluación de riesgos en el [Reporte Anual de 2024](#), págs. 77 a 78). De este modo, impulsa la necesidad de identificar la interconexión entre los riesgos e integrarlos en los marcos existentes de gestión de riesgos del Banco conforme a las leyes, las regulaciones, las normas de la industria y nuestro apetito de riesgo. Nuestras líneas comerciales son responsables de las actividades diarias de gestión de riesgos, mientras que la Junta Directiva y sus Comités supervisan nuestro Programa de Gestión de Riesgos.

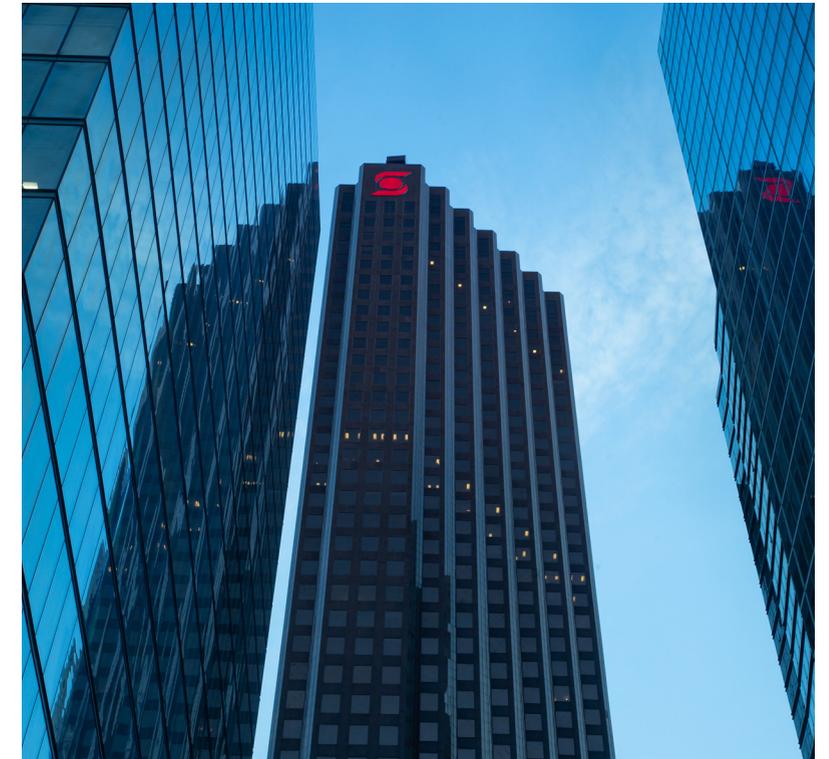
Nuestro proceso de gestión de riesgos y nuestras estructuras de control permiten al Banco identificar, evaluar, medir, monitorear y reportar los riesgos ASG. El Banco estableció una serie de estadísticas a fin de informar a los ejecutivos sobre el impacto de las consideraciones ASG en el riesgo reputacional, crediticio y operacional. Además, nuestro Marco de Apetito de Riesgo de toda la empresa incluye algunas estadísticas independientes del riesgo climático. Nuestra estadística del riesgo en materia ASG ayuda a garantizar la alineación con las estrategias generales, empresariales y financieras del Banco y a que el apetito de riesgo del Banco opere dentro de niveles aceptables de tolerancia al riesgo ASG. Las partes interesadas de todas las líneas comerciales y funciones operativas presentan estas estadísticas de riesgo cada tres meses a los Comités de la Alta Dirección y al Comité de Riesgos de la Junta Directiva.

Para obtener más información sobre cómo supervisamos y gestionamos el riesgo, consulte nuestra [Circular de Representantes de la Dirección](#) (pág. 30) y nuestro [Reporte Anual de 2024](#) (págs. 72 a 78, y 108 a 109). Para obtener más información sobre cómo gestionamos el riesgo climático, consulte nuestro [Reporte Climático](#).

### PRINCIPIOS RECTORES: GESTIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES Y SOCIALES

En el Marco de Gestión de Riesgos ASG de Scotiabank, se describen los siguientes principios clave que guían al Banco en nuestro enfoque relacionado con la gestión de riesgos ASG:

- Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables relacionadas con el medioambiente, lo social y el gobierno corporativo, así como las normas e iniciativas obligatorias o voluntarias que adoptó el Banco.
- Incorporación de las consideraciones de riesgo relacionadas con el medioambiente, lo social y el gobierno corporativo en los procesos de toma de decisiones sobre otros tipos de riesgo y estrategias empresariales.
- Abordaje de las consideraciones ASG con el objetivo de tratar los impactos que se generan en la cadena de valor del Banco, incluidos los empleados, las relaciones con los clientes, los proveedores y las comunidades, y los titulares de derechos.
- Reconocimiento de la relación entre los factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo, y de que, de hecho, su abordaje requiere un enfoque multidimensional.
- Reducción y limitación de los riesgos reputacionales, financieros y normativos según los distintos marcos de gestión de riesgos aplicables a esos tipos de riesgo; al igual que la disminución de las consecuencias negativas o los costos que generan los impactos de las consideraciones de riesgo ASG.
- Mitigación de los efectos adversos significativos que causan las instalaciones y operaciones del Banco en el medioambiente y las comunidades locales.
- Prevención de representaciones ambientales o sociales falsas o engañosas, o el “lavado de imagen verde” (*greenwashing*), lo cual incluye (cuando corresponda) garantizar que tales representaciones estén bien justificadas.
- Respeto por los derechos humanos en nuestras operaciones y actividades empresariales.
- Implementación de prácticas sólidas y transparentes de gobierno corporativo y evaluaciones de las prácticas de gobierno corporativo de los clientes y de terceros, según corresponda.
- Promoción e integración de la cultura de riesgos ASG dentro del Banco.



- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 13 Gobierno corporativo e integridad
- 17 Gestión de riesgos ambientales y sociales**
- 19 Privacidad y seguridad de los datos
- 22 Derechos humanos
- 23 Compras responsables y gestión de la cadena de suministro
- 25 Experiencia de los clientes
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

## Evaluación de riesgos ambientales y sociales

Identificamos y evaluamos los riesgos ambientales y climáticos en nuestros procesos de diligencia debida 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) se utiliza para evaluar el riesgo crediticio relacionado con el clima en todo nuestro portafolio de préstamos no minoristas. Estos procesos se diseñaron a fin de ayudarnos a identificar los riesgos y las responsabilidades ambientales y relacionados con el cambio climático inherentes a las actividades empresariales de un prestatario y a cualquier bien inmueble pignorado como garantía.

Además, evaluamos las estrategias de gestión y mitigación del prestatario, e integramos estos procesos de evaluación del riesgo en nuestras políticas de riesgo crediticio. Las operaciones que cuentan con riesgos ambientales elevados o significativos se elevan al Comité de Riesgos sénior o ejecutivo correspondiente a fin de revisarlas. Asimismo, los riesgos ambientales y climáticos se tienen en cuenta en nuestras revisiones anuales de la industria.

En 2024, nuestro equipo de Riesgos ASG gestionó alrededor de 1000 solicitudes internas relacionadas con los procesos de diligencia debida y mitigación de riesgos ambientales para créditos empresariales.

Para obtener más información sobre el proceso de evaluación de riesgos relacionados con el cambio climático de Scotiabank, consulte nuestro [Reporte Climático](#).

**Principios del Ecuador:** Como signatario de los Principios de Ecuador desde 2006, utilizamos el marco de gestión de riesgos a fin de identificar, evaluar, gestionar y mitigar los riesgos e impactos ambientales y sociales al financiar obras de infraestructura y desarrollos industriales aplicables a gran escala. Estos proyectos tienen el potencial de afectar, de forma significativa, a las personas y al medioambiente<sup>1</sup>. El marco establece un estándar mínimo de diligencia debida y monitoreo de proyectos, y tiene por objeto apoyar la toma de decisiones responsables en materia de riesgos ambientales y sociales a nivel global.

Todos los años reportamos sobre la aplicación de los Principios del Ecuador a través de nuestro [sitio web](#) sobre políticas relacionadas con los factores ASG y el [centro de información sobre los Principios del Ecuador](#).

## RESPECTO POR LOS DERECHOS HUMANOS

En 2024, ampliamos nuestra Guía de Diligencia Debida Ambiental y Social de la Banca Corporativa a fin de incluir algunas consideraciones de los derechos humanos, en especial, la esclavitud moderna dentro de las industrias de alto riesgo.

Como parte de nuestra Estrategia de Derechos Humanos, aún buscamos oportunidades para integrar la diligencia debida en materia de derechos humanos en nuestros procesos corporativos, comerciales y de banca internacional. En particular, estamos explorando maneras de incorporar, de forma explícita, las evaluaciones modernas sobre la esclavitud dentro de la diligencia debida existente.

Además, participamos en el Programa Acelerador de Empresas y Derechos Humanos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas a fin de fortalecer nuestro enfoque y avanzar en un plan de acción de préstamos a empresas que se centre en la diligencia debida en materia de derechos humanos.

## GESTIÓN DE NUEVOS RIESGOS

A medida que nos expandimos a nuevos mercados y adoptamos nuevas tecnologías, nuestro proceso de Evaluación de Riesgos de Nuevas Iniciativas (NIRA) nos ayuda a identificar y gestionar los potenciales riesgos. Con el proceso de NIRA, se evalúan hasta 33 categorías de riesgos, incluidas las áreas de riesgo financiero y no financiero, como los datos ambientales, sociales y de gobierno corporativo, la privacidad, la seguridad de la información y el cumplimiento normativo. Nuestros desarrolladores de productos tienen la obligación de seguir este proceso al crear nuevos productos, servicios o tecnología de apoyo, o al realizar cambios significativos en los ya existentes.

### Compromiso del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación

**N.º 37** Integrar los derechos de los pueblos indígenas en las actividades de préstamos empresariales y comerciales a través de procesos y políticas existentes de gestión de riesgos.



Cronograma: En curso: primer trimestre de 2027 y actualización anual

### ENLACES DE INTERÉS

[Reportes de Sostenibilidad y Cuestiones ASG](#)

[Reportes Climáticos](#)

[Marco de Emisiones Sostenibles](#)

[Información general del Marco y la Política de Riesgo ASG](#)

[Políticas de sostenibilidad relacionadas con la naturaleza para los préstamos no minoristas](#)

[Declaración sobre el Financiamiento en el Ártico](#)

[Declaración sobre el Financiamiento del Carbón](#)

[Reporte de Implementación de 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 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 13 Gobierno corporativo e integridad
- 17 Gestión de riesgos ambientales y sociales
- 19 Privacidad y seguridad de los datos
- 22 Derechos humanos
- 23 Compras responsables y gestión de la cadena de suministro
- 25 Experiencia de los clientes
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

# Privacidad y seguridad de los datos

## Por qué es importante

La protección de la privacidad y la seguridad de los datos es esencial y se alinea con nuestro compromiso de ser el socio financiero más confiable de nuestros clientes. Mediante un programa completo de privacidad, la ética sólida de los datos, el uso responsable de la inteligencia artificial (IA) y las medidas estrictas para prevenir el lavado de dinero, el fraude y otros delitos financieros, nos esforzamos por garantizar que nuestros clientes puedan confiar en nosotros a fin de obtener servicios bancarios seguros y responsables.

## Medidas relativas a la privacidad y 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 y salvaguardias para proteger la confidencialidad, integridad y resiliencia de nuestros sistemas y procesos que gestionan la información personal.

Nuestro Marco de Gestión del Riesgo de Privacidad en toda la empresa, alineado con las expectativas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, sirve como estructura principal de gobierno para supervisar y gestionar los riesgos en materia de privacidad y protección de los datos. En virtud de nuestro Código, se exige que todos los empleados cumplan las leyes, regulaciones y normas de privacidad, así como las expectativas razonables 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 de proteger la integridad y la seguridad de los activos, las comunicaciones, la información y las operaciones.

El equipo de Cumplimiento Global del Banco, que dirige nuestra Vicepresidenta Ejecutiva y Directora General de Cumplimiento, supervisa el cumplimiento de las normas y los requisitos de privacidad establecidos. El Director de Privacidad Global del Banco dirige la Oficina de Privacidad Empresarial, 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 de los Empleados 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 las circunstancias en las que la compartimos y la divulgamos.
- Las políticas o los acuerdos de privacidad, disponibles en línea en todos los países donde opera Scotiabank, en los que se formaliza la manera en la que gestionamos con responsabilidad la información personal de los empleados, los clientes y terceros, y nos esforzamos por mantener la seguridad de esos datos.
- La capacitación obligatoria en materia de privacidad para todos los empleados nuevos a fin de mitigar los riesgos para la privacidad y promover la conciencia. Abarca las prácticas de privacidad de los datos, las obligaciones de retención y destrucción de los datos, las evaluaciones de impacto sobre la privacidad, y la forma de reportar y gestionar las violaciones de la privacidad.
- La gestión de los derechos personales de privacidad, 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 la información personal inexacta y retirar su consentimiento.
- Los Procedimientos de Gestión de los Incidentes y las Violaciones de la Privacidad de Scotiabank para elevar, de manera proactiva, los incidentes, incluidos los que involucran a terceros, a la Alta Dirección y a nuestra Junta Directiva.
- Las evaluaciones del impacto sobre la privacidad y la transferencia de todas las nuevas iniciativas y servicios que utilizan información personal a fin de examinar los posibles riesgos y ayudar a garantizar el cumplimiento de los requisitos normativos pertinentes.
- La supervisión y la evaluación continuas de las tendencias internas y externas en materia de privacidad y de problemas emergentes; en caso de ser necesario, se elevan a la Alta Dirección y a la Junta Directiva, y se desarrollan estrategias de cumplimiento o mitigación.
- La presentación de reportes sobre riesgos para la privacidad a la Alta Dirección, a la Junta Directiva y a sus comités, incluidos los resultados de pruebas independientes de nuestros controles de privacidad.

Con algunas excepciones<sup>1</sup>, solicitamos a los proveedores que acepten nuestro [Código de Conducta del Proveedor](#) (el “Código del Proveedor”). En nuestro Código del Proveedor, se exige que los proveedores dispongan de políticas escritas o de mecanismos de gobierno corporativo o supervisión que contribuyan a garantizar que ellos y quienes forman parte de sus cadenas de suministro operen de forma legal y conforme a los valores fundamentales de Scotiabank y los principios descritos en el Código del Proveedor.

**Compromiso del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación**

**N.º 6** Incluir los datos de los pueblos indígenas como una sección específica en las políticas pertinentes del Banco en relación con los datos a fin de respetar y proteger mejor la soberanía de los datos de los pueblos indígenas.

Cronograma: En curso: cuarto trimestre de 2027 y actualización anual



**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](#)
- [Código de Conducta del Proveedor](#)
- [Política de Privacidad Digital y de Publicidad Basada en los Intereses de Scotiabank](#)

<sup>1</sup> Nuestra Política de Compras Globales no cubre las siguientes operaciones: intermediarios que remiten clientes al Banco, proyectos de construcción (excepto algunos casos en nuestra red internacional), alquiler de inmuebles por cuenta propia del Banco, actividades de contraparte en relación con lo siguiente: (a) nuestro propio apoyo financiero, gestión de liquidez y cobertura; (b) cobertura por cuenta de nuestros clientes; y (c) operaciones de materias primas, contribuciones benéficas, patrocinios puntuales, impuestos y otros pagos a los organismos gubernamentales (p. ej., servicios públicos regulados).

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 13 Gobierno corporativo e integridad
- 17 Gestión de riesgos ambientales y sociales
- 19 Privacidad y seguridad de los datos
- 22 Derechos humanos
- 23 Compras responsables y gestión de la cadena de suministro
- 25 Experiencia de los clientes
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

## Refuerzo de la ciberseguridad

A medida que evolucionan los comportamientos delictivos, como los ciberataques dirigidos al sector de los servicios financieros, aumenta el riesgo de violación de datos, el acceso no autorizado a información confidencial y el robo de identidad. Al mismo tiempo, la competencia se intensifica en todas las regiones y las áreas de negocios donde opera Scotiabank. Debido a esto, es importante que el Banco adapte todo el tiempo nuestra estrategia de ciberseguridad a fin de mantener la alineación tanto con estos retos dinámicos como con sus objetivos estratégicos generales.

Nuestra Política de Ciberseguridad a nivel global guía nuestro enfoque relacionado con la gestión de los riesgos de ciberseguridad que ayuda a garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable en toda nuestra red geográfica y a proteger al Banco y a nuestros clientes de las amenazas emergentes de seguridad. En ella se basan nuestro Marco de Gobierno de la Seguridad de la Información y nuestros programas, que se ajustan a las normas del Instituto Nacional de Normas y Tecnología (NIST) y se enfocan en la confidencialidad, integridad y disponibilidad, así como en la ciberresiliencia. Nuestra política y marco son una parte integral de la estructura de gestión y control de riesgos de Scotiabank.

El Director de Grupo y Director General de Información de Scotiabank es responsable de nuestra estrategia de ciberseguridad a nivel global 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, que se compone de expertos acreditados, lleva a cabo actividades periódicas de supervisión, como evaluaciones de vulnerabilidades y pruebas de penetración, con el objetivo de abordar los riesgos de los programas malignos y de reforzar la protección de datos y los controles de acceso. La supervisión de los riesgos cibernéticos se integra en nuestro marco general de gestión de riesgos y, en caso de que haya un incidente cibernético, cumplimos con las regulaciones a nivel global de notificación.

Todos los empleados deben completar una capacitación anual sobre ciberseguridad, y durante el año, organizamos eventos para concientizar sobre ese tema. También realizamos pruebas periódicas de fraude electrónico a fin de evaluar la competencia de los empleados para identificar los correos electrónicos sospechosos. En 2024, implementamos nuevas tecnologías a fin de mejorar nuestra postura en materia de ciberseguridad, reducir las vulnerabilidades y evitar la pérdida de datos.

### APOYO A LA BANCA SEGURA

En nuestro [Centro de Ciberseguridad y Fraude](#), se ofrecen simulaciones interactivas de fraude a fin de ayudar a los clientes a identificar la ciberdelincuencia, y se brindan las mejores prácticas para que los propietarios de PYMES sepan protegerse del riesgo cibernético. En 2024, más de 400 000 clientes visitaron el sitio web del Centro de Ciberseguridad y Fraude, y más de 4000 clientes utilizaron nuestra herramienta de Simulación de Fraude, que brinda información útil sobre las estafas más comunes y cómo evitarlas. Este año, implementamos un rol de Protección del Cliente que se dedica a ayudar a los clientes a mejorar sus estrategias de ciberseguridad y a mantenerse al tanto de las últimas amenazas, tendencias y mejores prácticas de la industria.

### REFUERZO DE LA SEGURIDAD A NIVEL GLOBAL

En octubre, debido al Mes de la Concientización sobre la Ciberseguridad, Scotiabank México lanzó un simulador virtual de fraude en su sitio web a fin de poner a prueba los conocimientos de los usuarios y ayudarlos a evitar ser víctimas de la ciberdelincuencia. Internamente, Scotiabank México ofrece a sus 10 000 empleados capacitación, foros y paneles en colaboración con algunos expertos en ciberseguridad. Como parte del evento *Cyber Series*, se llevaron a cabo seminarios web en los que algunos expertos hablaron sobre temas como los riesgos cibernéticos en el sistema financiero y las vulnerabilidades de la nube. En Perú, se realizaron tres sesiones que se enfocaron en estas áreas críticas.

### PROMOCIÓN DE LA INNOVACIÓN DIGITAL

En 2024, Scotiabank perfeccionó sus servicios digitales en toda América Latina, lo que mejoró la comodidad y la accesibilidad para los clientes.

En **Chile**, la aplicación ScotiaGO ahora permite a los usuarios recargar con facilidad sus tarjetas Bip! de transporte público y solicitar tarjetas de crédito físicas a través de la aplicación. Además, la integración de las aplicaciones ScotiaGO y Keypass unificó nuestros servicios digitales, lo que ofrece una experiencia fluida a los usuarios.

En **Costa Rica** y **Panamá**, la adopción digital alcanzó el 61 % y el 51 %, respectivamente. Entre las nuevas ofertas digitales, se incluyen las siguientes:

- **Scotia Token Panamá**, que cuenta con la incorporación de datos biométricos.
- La **plataforma renovada Scotia en Línea**, en la se pueden realizar transferencias internacionales.
- Funciones optimizadas de banca móvil, incluido un centro de ayuda al cliente, transferencias en tiempo real (transferencias ACH Xpress en Panamá), la asistencia mediante un chatbot y la apertura de cuentas con opciones añadidas de venta cruzada.

En **México**, se lanzó un Programa integral de Privacidad de Datos, que brinda una capacitación especializada a 67 oficiales de la privacidad además de cursos obligatorios en materia de ciberseguridad dirigidos a más de 9000 empleados.

### ENLACES DE INTERÉS

[Prácticas informáticas seguras](#)

[Centro de Ciberseguridad y Fraude](#)

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 13 Gobierno corporativo e integridad
- 17 Gestión de riesgos ambientales y sociales
- 19 Privacidad y seguridad de los datos
- 22 Derechos humanos
- 23 Compras responsables y gestión de la cadena de suministro
- 25 Experiencia de los clientes
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

## Ética de los datos e inteligencia artificial

Los equipos de Ética de los Datos y Riesgo de los Datos y la IA de Scotiabank promueven el uso responsable de los datos y la IA en todo el Banco mediante la educación, las directrices, las herramientas y los procesos. Además de nuestro compromiso público con los clientes, el Banco se guía por nuestro Código y los [Principios de Ética de los Datos](#), y se rige por nuestra Política de Gestión de Riesgos de IA y nuestro Marco y Política de Gestión de Riesgos de Datos.

Las evaluaciones de riesgos éticos del Banco, que incluyen las herramientas IA de confianza y Uso de datos de confianza que ayudan a identificar y reducir los riesgos éticos, como el sesgo y la discriminación, al trabajar con datos de los clientes o desarrollar soluciones de IA, aprendizaje automático e IA Generativa (GenAI).

Para continuar cultivando una cultura de ética de los datos y la IA, exigimos que los empleados que trabajan en analítica avanzada completen una capacitación sobre ética de los datos. Desde su lanzamiento en marzo de 2023, 1800 empleados realizaron la capacitación.

En 2024, ampliamos la evaluación ética de la herramienta IA de confianza a fin de cubrir todos los casos de uso de IA, aprendizaje automático y GenAI del Banco.

### SE RECONOCE A SCOTIABANK POR SU ÉTICA Y CULTURA INNOVADORA DE LA IA

El programa de Ética de los Datos y la IA de Scotiabank, reconocido como una iniciativa pionera en la industria financiera, ganó el premio al Mejor Programa Responsable de IA en el evento [DataIQ AI Awards de 2024](#). Como primer banco canadiense que cuenta con un equipo dedicado a la Ética de los Datos y un Compromiso Público de Ética de los Datos, nos enfocamos en integrar prácticas éticas en todo el ciclo de vida de la IA. Además, el chatbot de Scotiabank ganó el premio al Uso Más Innovador de la IA. El chatbot se desarrolló mediante la colaboración entre los departamentos. Gestiona con eficiencia más del 40 % de las consultas de los clientes y reduce los tiempos de respuesta hasta en un 70 %, lo que refleja nuestra dedicación a la innovación y el uso responsable de la IA.

## Prevención de Lavado de Dinero (PLD)

El mantenimiento de la seguridad de nuestros clientes, las comunidades y el Banco es una prioridad clave y una parte integral del cumplimiento de nuestra visión de ser el socio financiero más confiable de nuestros clientes. Con el objetivo de proteger la integridad de nuestros servicios y a quienes confían en nosotros, es esencial aplicar prácticas estrictas contra el lavado de dinero.

Scotiabank no permitirá que nuestros productos o servicios se utilicen para facilitar el lavado de dinero, el financiamiento del terrorismo ni la evasión de sanciones. Nuestro Programa Empresarial de PLD se diseñó para cumplir con las leyes y las regulaciones aplicables en las jurisdicciones en las que operamos, y todos los empleados activos reciben una capacitación obligatoria sobre PLD y sanciones.

La Junta Directiva y la Dirección Ejecutiva de Scotiabank supervisan el programa de cumplimiento de PLD/PFT y de sanciones del Banco. El Director General del Grupo de Prevención de Lavado de Dinero (Grupo CAMLO) tiene acceso directo ilimitado a la Dirección Ejecutiva y a la Junta Directiva, y se comunica con regularidad. Les presenta reportes periódicos sobre el funcionamiento y la eficacia del Programa de Prevención de Lavado de Dinero del Banco. La auditoría interna les ofrece a la Alta Dirección y a la Junta Directiva un aseguramiento independiente para toda la empresa sobre la eficacia de las prácticas de gestión de riesgos.

Nuestro programa se rige por políticas y controles, y se apoya en soluciones tecnológicas a fin de reducir la exposición al riesgo de Scotiabank. Para obtener más información y leer nuestra Declaración de Prevención de Lavado de Dinero, visite nuestro [sitio web](#). Para obtener más información sobre otras organizaciones que el Banco apoya en la lucha contra el lavado de dinero, consulte [aquí](#).

“Somos conscientes de la importancia de proteger los datos de manera cuidadosa y con fuertes protocolos a medida que integramos con responsabilidad la IA y otras tecnologías apasionantes para satisfacer las necesidades y las expectativas cambiantes de nuestros clientes”.

**Sandeep Kumar, Vicepresidente Sénior,  
Director de Datos y Estadísticas**



### EVENTO AI WEEK

En octubre, el equipo de Ideas del Cliente, Datos y Estadísticas (CID&A) organizó **AI Week**, un evento de cuatro días que contó con 30 charlas en las que se les ofreció a 2000 Scotiabankers la oportunidad de aprender cómo las últimas herramientas de IA, incluida la GenAI, revolucionan nuestros servicios. Las charlas estaban abiertas a todos los empleados que tenían interés en la IA, sus casos de uso en el Banco y cómo aprovechar las innovaciones en beneficio de nuestros clientes, equipos y comunidades.

### Compromiso del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación

**N.º 25** Actualizar la Declaración de Prevención de Lavado de Dinero, Conoce a tu Cliente y los procesos de incorporación y capacitación a fin de ofrecer más apoyo y un mejor servicio a los clientes de los pueblos indígenas.  
Cronograma: En curso: segundo trimestre de 2026 y actualización anual



### ENLACES DE INTERÉS

- [Compromiso de Scotiabank con la ética en materia de datos](#)
- [Declaración sobre el Programa de Prevención de Lavado de Dinero \(PLD\) de Scotiabank](#)
- [Declaración sobre el Programa de Sanciones de Scotiabank](#)

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 13 Gobierno corporativo e integridad
- 17 Gestión de riesgos ambientales y sociales
- 19 Privacidad y seguridad de los datos
- 22 Derechos humanos
- 23 Compras responsables y gestión de la cadena de suministro
- 25 Experiencia de los clientes
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

# Derechos humanos

## PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

### Por qué es importante

Nos comprometemos a integrar las consideraciones relativas a los derechos humanos en todos los ámbitos de nuestra actividad y que se alineen con nuestro compromiso de mantener elevadas las normas éticas.

### Compromiso con los derechos humanos

Nuestro compromiso con los derechos humanos se indica en nuestra [Declaración de Derechos Humanos](#) y en el Principio 5 de [nuestro Código](#). En esta declaración, se describe el enfoque de Scotiabank relacionado con el respeto de los derechos humanos en nuestro rol de empleador, proveedor de servicios financieros, socio comercial y ciudadano corporativo.

En el [Reporte sobre Esclavitud Moderna de Scotiabank](#), se describen las medidas que adoptamos a fin de identificar, evaluar, prevenir y reducir los riesgos de la esclavitud moderna, incluido el trabajo forzoso e infantil, en nuestras actividades y cadenas de suministro. Este reporte se publica con el objetivo de cumplir los requisitos normativos de varios países. Además, contamos con políticas y procedimientos que se diseñaron a fin de protegerse de estos riesgos y con un equipo de Impacto Social que, junto con el apoyo de un grupo de trabajo multifuncional, realiza una actualización anual del reporte.

Nuestra Junta Directiva revisa y aprueba las principales divulgaciones sobre derechos humanos, como nuestro Reporte Anual sobre Esclavitud Moderna, y se mantiene informada sobre los proyectos clave. La Directora General de Sostenibilidad, Impacto Social y Comunicación supervisa la estrategia en materia de derechos humanos a nivel global. Por otro lado, el equipo de Impacto Social es responsable de implementar la Declaración de Derechos Humanos, capacitar a los empleados e integrar las consideraciones relacionadas con los derechos humanos en nuestras políticas, programas y servicios.

El equipo de Impacto Social colabora con otros departamentos, como Riesgo ASG, Cumplimiento Global y PLD, Recursos Humanos Globales,

Servicios de Compras Globales, Sostenibilidad Global, Controles Internos, Legal y Gestión de Riesgos de Terceros. Los directivos sénior son responsables de integrar los derechos humanos en sus respectivos mandatos.

En varios cursos de nuestro programa de Aprendizaje Global Obligatorio, se incluyen contenidos sobre derechos humanos. Esto incluye la capacitación relacionada con nuestro Código; la Diversidad, la Equidad y la Inclusión; la Salud y la Seguridad; y la Accesibilidad<sup>1</sup>. En 2024, los empleados recibieron un total de 84 741 horas de capacitación sobre estos temas importantes.

Realizamos evaluaciones sobre los derechos humanos cada cuatro años, y la próxima está programada para 2025. Durante una evaluación, contratamos a un tercero a fin de que determine y priorice los impactos potenciales y reales sobre los derechos humanos de acuerdo con los Principios Rectores de la ONU. Los resultados de la evaluación nos ayudan a gestionar los principales problemas en materia de derechos humanos. Consulte nuestro [sitio web](#) a fin de leer un resumen.

Además de estas evaluaciones formales, monitoreamos los riesgos emergentes y significativos a través de la participación de las partes interesadas (consulte la pág. 10), y actuamos para consolidar nuestro enfoque. En 2024, continuamos implementando varios planes de acción prioritarios como parte de nuestra estrategia de derechos humanos. Entre los planes de acción, se incluían los siguientes:

- **Acceso público al recurso:** se completó el proyecto de análisis de datos, y se comenzó a trabajar con las partes interesadas internas y externas a fin de evaluar los procesos existentes en relación con los criterios de eficacia de los UNGP con el objetivo de mejorar la alineación con los criterios.
- **Diligencia debida en materia de derechos humanos en los créditos bancarios corporativos:** ampliamos nuestra Banca Corporativa Ambiental y Guía de Diligencia Debida Social a fin de incluir algunas consideraciones de los derechos humanos, centrada, en especial, en la esclavitud moderna dentro de las industrias de alto riesgo.

- **Derechos de los pueblos indígenas:** se elaboró un Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación, centrado en la responsabilidad del Banco de abordar los Llamados a la Acción de la Comisión de la Verdad y la Reconciliación de Canadá, con especial atención a la sección 92, que insta al sector empresarial a adoptar la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (UNDRIP) como marco para la reconciliación (consulte la pág. 61).

Scotiabank también es miembro del Grupo de Trabajo sobre Derechos Humanos de Empresas por la Responsabilidad Social (BSR), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y de The Mekong Club, a través de los cuales obtenemos acceso a conocimientos estratégicos y experiencia en 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 \(Principios Rectores de la ONU\).](#)

#### ENLACES DE INTERÉS

[Declaración de Derechos Humanos](#)

[Reporte Anual de la empresa sobre la Esclavitud Moderna](#)

<sup>1</sup> Consulte el cuadro de datos de “Certificaciones y capacitación” en la pestaña Gobierno corporativo de nuestro Paquete de Datos e Índices ASG.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 13 Gobierno corporativo e integridad
- 17 Gestión de riesgos ambientales y sociales
- 19 Privacidad y seguridad de los datos
- 22 Derechos humanos
- 23 Compras responsables y gestión de la cadena de suministro
- 25 Experiencia de los clientes
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

# Compras responsables y gestión de la cadena de suministro

## Por qué es importante

La compra responsable y la diversidad de las cadenas de suministro pueden ayudarnos a aumentar la resiliencia, reducir los riesgos y fortalecer nuestro rol como socio comunitario confiable mientras apoyamos metas sociales más amplias. Tenemos en cuenta la sostenibilidad e inclusión a la hora de aumentar, de manera activa, las oportunidades de compra de los proveedores de los pueblos indígenas y otros proveedores diversos a fin de reflejar mejor la diversidad de nuestros clientes y empleados.

## Compra responsable

Nuestro equipo de Servicios de Compras Globales, que dirige nuestro Director General de Compras, es responsable de la adquisición de productos y servicios, y de la supervisión de proveedores en todo el mundo, con especial atención a la realización de compras responsables.

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 evaluación y selección de proveedores y prestadores de servicios. Existen algunas excepciones<sup>1</sup>: los proveedores y prestadores de servicios que invitamos a participar en las Solicitudes de Propuestas (RFP) formales deben revisar y aceptar nuestro [Código de Conducta del Proveedor](#) (Código del Proveedor) a fin de avanzar en el proceso competitivo de licitación y selección. En Canadá, evaluamos cada respuesta a las RFP en función de una serie de criterios cuantitativos y cualitativos, que incluyen factores ASG cuando corresponde.

Actualizamos nuestro Código del Proveedor cada dos años a fin de reflejar los objetivos y las prioridades estratégicos del Banco; la última actualización tuvo lugar en el año fiscal 2024. En el Código del Proveedor, que se basa en principios, se describen las expectativas de compras responsables para los proveedores externos y de servicios, que trabajan con el Banco, le suministran bienes y servicios, o actúan en su nombre. En nuestro Código del Proveedor, se exige que los proveedores dispongan de políticas o de mecanismos de gobierno corporativo o supervisión que contribuyan a garantizar que ellos, y quienes forman parte de sus cadenas de suministro, operen de forma legal y conforme a los valores fundamentales y los nueve principios rectores de Scotiabank. Estos principios incluyen, entre otros, la promoción de comportamientos éticos, morales y jurídicos, la administración de los derechos humanos y el medioambiente, y el cambio climático. A los proveedores seleccionados que forman parte de nuestro Programa de Gestión Global de Proveedores se les pide que acepten el Código del Proveedor actualizado cada dos años.

## 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, el programa evalúa los riesgos inherentes a nuestros acuerdos con terceros, la importancia crítica del producto o servicio para el Banco y la eficacia de los controles del riesgo operativo del tercero. En caso de ser necesario, nuestros expertos internos llevan a cabo una diligencia debida adicional y una revisión basada en los riesgos identificados. Todos los empleados que participan en la gestión de contratos con terceros deben realizar la capacitación sobre la gestión de riesgos de terceros.

## GASTO DE SCOTIABANK EN PROVEEDORES POR CATEGORÍA<sup>1</sup>



● Operaciones bancarias	<b>48 %</b>
● Informática y telecomunicaciones	<b>29 %</b>
● Servicios profesionales	<b>8 %</b>
● Recursos Humanos	<b>5 %</b>
● Sector inmobiliario	<b>5 %</b>
● Marketing	<b>4 %</b>
● Viajes y ocio	<b>1 %</b>

<sup>1</sup> Nuestra Política de Compras Globales no cubre las siguientes operaciones: intermediarios que remiten clientes al Banco, proyectos de construcción (excepto algunos casos en nuestra red internacional), alquiler de inmuebles por cuenta propia del Banco, actividades de contraparte en relación con lo siguiente: (a) nuestro propio apoyo financiero, gestión de liquidez y cobertura; (b) cobertura por cuenta de nuestros clientes; y (c) operaciones de materias primas, contribuciones benéficas y patrocinios puntuales.

<sup>2</sup> Los gastos de proveedores excluyen las operaciones con terceros que no sean proveedores, como agencias gubernamentales y organizaciones no gubernamentales, operaciones con tarjetas corporativas, impuestos y gastos fuera de la gestión de Compras Globales (proveedores que no haya gestionado el área de Compras).

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 13 Gobierno corporativo e integridad
- 17 Gestión de riesgos ambientales y sociales
- 19 Privacidad y seguridad de los datos
- 22 Derechos humanos
- 23 Compras responsables y gestión de la cadena de suministro
- 25 Experiencia de los clientes
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

## Diversidad de proveedores y compras con los pueblos indígenas

La diversidad de proveedores es un componente clave de la compra responsable e inclusiva. Nuestro objetivo es apoyar el desarrollo económico mediante la gestión responsable del abastecimiento y la cadena de suministro. De este modo, brindamos oportunidades y acceso a las empresas con poca representación y que son propiedad de grupos minoritarios que se enfrentan a barreras en los mercados.

El Banco se compromete a eliminar las barreras y aumentar el acceso a las oportunidades de compra para proveedores diversos, entre ellos, los siguientes: pueblos indígenas, personas del colectivo LGBTQIA+, personas de color, personas con discapacidades, veteranos y mujeres.

El trabajo con proveedores diversos contribuye a fortalecer la base económica de las comunidades a las que servimos y a construir una cadena de suministro que refleje la diversidad de nuestros clientes y empleados. Scotiabank es miembro de seis consejos de diversidad de proveedores. La pertenencia a cada consejo brinda acceso a diversos proveedores certificados y nos ayuda a conectarnos con aquellos proveedores que se ajustan a nuestras necesidades. En la actualidad, estamos revisando nuestros procesos de compra a fin de identificar las oportunidades en las que las evaluaciones de las cualificaciones de los proveedores puedan optimizarse para considerar los riesgos, los impactos y los beneficios para los diversos grupos de proveedores.

En 2024, Scotiabank dio a conocer su primer [Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación](#), en el que se incluye el compromiso de aumentar las compras con las empresas que sean propiedad de pueblos indígenas. Para respaldar este compromiso, creamos un nuevo rol dentro del Banco, el de Gerente Sénior de Relaciones de Compras con los Pueblos Indígenas, con el objetivo de impulsar las iniciativas de compra con los pueblos indígenas a nivel interno y fomentar nuevas relaciones y compromisos con los proveedores indígenas.

### Compromiso del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación

**N.º 24** Aumentar el gasto de compras con proveedores de pueblos indígenas y supervisar las repercusiones en los pueblos indígenas mediante procedimientos actualizados de compra.



Cronograma: En curso: primer trimestre de 2026 y actualización anual

### ENLACES DE INTERÉS

[Código de Conducta del Proveedor](#)

[Sitio web del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación](#)

[Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación](#)

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 13 Gobierno corporativo e integridad
- 17 Gestión de riesgos ambientales y sociales
- 19 Privacidad y seguridad de los datos
- 22 Derechos humanos
- 23 Compras responsables y gestión de la cadena de suministro
- 25 Experiencia de los clientes
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

# Experiencia de los clientes

## Por qué es importante

Nuestros clientes depositan su confianza en nosotros a fin de que les brindemos soluciones y asesoramiento financieros que les ayuden a alcanzar sus metas. No subestimamos esa confianza. Nuestros empleados trabajan con diligencia a fin de proteger los intereses de nuestros clientes, resolver sus inquietudes, garantizar la accesibilidad y prestar un servicio y un asesoramiento excepcionales, lo que crea una experiencia bancaria positiva e inclusiva para todas las personas.

## Protección de los intereses de los clientes

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

Protegemos a nuestros clientes de varias formas, como las siguientes<sup>1</sup>:

- **Prohibición del uso de coacciones:** no permitimos el uso de coacciones, presiones indebidas o toda acción que suponga aprovecharse de un cliente al ofrecerle productos y servicios financieros.
- **Implementación de controles:** integramos herramientas y controles en nuestros sistemas a fin de ayudar a los empleados a recomendar ofertas adecuadas a los clientes.
- **Comunicación clara:** nuestro objetivo es crear materiales de marketing y productos que estén redactados en un lenguaje claro y sencillo. Estos materiales incluyen descripciones transparentes de los derechos y las obligaciones de los clientes, las comisiones, los cargos, las penalizaciones, las limitaciones, la tolerancia al riesgo y las exclusiones (consulte también [Servicios de accesibilidad](#)).
- **Asistencia de Banca en línea:** nuestro objetivo es aumentar la confianza de los clientes en la banca en línea mediante instrucciones paso a paso que se encuentran en nuestra [Guía de Banca Digital](#).
- **Información sobre la privacidad:** En nuestro [Acuerdo de Privacidad](#), se explica cómo los clientes pueden denegar o retirar su consentimiento.
- **Herramientas financieras:** ofrecemos herramientas gratuitas para ayudar a los clientes a gestionar sus finanzas, como [alertas electrónicas de saldo](#) que les avisan si sus cuentas personales caen por debajo de los \$100 o si el crédito disponible cae por debajo de los \$100 o de una cantidad personalizada que ellos seleccionen. Además, los clientes pueden recibir [alertas de fraude](#) en tiempo real las 24 horas al día, los 7 días de la semana.

## FIABILIDAD DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

Diseñamos nuestras soluciones, servicios y ofertas de inversión a fin de ayudar a cumplir las leyes de protección al consumidor, las regulaciones y los [Códigos de Conducta Voluntarios y Compromisos Públicos](#) para que haya un diseño y una venta justos de productos y servicios financieros. Nuestros comités de gestión examinan con regularidad los asuntos que son relevantes para nuestros clientes, y el Comité de Auditoría y Revisión de Conducta (ACRC) de nuestra Junta Directiva supervisa la protección de los consumidores en todo el Banco. Los grupos de productos, las áreas funcionales y los canales de distribución de Scotiabank colaboran a fin de cumplir con las regulaciones de protección al consumidor en las regiones donde operamos.

Para apoyar nuestro compromiso con la protección al consumidor, capacitamos a los empleados en las políticas y los procedimientos pertinentes, y les brindamos herramientas a fin de ayudarlos en su implementación diaria. En 2024, ofrecimos una capacitación obligatoria sobre el Marco de Protección al Consumidor Financiero de Canadá a todos los empleados actuales y nuevos que se desempeñaban en roles de atención al cliente. También exigimos a los empleados que reporten cualquier supuesta violación de la normativa (consulte la pág. 15).

Evaluamos con regularidad la experiencia del cliente mediante encuestas (como el Índice de Promotores Neto [*Net Promoter Score*, NPS]), los reclamos de los clientes y las tasas de retención de clientes (para obtener más información, consulte la pág. 26).

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 Norma de Gestión de Conducta en Ventas se aplican a todos los empleados que desempeñan roles en ventas y asistencia.

Supervisamos el cumplimiento de estas normas mediante la evaluación del desempeño de los empleados de ventas y de asistencia a través de un conjunto equilibrado de indicadores clave de desempeño financieros y no financieros, como también estadísticas operativas y de cumplimiento. Los empleados que infrinjan las leyes, las regulaciones, nuestro Código o las políticas y los procedimientos internos podrán someterse a acciones correctivas, que pueden incluir el despido.

Para obtener información sobre cómo apoyamos la experiencia del cliente para las personas mayores y otros grupos de clientes, consulte las págs. 69 a 71.

### Compromiso del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación

**N.º 26** Comprender y abordar las necesidades de todos los segmentos de los clientes de pueblos indígenas a través de un modelo de cobertura de clientes relacionado con las líneas comerciales cruzadas.  
Cronograma: En curso: cuarto trimestre de 2028 y actualización anual

**N.º 27** Apoyar a los clientes de pueblos indígenas que acceden por primera vez a los servicios y los productos bancarios mediante la capacitación de los empleados.  
Cronograma: En curso: segundo trimestre de 2026 y actualización anual

**N.º 28** Reconocer el valor de las perspectivas de los pueblos indígenas que se comparten con Scotiabank tomando en cuenta la retroalimentación de los clientes a fin de crear experiencias bancarias más apropiadas para los clientes de pueblos indígenas.  
Cronograma: En curso: tercer trimestre de 2026 y actualización anual

**N.º 29** Dar prioridad a la representación e influencia cultural indígena en la marca y los contenidos de marketing de Scotiabank.  
Cronograma: En curso: primer trimestre de 2026 y actualización anual



### ENLACES DE INTERÉS

- [Códigos de Conducta y Compromisos Públicos](#)
- [Recursos de Atención al Cliente](#)
- [Proceso de resolución de reclamos de los clientes](#)
- [Oficina de Apelación de Reclamos de los Clientes](#)

<sup>1</sup> De conformidad con los requisitos normativos.

2 INTRODUCCIÓN

7 NUESTRO ENFOQUE

12 GOBIERNO CORPORATIVO

13 Gobierno corporativo e integridad

17 Gestión de riesgos ambientales y sociales

19 Privacidad y seguridad de los datos

22 Derechos humanos

23 Compras responsables y gestión de la cadena de suministro

25 Experiencia de los clientes

27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE

41 MEDIOAMBIENTE

46 SOCIAL

75 APÉNDICE

## Soluciones a los reclamos de los clientes

Nuestro [proceso de gestión de reclamos](#) tiene como objetivo brindarles a los clientes una forma accesible y cómoda de comunicarse con nosotros. El Marco de Gestión de Reclamos nos permite realizar 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 clara 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 \(CCAO\)](#) representa el último paso en nuestro proceso interno de gestión de reclamos y, cada año, elabora un reporte en el que se detallan los reclamos que se reciben y abordan, incluidos la cantidad y el tipo de cuestiones que les plantean. Se presenta el reporte a la Junta Directiva, y se publica en el sitio web de Scotiabank.

### ENLACES DE INTERÉS

[Términos de referencia de la CCAO](#)

[Reporte Anual de la CCAO](#)

## Apoyo a las personas que viven con una discapacidad

Nuestro Comité de Dirección de Accesibilidad Empresarial de alto nivel es responsable de promover y apoyar las iniciativas de accesibilidad en todas nuestras líneas comerciales. Además, supervisa nuestro Centro de Excelencia en Accesibilidad, que ofrece liderazgo estratégico, experiencia y orientación a fin de garantizar que las necesidades relacionadas con la accesibilidad de los clientes y los empleados con discapacidades se satisfagan en toda la empresa.

Para obtener más información sobre cómo apoyamos a las personas con discapacidades, consulte la pág. 69.

Para obtener más información, consulte nuestro [Plan de Accesibilidad de la Ley de Accesibilidad de Canadá](#) y el [Reporte sobre el Progreso de junio de 2024](#) en nuestro [sitio web sobre Accesibilidad](#).

En reconocimiento al Día Internacional de las Personas con Discapacidades, Scotiabank Perú lanzó la campaña “I Learned with You” (Aprendí con usted), en la que los empleados compartieron historias que destacan las experiencias de las familias que cuentan con un familiar con discapacidad a fin de promover la conciencia y la inclusión. Además, el Banco organizó un taller de Creación de espacios inclusivos, en el que se ofreció una capacitación exhaustiva sobre accesibilidad e inclusión.

### ENLACES DE INTERÉS

[Accesibilidad en Scotiabank](#)

[Política de Accesibilidad de Scotiabank](#)

[Reporte sobre el Progreso de la Ley de Accesibilidad de Canadá de 2024 de Scotiabank](#)

[Plan de Accesibilidad del 2023 al 2026 de la Ley de Accesibilidad de Canadá \(ACA\)](#)

[Proceso de Retroalimentación de la Ley de Accesibilidad de Canadá de Scotiabank](#)

## Satisfacción de los clientes y asistencia

Queremos que cada interacción de nuestros clientes con Scotiabank los acerque a sus metas financieras y les permita desarrollar una capacidad de resiliencia financiera a largo plazo.

A fin de asegurarnos de cumplir estas expectativas, nos basamos tanto en estudios de mercado como en encuestas donde los clientes nos ofrecen una retroalimentación factible y en tiempo real. Una herramienta que utilizamos es El Pulso, que mide la experiencia del cliente a través de diversos canales, como sucursales, centros de contacto y plataformas digitales, así como la salud general de la relación. Esta herramienta utiliza el NPS para medir la satisfacción de los clientes, y se comparten las ideas con los líderes internos de Scotiabank en segmentos clave, como las PYMES y la atención médica. Gracias a una plataforma digital basada en IA, podemos transformar la retroalimentación de los clientes en recomendaciones específicas y prácticas que guíen las mejoras de la experiencia de los clientes.

En 2024, invitamos a más de 16 millones de clientes minoristas y de PYMES, y a 73 000 clientes comerciales a participar en encuestas de retroalimentación. Además, realizamos un seguimiento con casi 400 000 clientes minoristas y 4300 clientes comerciales a fin de obtener una retroalimentación adicional sobre la experiencia que tuvieron con nosotros.

Según los resultados que se obtuvieron, se demostró que cumplimos o superamos nuestros objetivos de experiencia de los clientes<sup>1</sup> en muchas de nuestras sucursales, centros de contacto y canales digitales en 11 países. A medida que mejoramos nuestra estrategia, resulta fundamental tener en cuenta la retroalimentación de los clientes para nuestra meta de alcanzar las mejores puntuaciones del NPS en nuestros mercados clave.

### BRINDAMOS ASISTENCIA A LOS CLIENTES DE LA SIGUIENTE MANERA:

- Atendemos los reclamos de los clientes 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<sup>2</sup>.
- Brindamos información bancaria por escrito en un lenguaje claro y sencillo.
- Brindamos alertas bancarias automáticas para saldos de cuenta bajos o posibles actividades fraudulentas<sup>3</sup>.

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 de las transacciones en línea y los principios voluntarios en la prestación de servicios bancarios.

1 Los objetivos relacionados con la experiencia del cliente se refieren a los objetivos del NPS que se establecen para los canales y las líneas comerciales en más de 50 programas de encuestas en 11 países para el Programa El Pulso.

2 Para obtener más información, consulte la pág. 8 de nuestros [Términos y Condiciones](#) asociados a los productos de crédito renovable.

3 Tal como lo exige la Ley de Protección al Consumidor.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO

**27 FINANZAS SOSTENIBLES  
E INVERSIÓN RESPONSABLE**

- 28 Finanzas sostenibles
- 34 Emisiones sostenibles de Scotiabank
- 36 Gestión responsable de patrimonio y activos
- 39 Inversiones ASG: soluciones de inversión y herramientas de investigación

41 MEDIOAMBIENTE

46 SOCIAL

75 APÉNDICE

# Finanzas sostenibles e inversión responsable

En Scotiabank, nuestro objetivo es apoyar a los clientes corporativos, comerciales, financieros, del sector público e institucionales en la incorporación de sus estrategias de sostenibilidad a sus actividades en los mercados de capitales. A través de nuestras líneas comerciales de gestión de activos, damos prioridad a la administración de los activos de nuestros clientes y tenemos en cuenta los factores ASG clave para determinados productos de inversión con el fin de generar valor a largo plazo para nuestros clientes.

2 INTRODUCCIÓN

7 NUESTRO ENFOQUE

12 GOBIERNO CORPORATIVO

27 FINANZAS SOSTENIBLES  
E INVERSIÓN RESPONSABLE

28 Finanzas sostenibles

34 Emisiones sostenibles de  
Scotiabank36 Gestión responsable de  
patrimonio y activos39 Inversiones ASG:  
soluciones de inversión  
y herramientas de  
investigación

41 MEDIOAMBIENTE

46 SOCIAL

75 APÉNDICE

## Finanzas sostenibles<sup>1,2</sup>

### Por qué es importante

Las finanzas sostenibles representan una oportunidad para ayudar a nuestros clientes a alinear sus metas financieras y relacionadas con la sostenibilidad. Nos esforzamos por ser el socio financiero más confiable de nuestros clientes, y les ofrecemos servicios de asesoramiento y fortalecemos nuestro compromiso de colaborar con nuestros clientes a fin de abordar sus riesgos y oportunidades relacionados con el clima.

### Actividades relacionadas con las finanzas sostenibles

El Grupo de Finanzas Sostenibles de Scotiabank brinda soluciones financieras sostenibles y servicios de asesoramiento a clientes corporativos, comerciales, financieros, del sector público e institucionales. Nuestro objetivo es ayudar a nuestros clientes a incorporar factores de sostenibilidad en su financiamiento y alinear sus actividades en el mercado de capitales con sus estrategias y metas de sostenibilidad. Por ejemplo, ayudamos a los clientes a identificar proyectos ambientales y sociales elegibles, y brindamos soluciones de financiamiento a fin de realizar estas inversiones. A medida que evolucionan las taxonomías y las normas de finanzas sostenibles, evaluamos continuamente la elegibilidad de estas actividades.

Nuestras actividades son las siguientes:

- Identificamos los proyectos ambientales y sociales elegibles y ofrecemos soluciones de financiamiento<sup>3</sup>.
- Trabajamos con el cliente a fin de establecer indicadores y objetivos ambientales y sociales que son importantes para su estrategia empresarial.
- Incentivamos el logro de los objetivos relacionados con la sostenibilidad de un cliente mediante el uso de instrumentos financieros.
- Desarrollamos programas de finanzas sostenibles basados en las prácticas actuales del mercado y las taxonomías de las finanzas sostenibles.

“Scotiabank se dedica a colaborar con sus clientes en sus iniciativas en materia de sostenibilidad. Nuestro equipo de Finanzas Sostenibles se enorgullece de ofrecer soluciones innovadoras y personalizadas de financiamiento y asesoramiento a fin de apoyar a nuestros clientes a poner en práctica sus propios objetivos ambientales y sociales”.

**Fanny Doucet, Directora Ejecutiva y Head, Finanzas Sostenibles**



### PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS DE 2024

- Obtuvimos un récord de 11 victorias en los premios **Global Finance Sustainable Finance Awards de 2024**, incluido el premio al Mejor Banco de Finanzas Sostenibles en Norteamérica y Chile, y un premio a nivel global al Mejor Banco de Finanzas Sostenibles en Mercados Emergentes.

#### A nivel global

Mejor Banco de Finanzas Sostenibles en Mercados Emergentes

#### América Latina

Mejor Banco de Préstamos Vinculados a la Sostenibilidad/Transición

Mejor Banco de Préstamos relacionados con cuestiones ASG

#### País

Mejor Banco de Finanzas Sostenibles en Canadá

Mejor Banco de Finanzas Sostenibles en Chile

#### Norteamérica

Mejor Banco de Transparencia de Sostenibilidad

Mejor Banco de Finanzas Sostenibles

Mejor Banco de Finanzas Sostenibles en Mercados Emergentes

Mejor Banco de Títulos Sociales

Mejor Banco de Préstamos relacionados con cuestiones ASG

Mejor Banco de Títulos Vinculados a la Sostenibilidad/Transición

- Participamos en varias operaciones de clientes que obtuvieron premios durante el año fiscal 2024<sup>4</sup>. Nos galardonó *The Banker* con el premio **Finanzas Sostenibles de Títulos Soberanos, Supranacionales y de Agencias (SSA) del Año** (la emisión de Títulos Vinculados a la Sostenibilidad por USD 2250 millones en dos tramos que realizó Chile en junio de 2023).
- Ganamos tres Sustainable Debt Awards (Premios a la Deuda Sostenible) del sitio web *Environmental Finance*<sup>5</sup>:
  - **Título Vinculado a la Sostenibilidad del Año: SSA/subsoberanos** (Títulos Vinculados a la Sostenibilidad por USD 2250 millones en dos tramos y €750 millones de la República de Chile en junio de 2023).
  - **Título Vinculado a la Sostenibilidad del Año** (Títulos Vinculados a la Sostenibilidad por USD 450 millones de la empresa Liberty en Costa Rica en enero de 2023).
  - **Premio a la Innovación: uso de ingresos (título sostenible)** (Títulos Sostenibles basados en el género por MXN 6500 millones en doble tramo del Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos [“Banobras”] en marzo de 2023).

<sup>1</sup> En general, las finanzas sostenibles se definen como un producto o servicio financiero que integra los factores ASG y es posible que consista en instrumentos financieros, como títulos y préstamos etiquetados sobre el uso de los ingresos, y títulos y préstamos vinculados a la sostenibilidad. Es distinto del término “financiamiento relacionado con el clima”. Para ver su definición, consulte nuestro [Reporte Climático](#).

<sup>2</sup> Las siguientes operaciones incluyen no solo las operaciones que cumplen los requisitos del ámbito de aplicación y de elegibilidad del Marco de Financiamiento relacionado con el Clima de Scotiabank, sino también las operaciones con los productos con etiquetado social y de sostenibilidad y otros productos que no son elegibles conforme al 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 de esta sección diferirán.

<sup>3</sup> Para obtener más información sobre cómo se definen estos proyectos elegibles, consulte las págs. 4 a 5 de los Principios de los Bonos Verdes de la ICMA y la pág. 4 de los Principios de los Títulos Sociales de la ICMA.

<sup>4</sup> Debido a los ciclos de los años de premiación de *The Banker* y *Environmental Finance*, la participación de Scotiabank en las operaciones galardonadas tuvo lugar en 2023, y las operaciones se reconocieron y premiaron durante nuestro año fiscal 2024.

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

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 28 Finanzas sostenibles
- 34 Emisiones sostenibles de Scotiabank
- 36 Gestión responsable de patrimonio y activos
- 39 Inversiones ASG: soluciones de inversión y herramientas de investigación
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

## Ofertas relacionadas con las finanzas sostenibles

Ofrecemos un conjunto básico de productos y servicios de finanzas sostenibles a fin de ayudar aún más a nuestros clientes. Nuestros servicios de finanzas sostenibles incluyen lo siguiente:

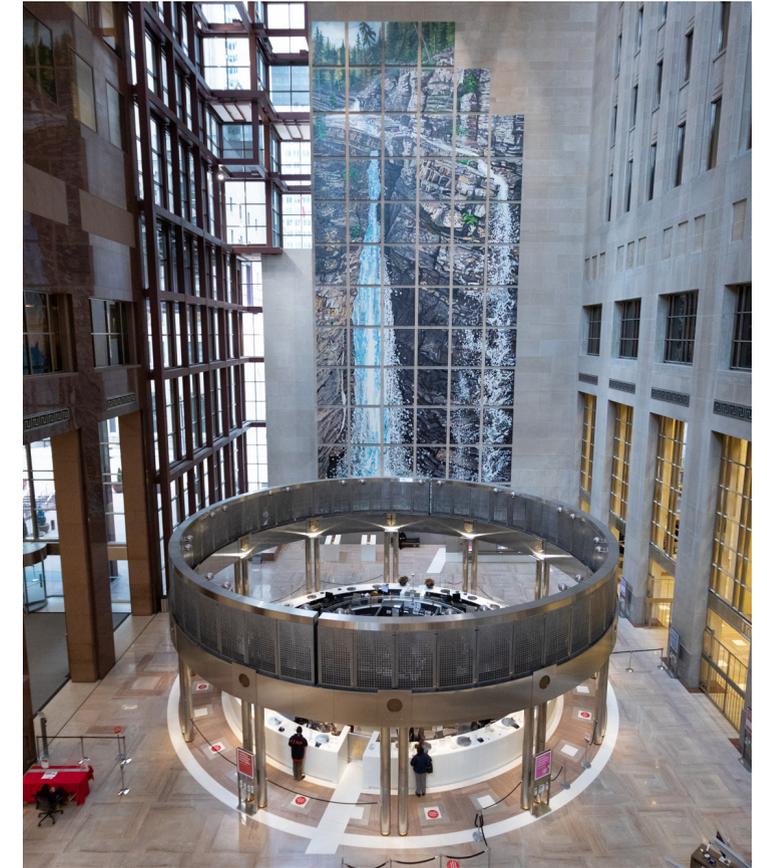
- **Asesoramiento:** asesoramiento sobre factores ASG y finanzas sostenibles a fin de ayudar a los clientes a implementar marcos, reportes y estrategias de sostenibilidad que se alineen con las tendencias y el desarrollo de la sostenibilidad.
- **Mercados de capitales accionarios y de deuda:** asistencia en la emisión y sindicación de los títulos y productos accionarios sostenibles de nuestros clientes.
- **Préstamo:** préstamos que incluyan objetivos de sostenibilidad para el prestatario o que financien actividades elegibles relacionadas con el medioambiente o la sociedad.
- **Productos vinculados a la sostenibilidad:** productos financieros no crediticios, como préstamos, títulos, depósitos y derivados, que incluyen incentivos para alcanzar los objetivos relacionados con la sostenibilidad.
- **Productos estructurados:** soluciones estructuradas de inversión que integran factores y temas de sostenibilidad.
- **Materias primas ambientales:** capacidades de negociación y soluciones de financiamiento y cobertura para las materias primas ambientales, incluidos los derechos y las compensaciones de carbono.
- **Depósitos:** depósitos en los que los ingresos apoyan las actividades ambientales o sociales elegibles.

Scotiabank participa en grupos de expertos que se encargan de apoyar el desarrollo de normas relacionadas con el finanzas sostenibles a nivel global, incluida la Asociación Internacional de Mercados de Capitales (ICMA). En 2024, los miembros de nuestro equipo participaron en varias iniciativas, como el Consejo Asesor de la ICMA, el Grupo de Títulos Vinculados a la Sostenibilidad, el Grupo de Proyectos Habilitadores de Bonos Verdes, el Grupo de Títulos de Refinanciamiento de Préstamos Vinculados a la Sostenibilidad y el Grupo de Reportes de Impacto para el Uso de Títulos de Ingresos.

Además, nos hicimos miembros del Laboratorio Global de Innovación para el Financiamiento Climático, una iniciativa público-privada que identifica y acelera soluciones de financiamiento climático en fase inicial. El Laboratorio pretende impulsar la inversión privada en soluciones de mitigación y adaptación al cambio climático en los mercados emergentes<sup>1</sup>.

### ORIENTACIÓN SOBRE LA ECONOMÍA CIRCULAR

Desde 2021, Scotiabank es socio de la empresa Circular Economy Leadership Canada (CELC) y, en 2024, participó en el flujo de trabajo del Financiamiento Circular en Canadá. En este flujo de trabajo, se exploraron las tendencias vinculadas al financiamiento circular y se elaboró el “Documento de orientación sobre el financiamiento de la economía circular en Canadá”, que se publicó en febrero de 2024. Mediante el uso de este documento, las instituciones financieras pueden clasificar los proyectos de economía circular y apoyar la taxonomía futura de las finanzas sostenibles en Canadá.



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

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 28 Finanzas sostenibles
- 34 Emisiones sostenibles de Scotiabank
- 36 Gestión responsable de patrimonio y activos
- 39 Inversiones ASG: soluciones de inversión y herramientas de investigación
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

**DEFINICIONES A EFECTOS DEL PRESENTE REPORTE<sup>1,2</sup>**

**Bonos Verdes:** en general, los Bonos Verdes son aquellos tipos de instrumentos denominados Bonos Verdes que, en el momento de su emisión, los ingresos se destinan a financiar o refinanciar, en su totalidad o en parte, actividades elegibles nuevas o existentes relacionadas con el medioambiente.

**Títulos Sociales:** en general, los Títulos Sociales son aquellos tipos de instrumentos denominados Títulos Sociales que, en el momento de su emisión, los ingresos se destinan a financiar o refinanciar, en su totalidad o en parte, actividades elegibles nuevas o existentes relacionadas con lo social.

**Títulos Sostenibles:** en general, los Títulos Sostenibles son aquellos tipos de instrumentos denominados Títulos Sostenibles que, en el momento de su emisión, los ingresos 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.

**Títulos Vinculados a la Sostenibilidad:** en general, los Títulos Vinculados a la Sostenibilidad son aquellos tipos de instrumentos denominados Títulos Vinculados a la Sostenibilidad cuyas características de financiamiento o estructurales pueden variar según si el emisor logra los objetivos de sostenibilidad o desempeño en materia ASG establecidos con anterioridad.

**Préstamos Verdes:** en general, los Préstamos Verdes son 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:** en general, los Préstamos Sociales son 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:** en general, los Préstamos de Sostenibilidad son 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:** en general, los Préstamos Vinculados a la Sostenibilidad son 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 desempeño en materia ASG establecidos con anterioridad.

**INSTRUMENTOS FINANCIEROS SOSTENIBLES**

**TÍTULOS SOSTENIBLES SUSCRITOS**



**PRÉSTAMOS VERDES Y VINCULADOS A LA SOSTENIBILIDAD: CANTIDAD AUTORIZADA**



<sup>1</sup> Si bien no abarca a todos, la mayoría de los emisores y prestatarios de las finanzas sostenibles disponen de marcos públicos de financiamiento verdes, sociales, sostenibles o vinculados a la sostenibilidad ("Marcos") que describen los criterios de gasto del proyecto elegible o los indicadores clave de desempeño (KPI) que definen los objetivos predefinidos en materia de desempeño ambiental, social o de gobierno corporativo u objetivos cuantitativos por tiempo determinado. Por lo general, el emisor o el prestatario, así como todas las partes que actúan como asesor, agente de estructuración de la sostenibilidad o coordinador de préstamos verdes diseñan estos Marcos con el objetivo de que estén alineados con los principios de la ICMA o el Préstamo Sindicado y Asociación Comercial (LSTA), la Asociación de Mercados de Préstamos (LMA) y la Asociación de Mercados de Préstamos para Asia-Pacífico (APLMA) a fin de aplicar cada etiqueta de los productos (es decir, verde, social, sostenible o vinculado a la sostenibilidad). Si bien no abarca a todos, la mayoría de los emisores y prestatarios de finanzas sostenibles que cuentan con Marcos contratarán a un proveedor para brindar una segunda opinión a fin de evaluar la alineación del Marco con los respectivos Principios. En cuanto a los emisores y prestatarios que no dispongan de Marcos, si bien no abarca a todos, la mayoría hace referencia al gasto elegible del proyecto o a la alineación de los KPI que se basan en el objetivo del desempeño ambiental, social o de gobierno corporativo con los respectivos principios de la ICMA, LSTA, LMA y APLMA en la documentación correspondiente relacionada con los títulos o préstamos. En cuanto a las operaciones que no hagan referencia a dicha alineación, la credibilidad del gasto elegible de proyectos verdes o sociales o de las características del producto vinculadas a la sostenibilidad las podrán evaluar con frecuencia los agentes de colocación, los agentes de estructuración de la sostenibilidad, los coordinadores de préstamos verdes o un proveedor de segunda opinión.

<sup>2</sup> A menos que se haya dicho lo contrario.

2 INTRODUCCIÓN

7 NUESTRO ENFOQUE

12 GOBIERNO CORPORATIVO

27 FINANZAS SOSTENIBLES  
E INVERSIÓN RESPONSABLE

28 Finanzas sostenibles

34 Emisiones sostenibles de  
Scotiabank36 Gestión responsable de  
patrimonio y activos39 Inversiones ASG:  
soluciones de inversión  
y herramientas de  
investigación

41 MEDIOAMBIENTE

46 SOCIAL

75 APÉNDICE

## Operaciones destacadas

Mediante la aplicación de soluciones en todo el Banco y el aprovechamiento de nuestra experiencia en las finanzas sostenibles, brindamos productos y servicios personalizados y trabajamos de cerca con los clientes a fin de ayudarlos a integrar la sostenibilidad a sus objetivos relacionados con el financiamiento.

Los acuerdos destacados de 2024 incluyen los siguientes:

### TÍTULO VERDE DE BRUCE POWER (CANADÁ)<sup>1</sup>

El 5 de marzo de 2024, Bruce Power, el único generador nuclear del sector privado de Canadá y el primero a nivel global en emitir bonos verdes en 2021, emitió otros CAD 600 millones en bonos verdes, y Scotiabank actuó como agente de colocación conjunto y coagente de estructuración verde.

Los ingresos netos que se obtuvieron de las emisiones de bonos verdes de Bruce Power se destinaron a los Proyectos de Reemplazo de Componentes Principales de las Unidades 3 y 6 de Bruce Power, así como al Proyecto 2030, que está en las etapas 1 y 2 de Recuperación de Energía, a fin de optimizar y ampliar la capacidad de producción de electricidad sin emisiones. Esta emisión sigue el exitoso título verde del Gobierno federal de Canadá, que incluyó la generación de energía nuclear como uso de los ingresos en el Marco Actualizado de Bonos Verdes de Canadá, al igual que Ontario, que también reconoce la generación de energía nuclear en su marco<sup>2</sup>.

### PRÉSTAMOS VERDES DE GREENERGY (CHILE)<sup>3</sup>

El 8 de julio de 2024, Scotiabank actuó como organizador principal conjunto y coordinador conjunto del préstamo verde a fin de realizar el préstamo a plazo verde garantizado preferente de alrededor de USD \$344 millones de Greenergy y las líneas de crédito de alrededor de USD \$26 millones. Gracias a este financiamiento, se puede llevar a cabo la construcción y el desarrollo de las dos fases iniciales de Oasis de Atacama, uno de los mayores proyectos de almacenamiento de energía del mundo hasta la fecha<sup>4</sup>, que se sitúa en el norte de Chile. Con sede en España, Greenergy Renovables es un productor independiente de energía a nivel global que se especializa en el diseño, el desarrollo y la implementación de centrales de energía renovable a gran escala.

Oasis de Atacama, que comenzará a funcionar en 2026, consistirá en un portafolio de centrales de energía solar y sistemas de almacenamiento de energía en baterías. El préstamo a plazo verde financiará las fases iniciales del proyecto, que se espera que genere una potencia inicial de 220 MWp de energía solar y 1,24 GWh de la capacidad de almacenamiento de energía.

### TÍTULO SOBERANO VINCULADO A LOS ODS DE LA SECRETARÍA DE HACIENDA DE MÉXICO (MÉXICO)<sup>5</sup>

El 21 de agosto de 2024, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de México fijó el precio de un título soberano por USD 1,2 mil millones vinculado a los ODS conforme a su Marco de Títulos Soberanos vinculado a los ODS, y Scotiabank actuó como uno de los distribuidores ASG<sup>6</sup> en la operación<sup>7</sup>. Se utilizará una cantidad presupuestaria equivalente a los ingresos netos del título a fin de financiar los proyectos que se alineen con nueve categorías elegibles de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), incluidos el ODS 2 (fin del hambre), ODS 3 (salud y bienestar), ODS 4 (educación de calidad), ODS 6 (agua potable y saneamiento), ODS 7 (energía asequible y no contaminante), ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico), ODS 9 (innovación industrial e infraestructura), ODS 11 (ciudades y comunidades sostenibles) y ODS 15 (vida de ecosistemas terrestres). México es el primer país en emitir títulos soberanos vinculados a los ODS mediante la unión de los programas presupuestarios nacionales a metas específicas de los ODS<sup>8</sup>. El Marco de Títulos Soberanos vinculados a los ODS se estableció en 2021 y, en él, se describe un programa de deuda con un enfoque temático y permite al Gobierno identificar los proyectos, activos y gastos elegibles que apoyen los compromisos de los ODS del país en su proceso presupuestario. En el gobierno corporativo del Marco, participa el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP), que opina<sup>9</sup> sobre los criterios de selección del Marco, analiza el proceso presupuestario de selección a fin de establecer los gastos elegibles y brinda asistencia técnica para realizar el reporte sobre el impacto<sup>10</sup>.

<sup>1</sup> El título verde de Bruce Power se emitió de acuerdo con los Principios de los Bonos Verdes de 2021 de la ICMA (y el Apéndice I de junio de 2022).

<sup>2</sup> <https://www.brucepower.com/2024/03/07/bruce-power-issues-additional-600-million-in-green-bonds-to-power-a-clean-energy-future/>

<sup>3</sup> El préstamo verde de Greenergy se planteó de acuerdo con los Principios de Préstamos Verdes de 2023 de la LMA y el LSTA.

<sup>4</sup> <https://greenergy.eu/a-sustainable-project-by-greenergy-grenriders-austral-2024/>

<sup>5</sup> El título soberano vinculado a los ODS de la Secretaría de Hacienda de México se emitió de conformidad con los Principios de Bonos Verdes de 2021 (y el Apéndice I de junio de 2022) y los Principios de Títulos Sociales de 2021 (y el Apéndice I de junio de 2022) de la ICMA.

<sup>6</sup> Un distribuidor ASG se define como una institución de crédito o una empresa de puesto de bolsa que seleccionó la Secretaría de Hacienda con el objetivo de participar en el proceso de venta de títulos valores gubernamentales ASG en el mercado primario a través de subastas sindicadas.

<sup>7</sup> [https://www.pef.hacienda.gob.mx/work/models/Finanzas\\_Publicas/docs/ori/Ingles/SDG/Mexicos\\_SDG\\_Bond\\_Allocation\\_and\\_Impact\\_Report\\_2024.pdf](https://www.pef.hacienda.gob.mx/work/models/Finanzas_Publicas/docs/ori/Ingles/SDG/Mexicos_SDG_Bond_Allocation_and_Impact_Report_2024.pdf)

<sup>8</sup> [https://www.finanzaspublicas.hacienda.gob.mx/work/models/Finanzas\\_Publicas/docs/ori/Espanol/SDG/UMS-SDG\\_Sustainable\\_Bond\\_Framework.pdf](https://www.finanzaspublicas.hacienda.gob.mx/work/models/Finanzas_Publicas/docs/ori/Espanol/SDG/UMS-SDG_Sustainable_Bond_Framework.pdf)

<sup>9</sup> [https://www.finanzaspublicas.hacienda.gob.mx/work/models/Finanzas\\_Publicas/docs/ori/Espanol/SDG/Assessment\\_Government\\_of\\_Mexico\\_02Mar23.pdf](https://www.finanzaspublicas.hacienda.gob.mx/work/models/Finanzas_Publicas/docs/ori/Espanol/SDG/Assessment_Government_of_Mexico_02Mar23.pdf)

<sup>10</sup> [https://www.finanzaspublicas.hacienda.gob.mx/work/models/Finanzas\\_Publicas/docs/ori/Espanol/SDG/UMS-SDG\\_Sustainable\\_Bond\\_Framework.pdf](https://www.finanzaspublicas.hacienda.gob.mx/work/models/Finanzas_Publicas/docs/ori/Espanol/SDG/UMS-SDG_Sustainable_Bond_Framework.pdf)

2	INTRODUCCIÓN
7	NUESTRO ENFOQUE
12	GOBIERNO CORPORATIVO
27	FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
28	<b>Finanzas sostenibles</b>
34	Emisiones sostenibles de Scotiabank
36	Gestión responsable de patrimonio y activos
39	Inversiones ASG: soluciones de inversión y herramientas de investigación
41	MEDIOAMBIENTE
46	SOCIAL
75	APÉNDICE

## Aspectos destacados de sostenibilidad

### ASPECTOS DESTACADOS DEL COMERCIO MINORISTA

- **Canadá:** en abril de 2024, se lanzó nuestro primer GIC de Sostenibilidad en Canadá para los clientes minoristas de banca empresarial como oferta periódica por tiempo limitado. Conforme al Marco de Emisiones Sostenibles de Scotiabank, se asignó el uso de ingresos de productos de depósito a fin de financiar o refinanciar, en su totalidad o en parte, los activos verdes y sociales nuevos o existentes (según se definen en el Marco de Emisiones Sostenibles).
- **Caribe:** se promovió el financiamiento de paneles solares, y se ayudó a los clientes nuevos y existentes a instalarlos en sus hogares y empresas a través de la Campaña de Instalación de Paneles Solares en Barbados.
- **Chile:** se lanzó la primera hipoteca verde<sup>3</sup> para la adquisición de propiedades.
- **Costa Rica:** se implementó un programa que ofrece financiamiento para la compra de viviendas que cuenten con ventilación cruzada, paneles solares, iluminación natural, luces LED y sistemas eficientes de agua.
- **México:** se implementó la Hipoteca Verde<sup>4</sup> con una oferta única, y se ampliaron los servicios para incluir el mercado actual de viviendas a fin de que las casas que se construyeron con conciencia ecológica sean más asequibles para las familias. El lanzamiento incluía una tarifa preferente, sin comisión de apertura, 100 % de financiamiento para los equipos ecotecnológicos y acceso a los proveedores certificados para la compra de equipos.

### FINANCIAMIENTO DE VEHÍCULOS ELÉCTRICOS

**Financiamiento de vehículos eléctricos:** Como parte de nuestros servicios de banca personal, el financiamiento de vehículos eléctricos (EV) ofrece soluciones a los clientes que tienen en cuenta ciertas consideraciones ambientales a la hora de comprar vehículos. Según la Agencia de Protección Ambiental de EE. UU.<sup>1</sup>, un vehículo para pasajeros típico a gasolina emite 4,6 toneladas métricas de dióxido de carbono al año. Como socio bancario confiable tanto para los fabricantes como para los compradores de vehículos eléctricos, Scotiabank apoya a los clientes que se preocupan por las opciones de transporte que emitan menos gases de efecto invernadero.

#### VEHÍCULOS ELÉCTRICOS DESTACADOS DE 2024

- **México:** se financiaron 2825 vehículos híbridos y eléctricos por más de MXN 1,47 mil millones a través del Programa de Crédito Verde de CrediAuto<sup>2</sup>. Gracias a la implementación de esta iniciativa, los clientes pueden elegir vehículos más ecológicos.
- **Costa Rica:** se concedieron USD 9,4 millones en préstamos para el financiamiento de vehículos eléctricos e híbridos.
- **República Dominicana:** se brindaron RD 9 millones en préstamos para la compra de vehículos eléctricos.
- **Panamá:** se lanzaron nuevos productos de financiamiento para la compra de vehículos eléctricos e híbridos.
- **Caribe:** el Banco se asoció con concesionarios oficiales de la empresa BYD, como EZ Car Sales en Bahamas y ATL Auto en Jamaica, a fin de financiar las compras de los vehículos eléctricos en toda la región.
- **Uruguay:** se promovió el financiamiento de vehículos eléctricos con tasas de interés preferenciales, lo que condujo a un aumento de las ventas. Este éxito se vio impulsado por asociaciones con marcas eléctricas, como BYD, que contribuyeron a que se expandan en el mercado.
- **Canadá:** como parte de nuestras actividades habituales de financiamiento minorista de automóviles, se financiaron 21 800 préstamos minoristas para vehículos eléctricos con batería por un valor de \$1,2 mil millones.

### VIVIENDAS ASEQUIBLES

Scotiabank aún trabaja en su Compromiso con las Viviendas Asequibles en Canadá mediante el establecimiento de soluciones que ayudan a abordar este complejo desafío. Ofrecemos una amplia gama de productos financieros y participamos, de forma activa, en los debates políticos nacionales sobre viviendas asequibles. Nuestras iniciativas incluyen la participación en todos los niveles de gobierno, la producción de investigaciones con visión a futuro a través de Scotia Economics, la organización de eventos, como la Cumbre de Vivienda Asequible de Scotiabank, y la colaboración con las principales partes interesadas a fin de identificar y movilizar ideas y soluciones eficaces.

**Programas de Apoyo Hipotecario: acceso a la propiedad de la vivienda:** en Panamá, el Banco ofrece un programa de préstamos hipotecarios adaptado a las familias de bajos ingresos que cuenta con tasas de interés que subvenciona el Gobierno; estas tasas de interés brindan costos reducidos a los prestatarios que reúnen los requisitos. Scotiabank forma parte de este programa desde 2014, y solo el año pasado, financiamos más de 157 propiedades, lo que se traduce a más de USD 20 millones en préstamos.

En Perú, Scotiabank les otorga préstamos hipotecarios con tasas de interés reducidas a los clientes que compran casas en urbanizaciones que cumplen con ciertos criterios ecológicos y de sostenibilidad que certifica un tercero independiente que designa el Fondo Mivivienda. Este fondo es un programa del Gobierno de Perú que colabora con instituciones financieras, desarrolladores y el sector inmobiliario a fin de aumentar el acceso a las viviendas asequibles.

#### Compromiso del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación

**N.º 31** Mejorar las hipotecas disponibles para los clientes de los pueblos indígenas mediante la actualización de los productos bancarios, recursos y programas de capacitación dentro de los Préstamos Garantizados con Bienes Inmuebles.



Cronograma: En curso: cuarto trimestre de 2026 y actualización anual

1 <https://www.epa.gov/greenvehicles/greenhouse-gas-emissions-typical-passenger-vehicle>

2 A partir del 8 de septiembre de 2024.

3 Basado en las calificaciones energéticas que brinda el Ministerio de Vivienda y Urbanismo de Chile. Para obtener más información, consulte [aquí](#).

4 Según la definición de la Asociación Internacional de Mercados de Capitales (ICMA).

2	INTRODUCCIÓN
7	NUESTRO ENFOQUE
12	GOBIERNO CORPORATIVO
27	FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
28	<b>Financiamiento sostenible</b>
34	Emisiones sostenibles de Scotiabank
36	Gestión responsable de patrimonio y activos
39	Inversiones ASG: soluciones de inversión y herramientas de investigación
41	MEDIOAMBIENTE
46	SOCIAL
75	APÉNDICE

## INICIATIVA MUJERES SCOTIABANK

La Iniciativa Mujeres Scotiabank® se creó a fin de empoderar a las mujeres y aumentar sus oportunidades económicas y profesionales. El programa se lanzó en 2018 en Canadá y se expandió, desde entonces, a [Chile](#), [Costa Rica](#), [Jamaica](#), [Perú](#) y Estados Unidos a fin de brindarles a las mujeres un acceso equitativo al capital, las soluciones financieras personalizadas, la educación especializada, los servicios de asesoramiento holístico y la tutoría.

El objetivo de esta iniciativa es apoyar a las mujeres en el crecimiento de sus empresas, el avance de sus carreras profesionales y la inversión en su futuro a fin de ayudarlas a triunfar por mérito propio. Al 31 de octubre de 2024, el programa había involucrado a más de 39 000 mujeres empresarias a nivel global y llevado a cabo nueve cohortes del

**Programa de Buen Gobierno Corporativo** en Canadá. Este programa se diseñó a fin de ayudar a las mujeres a desarrollar las habilidades y la experiencia necesarias para unirse o ampliar su participación en las juntas directivas de las empresas. Además, 1300 profesionales canadienses del patrimonio participaron en las charlas de capacitación, en las cuales se adoptó un enfoque de la gestión del patrimonio centrado en la mujer y se abordaron temas clave, como las transiciones vitales y la planificación patrimonial.

Este programa continúa fomentando el éxito y el crecimiento de las mujeres mediante la implementación de soluciones personalizadas a fin de apoyarlas en las distintas etapas de su carrera profesional y bienestar personal.

### ENLACES DE INTERÉS

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

## Análisis ASG en la investigación de inversiones

La investigación de las inversiones ASG es fundamental para nuestra empresa, ya que nos permite ayudar a los clientes a comprender cómo los factores ASG influyen en la estrategia y el desempeño de las empresas en los mercados de capitales de todos los sectores. A través de nuestro equipo especializado en Investigación ASG, dentro de Investigación Global de Acciones, ofrecemos un análisis continuo de los principales temas ASG y su relevancia para los mercados de capitales. En este análisis, publicamos ideas que ayudan a los clientes a tomar decisiones informadas.

Nuestra investigación ASG abarca una amplia gama de temas, que se centran en los impactos operativos, financieros y de sostenibilidad de los mercados de capitales. Evaluamos cómo influyen estos factores en las inversiones vinculadas a títulos valores, el desempeño de las empresas y los intereses de las partes interesadas.

Una herramienta clave de nuestra investigación es el Marco Analítico ASG de Banca y Mercados Globales (GBM) de Scotiabank que clasifica a más de 1000 empresas, las cuales representan alrededor de la mitad de la capitalización del mercado global de acciones públicas sobre la base del Índice compuesto S&P/TSX, el S&P 500 y el Índice de Empresas Emergentes de Latinoamérica de MSCI<sup>1</sup>. El objetivo de nuestra investigación es informar las estrategias de inversión de compra y las evaluaciones de desempeño corporativo, lo que influye en los comportamientos ASG de los clientes. Más allá de la investigación, colaboramos, de forma activa, con inversionistas, equipos directivos, juntas directivas y otras partes interesadas a fin de compartir nuestras ideas y asesoramiento.

**ESG Investing galardonó a Scotiabank con el segundo premio en la categoría Mejor Investigación ASG: Banco en los premios ESG Investing Awards de 2024.**

## LOS ASPECTOS DESTACADOS DE 2024 INCLUYEN LOS SIGUIENTES:

- Se celebró la Sexta Conferencia Anual sobre cuestiones ASG y la Cumbre sobre Sostenibilidad de Scotiabank llamada: *In Search of a Better Investment Mosaic in the Art and Science Valuation* (En busca de un mejor mosaico de inversiones en la valoración del arte y la ciencia). A este evento híbrido, asistieron más de 400 participantes de la gestión de inversiones de compra, empresas y otras partes interesadas.
- Se publicó nuestro **sexto Reporte Anual de Investigación sobre Inversiones ASG**, en el que se califica a más de 1000 empresas en materia de factores de desempeño ASG mediante el uso de nuestro Marco Analítico ASG.
- Se publicó **30 Thoughts**, una publicación mensual de ideas ASG que abarca temas como la transición energética, el clima, la socioeconomía, el capital natural y los materiales, y las tendencias del activismo de los accionistas.
- Se integró la investigación sobre inversiones ASG en publicaciones clave de Investigación Global de Acciones, y se organizaron transmisiones por Internet y pódcast de seguimiento para los clientes y las partes interesadas, en particular el siguiente: [Enfoque en nearshoring: oportunidad transformacional plurianual para Norteamérica](#). Además, se asoció con el Centro de Estrategias y Estudios Internacionales (Center for Strategic and International Studies), con sede en Washington, y contó con el apoyo de la Investigación Global de Acciones e Investigación ASG para publicar los artículos [Critical Minerals for Semiconductors: A Companion Guide](#) (Minerales críticos para semiconductores: una guía complementaria) y [Focus On the U.S. Presidential Election – Rhetoric, Realities, and Repercussions for Utilities and Clean Technologies](#) (publicación *Focus On* Las elecciones presidenciales de EE. UU.: retórica, realidades y repercusiones para las empresas de servicios públicos y las tecnologías limpias).
- Se lanzó un proyecto piloto con la empresa Planet Labs en el que se utilizó tecnología por satélite a fin de evaluar el impacto de la sostenibilidad en las actividades de los mercados de capitales.

1 Empresas Emergentes de América Latina de MSCI según la representación de iShares.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 28 Finanzas sostenibles
- 34 Emisiones sostenibles de Scotiabank
- 36 Gestión responsable de patrimonio y activos
- 39 Inversiones ASG: soluciones de inversión y herramientas de investigación
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

# Emisiones sostenibles de Scotiabank

## Por qué es importante

El Marco de Emisiones Sostenibles de Scotiabank (el "Marco" o SIF) se elaboró conforme a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, los Principios de Títulos aplicables de la Asociación Internacional de Mercados de Capitales y otros principios y directrices pertinentes<sup>1</sup>. El Marco permite a Scotiabank recaudar finanzas sostenibles a través de instrumentos etiquetados que buscan financiar iniciativas, como la energía limpia, la adaptación al cambio climático y la igualdad social.



## Emisiones sostenibles

### SCOTIABANK LANZA UN NUEVO MARCO DE EMISIONES SOSTENIBLES

En abril de 2024, presentamos nuestro nuevo **Marco de Emisiones Sostenibles**, que se diseñó con el objetivo de incluir una gama más amplia de activos verdes o sociales elegibles (según se define en el Marco).

En abril de 2024, se emitieron las emisiones sostenibles de Scotiabank, como su primer Título Verde de EUR 1000 millones, la primera emisión de bonos verdes del Banco en el mercado europeo, y el lanzamiento de nuestro primer GIC de Sostenibilidad en Canadá conforme al Marco. Los ingresos netos de estas emisiones sostenibles ayudarán a financiar o refinanciar<sup>2</sup> los activos verdes o sociales elegibles, las empresas y los proyectos que cumplan con los criterios del Marco. Asimismo, Scotiabank emitió un título sostenible por CAD 1,25 mil millones y CDE \$305 millones de pagarés verdes MXN, en los que ambas emisiones permiten destinar los ingresos a la energía nuclear.

El Marco amplía los tipos de instrumentos elegibles a fin de que se categoricen como emisión sostenible y se añadan nuevas categorías elegibles, como energía nuclear, economía circular, adaptación al cambio climático y seguridad alimentaria.

Moody's Investors Service emitió una **opinión de segunda parte** sobre el Marco y lo calificó con un puntaje de Calidad de Sostenibilidad de SQS2 (muy buena).

Para reforzar la supervisión del Marco, Scotiabank añadió un comité secundario ASG del Comité de Activos y Pasivos (ALCO). Su mandato es apoyar al ALCO en sus cuentas respecto a los instrumentos sostenibles (según se definen en el Marco) del Banco y supervisar la implementación del Marco.

Consulte, en el **Apéndice**, la Asignación de ingresos para las emisiones pendientes y el reporte sobre el impacto.

<sup>1</sup> Los Principios de Bonos Verdes de 2021 (y el Apéndice de junio de 2022), los Principios de Títulos Sociales de 2023, las directrices de los Títulos Sostenibles de 2021, la Asociación de Mercados de Préstamos para Asia-Pacífico (APLMA) y la Asociación de Mercados de Préstamos (LMA) de la Asociación Internacional de Mercados de Capitales (ICMA), y los Principios de Préstamos Verdes y Sociales de 2023 del Préstamo Sindicado y Asociación Comercial (LSTA).  
<sup>2</sup> Los activos elegibles se considerarán "financiados" por los ingresos netos de un instrumento sostenible cuando el activo elegible se financie después de la emisión de un instrumento sostenible. Los activos elegibles se considerarán "refinanciados" por los ingresos netos de un instrumento sostenible cuando el activo elegible se haya financiado antes de la emisión de un instrumento sostenible. Por consiguiente, los ingresos netos que se obtuvieron mediante la emisión de instrumentos sostenibles conforme a este Marco se pueden utilizar a fin de financiar activos elegibles nuevos o refinanciar los activos elegibles existentes.

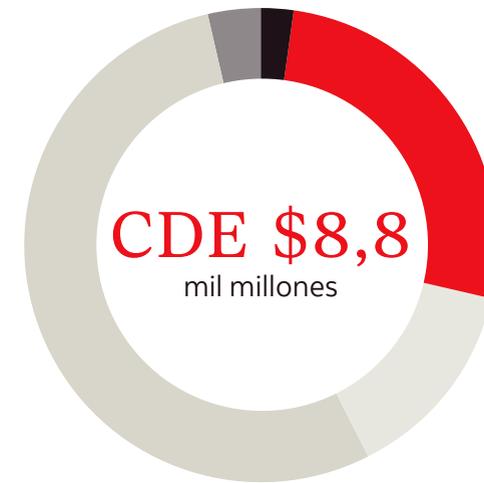
- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 28 Finanzas sostenibles
- 34 Emisiones sostenibles de Scotiabank**
- 36 Gestión responsable de patrimonio y activos
- 39 Inversiones ASG: soluciones de inversión y herramientas de investigación
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

Desde 2019, Scotiabank y sus entidades relacionadas o subsidiarias emitieron un total de CDE \$5,7 mil millones en títulos sostenibles y pagarés estructurados<sup>1</sup>, de los cuales CDE \$3,8 mil millones estaban vigentes al 30 de septiembre de 2024, y se emitieron CDE \$3,4 mil millones durante los doce meses que terminaron en esa fecha<sup>2</sup>. Según lo establecido en los Marcos respectivos, el Banco financia estos ingresos que se destinan a activos verdes o sociales elegibles.



### PORTAFOLIO DE ACTIVOS SOSTENIBLES<sup>3,4</sup>

(Incluye los activos asignados a las emisiones pendientes)



- Emisiones sostenibles **\$0,2 mil millones**
- Emisiones verdes **\$2,3 mil millones**
- Emisiones sostenibles (nuclear)<sup>5</sup> **\$1,2 mil millones**
- Activos disponibles**
- Activos verdes disponibles **\$4,7 mil millones**
- Activos sociales disponibles **\$0,3 mil millones**

#### ENLACES DE INTERÉS

[Emisiones sostenibles de Scotiabank](#)

[Marco de Emisiones Sostenibles de Scotiabank](#)

### Portafolio de inversiones sostenibles de la Tesorería del Grupo

En 2024, la Tesorería del Grupo invirtió **\$1,4 mil millones** en títulos sostenibles<sup>6</sup>, lo que refleja una inversión acumulada de **\$71 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 Tal como se definen en el Marco conceptual y sus predecesores en el momento de la emisión.  
 2 En el Equivalente en Dólar Canadiense (CDE) convertido en el momento de cada emisión respectiva.  
 3 El Portafolio de Activos Sostenibles se compone de activos que cumplen los criterios de elegibilidad conforme al Marco de Títulos Sostenibles y al Marco de Emisiones Sostenibles, según corresponda (convertidos a CDE al 30 de septiembre de 2024), de los cuales se asignaron CDE \$3,8 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 30 de septiembre de 2024. Es posible que las cifras no coincidan debido al redondeo.  
 5 Emisiones sostenibles que se asignan a activos nucleares.  
 6 Según la definición de la Asociación Internacional de Mercados de Capitales (ICMA).

2 INTRODUCCIÓN

7 NUESTRO ENFOQUE

12 GOBIERNO CORPORATIVO

27 FINANZAS SOSTENIBLES  
E INVERSIÓN RESPONSABLE

28 Finanzas sostenibles

34 Emisiones sostenibles de  
Scotiabank36 **Gestión responsable de  
patrimonio y activos**39 Inversiones ASG:  
soluciones de inversión  
y herramientas de  
investigación

41 MEDIOAMBIENTE

46 SOCIAL

75 APÉNDICE

## Gestión responsable de patrimonio y activos

### Por qué es importante

Mediante la integración de los factores ASG en el momento de tomar decisiones de inversión respecto a muchos de nuestros productos de inversión, pretendemos ayudar a los clientes a alinear sus objetivos financieros con sus prioridades ASG.

Las tres entidades que forman parte de nuestra empresa de gestión de activos, Gestión de Activos Globales de Scotia (Scotia GAM), que incluye lo siguiente:

- 1832 Asset Management L.P. (1832)
- Jarislowsky, Fraser Limited (JFL)
- MD Financial Management Inc. (MD)

Todas 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 es 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 la educación sobre cuestiones ASG y de sostenibilidad para la industria como miembro del Consejo de Liderazgo de RIA. Además, como miembro fundador de Climate Engagement Canada, Scotia GAM apoya una iniciativa orientada a las finanzas que impulsa el diálogo entre la comunidad financiera y los emisores corporativos a fin de lograr el objetivo de una transición justa hacia una economía de cero emisiones netas.

### 1832 ASSET MANAGEMENT L.P.

1832 cuenta con 196,1 mil millones en activos bajo gestión (AUM), de los cuales 102,2 millones se gestionan a través del enfoque de integración ASG y 213,7 millones a través de fondos con criterios ASG<sup>1</sup>. 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 que se gestionan 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 título valor y emplea un enfoque sistemático de las oportunidades y los riesgos<sup>2</sup>.

El gran tamaño de la base de activos de 1832 ayuda a facilitar el diálogo directo con los equipos de gestión sobre los temas relevantes en materia ASG, como el gasto del financiamiento 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 [Reporte de Gestión e Inversión Responsable](#).

Además del compromiso directo con las empresas, el enfoque de inversión de 1832 incluye la investigación en materia ASG y el voto de los representantes a fin de apoyar el proceso de inversión. 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<sup>3</sup>:

#### ENFOQUE DE INTEGRACIÓN ASG

**\$102,4 millones**

#### EVALUACIONES ASG

**\$214,0 millones**

### ENLACES DE INTERÉS

[Política de Inversión Responsable de 1832](#)

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

[Reporte sobre Gestión e Inversión Responsable](#)

1 Según la definición de SASB FN-AC-410a.1

2 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 redundan en beneficio del fondo.

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

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 28 Finanzas sostenibles
- 34 Emisiones sostenibles de Scotiabank
- 36 Gestión responsable de patrimonio y activos**
- 39 Inversiones ASG: soluciones de inversión y herramientas de investigación
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

## JARISLOWSKY, FRASER LIMITED

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 \$58,3 mil millones combinados en AUM y asesoramiento. En el caso de los activos que se gestionan a nivel interno, 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<sup>1</sup>. Como se indica en su Política de Inversión Sostenible, existen los siguientes 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, junto con otros factores materiales.
- 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 sostenibles de inversión en beneficio de las partes interesadas.

El Comité de Inversión Sostenible (SIC) interdisciplinario de JFL es responsable de la Política de Inversión Sostenible de la empresa. El Jefe de Investigación y el Vicepresidente Regional, de la Institución del oeste de Canadá, presiden conjuntamente el SIC, que está compuesto por profesionales con gran experiencia y conocimientos en materia ASG.

Para evaluar los riesgos y las oportunidades en materia ASG, JFL utiliza un cuadro de mando ASG propio que se centra en el gobierno corporativo, la remuneración, el medioambiente y lo social, que podrían afectar el valor empresarial a largo plazo. Si bien el cuadro de mando ASG no constituye una herramienta de control excluyente ni cuantitativa, extrae información relevante de los reportes anuales, la divulgación de información sobre sostenibilidad, los proveedores externos en materia ASG y las normas ISSB a fin de garantizar que las ideas sean exhaustivas y específicas de la industria.

JFL utiliza los datos ASG a fin de fundamentar la investigación, identificar los riesgos y las oportunidades y priorizar los temas relacionados con el compromiso. Cada emisor se evalúa mediante un cuadro de mando ASG<sup>2</sup> que incluye las siguientes cuatro categorías clave:

- **Gobierno corporativo:** factores 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:** estadísticas, como la remuneración absoluta del Director General, la estructura o una parte del plan de incentivos a largo plazo, los criterios de desempeño, las estadísticas ASG vinculadas a la remuneración y la dilución de opciones.
- **Medioambiente:** áreas como los reportes alineados con el Grupo de Trabajo sobre Divulgación de Información Financiera relacionada con el Clima, las tendencias y los objetivos de emisiones de GEI, y temas específicos de la industria, que incluyen la gestión de la energía, los residuos y los materiales peligrosos.
- **Social:** temas 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, que incluyen 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 relación con los conocimientos de sus analistas sobre un emisor concreto. Luego, JFL investiga los temas y los indicadores que se consideran más relevantes para la inversión.

El diálogo directo y continuo con la Dirección y la Junta Directiva de las empresas en las que se invierte es una parte integral del enfoque y del proceso de inversión a largo plazo de JFL. Los analistas de investigación priorizan el compromiso basándose en las áreas clave de mejora con el objetivo de fortalecer el gobierno corporativo, alinear la gestión, debatir sobre la adopción de prácticas ASG y mejorar la divulgación de información ASG a través del diálogo directo.

### AUM DE JFL QUE EMPLEA LO SIGUIENTE<sup>1</sup>:

#### ENFOQUE DE INTEGRACIÓN ASG

**\$42,6 mil millones**

#### ENFOQUE DE INTEGRACIÓN ASG Y EVALUACIONES

**\$1,3 mil millones**

#### ENFOQUE DE INTEGRACIÓN ASG, EVALUACIONES E INVERSIÓN EN SOSTENIBILIDAD

**\$42 millones**

<sup>1</sup> Estadísticas de la presentación de reportes de SASB: FN-AC-410a.1. El desglose de activos figura en el Paquete de Datos (pestaña Finanzas sostenibles). Representa los activos que gestiona, de manera interna, el equipo de Inversión Global de JFL. El equipo de Inversión Global de JFL integra los factores ASG significativos como parte de su enfoque de inversión, de acuerdo con la política y el enfoque de Inversión Sostenible de la empresa. Cuando se identifica un riesgo o una oportunidad ASG pertinente, se tiene en cuenta en la decisión de inversión. En esta cifra, se excluyen el efectivo y equivalentes, los activos bajo asesoramiento y los activos que gestionan las filiales o los gestores externos, así como los Fondos Mutuos o ETF de terceros que se mantienen en cuentas segregadas de clientes.

<sup>2</sup> El cuadro de mando ASG de JFL no constituye una herramienta de evaluación excluyente ni cuantitativa.

<sup>3</sup> Registro de voto por representación de JFL de 2023 de la Lista de Cobertura de Investigación de JFL para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023.

Durante el año fiscal 2024, JFL colaboró con 47 empresas, incluidos 21 proyectos de colaboración orientados a los resultados y 36 debates de colaboración orientados a la información. Varias empresas participaron en ambos tipos de compromiso. Los temas más recurrentes fueron la remuneración de los ejecutivos (14), la remuneración de las juntas directivas (14), las emisiones de GEI (12), la independencia de las juntas directivas (7), las prácticas laborales (5) y la dilución basada en acciones (5); muchos de los compromisos abarcaron varios temas. JFL reporta a sus clientes sobre sus actividades de compromiso y voto por representación por año calendario.

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, Igualdad e Inclusión de RIA Canadian Investor y la Declaración de Quebec Financial Centre for Sustainable Finance.

El voto por representación también es una parte integral del enfoque y del proceso de inversión a largo plazo de JFL. El equipo interno de inversión a nivel global de la empresa 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.

	Registro de Votos <sup>3</sup>
Cantidad de propuestas de gestión	<b>3520</b>
% de votos en contra de la elección de los directores	<b>15 %</b>
% de votos en contra de la remuneración	<b>22 %</b>
Cantidad de propuestas de accionistas	<b>206</b>
% de votos a favor de las propuestas de los accionistas	<b>25 %</b>

### ENLACES DE INTERÉS

[Política de Inversión Sostenible de JFL](#)

[Directrices para la Votación por Representación de JFL](#)

[Reporte de Administración de JFL](#)

[Plan de Acción Climático y Reporte Climático de JFL \(2022\)](#)

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 28 Finanzas sostenibles
- 34 Emisiones sostenibles de Scotiabank
- 36 Gestión responsable de patrimonio y activos**
- 39 Inversiones ASG: soluciones de inversión y herramientas de investigación
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

## GESTIÓN FINANCIERA DE MD

MD ofrece productos de inversión, asesoramiento y orientación exclusiva para los médicos canadienses y sus familias. Las inversiones de MD (Fondos MD) representan \$45,7 mil millones en AUM, de los cuales \$494 millones se gestionan a través de fondos que utilizan un proceso de evaluación ASG. 1832, el gestor del portafolio de los Fondos MD, gestiona de forma activa estas inversiones 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 tiene en cuenta los factores ASG en el proceso de inversión de los Fondos MD donde corresponda. Este análisis ASG es un componente clave de la gestión del riesgo financiero para los fondos que se gestionan de manera activa. En caso de que los Fondos MD cuenten con objetivos relacionados con el clima o la sostenibilidad, dicho análisis respalda directamente la consecución de los objetivos de su portafolio<sup>1</sup>. Aunque 1832 no suele excluir las inversiones que se basan solo en factores ASG, en lo que respecta a su gestión de productos MD, quedan excluidas las empresas que fabrican tabaco, cannabis o productos afines.

Como fiduciarios de los mandatos de los clientes, el equipo de Gestión de Activos Múltiples de 1832 es responsable de tener en cuenta los factores ASG durante el proceso de inversión. El equipo cree que las consideraciones ASG pueden tener un impacto significativo en el rendimiento de la inversión a largo plazo, y son una parte importante de sus evaluaciones de riesgo/remuneración.

### AUM DE MD QUE EMPLEA LO SIGUIENTE<sup>2</sup>:

#### ENFOQUE DE INTEGRACIÓN ASG

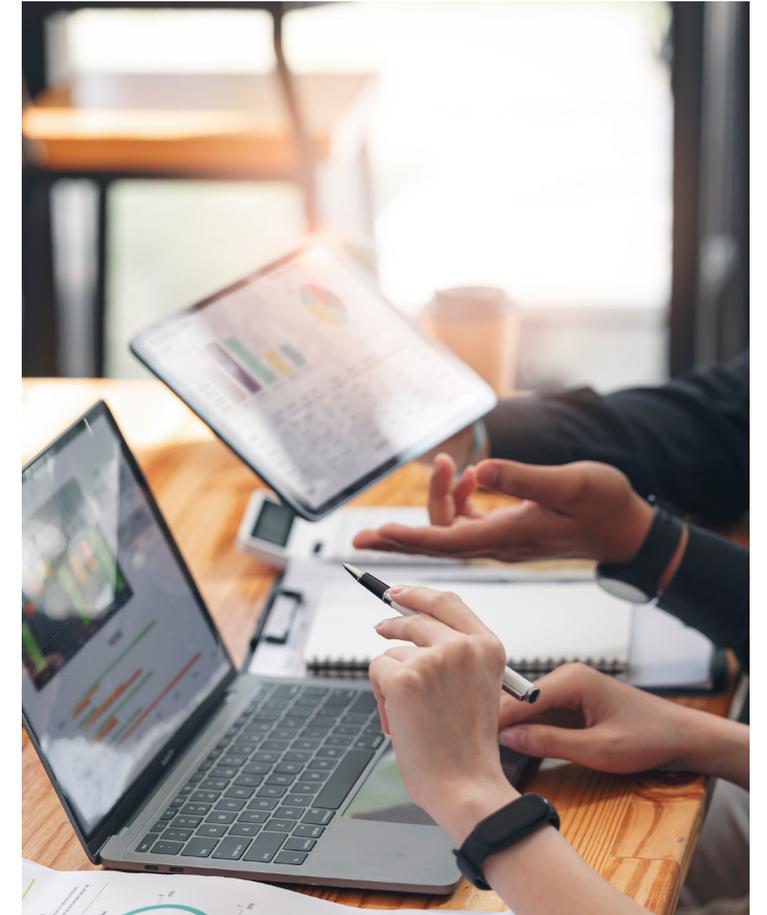
**\$20,8 mil millones**

#### ENLACES DE INTERÉS

[Política de Inversión Responsable de MD](#)

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

[Gestión Financiera de MD](#)



<sup>1</sup> 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 redundan en beneficio del fondo.  
<sup>2</sup> Según el indicador del sector Gestión de Activos de SASB: FN-AC-410a.1 sin desglose por clase de activos.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 28 Finanzas sostenibles
- 34 Emisiones sostenibles de Scotiabank
- 36 Gestión responsable de patrimonio y activos
- 39 Inversiones ASG: soluciones de inversión y herramientas de investigación**
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

# Inversiones ASG: soluciones de inversión y herramientas de investigación

## Por qué es importante

Las soluciones adecuadas de inversión ASG pueden permitir a los clientes alinear sus inversiones con sus metas de sostenibilidad y, al mismo tiempo, gestionar los riesgos y las oportunidades relacionados con los factores ESG. Mediante el ofrecimiento de soluciones y recursos de inversión especializados, Scotiabank se propone ayudar a sus clientes a tomar decisiones informadas que reflejen sus valores y contribuyan a desarrollar un crecimiento responsable a largo plazo.

### INVERSIONES MINORISTAS

<b>Calificaciones de las inversiones sostenibles de Scotia iTRADE</b>	Con Scotia iTRADE, todos los clientes autodirigidos tienen acceso a las ideas e investigaciones sobre inversiones sostenibles de MSCI, la calificadora líder en materia ASG <sup>1</sup> . Mediante estas calificaciones, los clientes obtienen información sobre el desempeño ASG de la empresa.
<b>Fondos Scotia de baja emisión de carbono</b>	Con la gestión de 1832 y el asesoramiento secundario de JFL, este conjunto de fondos se dirige a inversionistas que buscan un portafolio diversificado de inversiones de alta calidad con menos emisión de carbono que la del índice general de mercado correspondiente. Además, el Fondo Scotia de Ingresos Fijos relacionado con la Baja Emisión de Carbono y el Fondo Scotia de Patrimonio Global de Baja Emisión de Carbono excluyen (i) las empresas del sector energético (excepto las energías renovables) y (ii) las empresas que no forman parte del sector energético que cumplan determinados criterios relacionados con el carbono <sup>2</sup> .
<b>Fondos cotizados en bolsa (ETF) de Inversión Responsable de Scotia</b>	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 fondos de bloques de construcción que ofrecen una gran exposición en los índices de mercado a la vez que excluyen a los emisores que (i) no cumplen las normas establecidas; (ii) se involucran en armas controvertidas; (iii) obtienen más de un porcentaje determinado de ingresos de la participación en actividades empresariales controvertidas; o (iv) no cumplen los criterios de representación de género. Tras aplicar estos cuatro criterios, los emisores restantes del índice amplio de mercado se clasifican según sus perfiles de emisión de carbono dentro de sus respectivos sectores. Estas emisiones se miden conforme a las emisiones de GEI por dólar de ingresos. Se excluye el 25 % de los emisores con los perfiles de emisión de carbono más elevados dentro de cada sector <sup>3</sup> .
<b>Soluciones dinámicas, activas y sostenibles</b>	Esto ofrece soluciones en una gama de oportunidades de ingresos fijos y variables. El Fondo de Evolución Energética y el ETF invierten en empresas que apoyan la transición energética, lo cual incluye 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 <sup>4</sup> .
<b>Portafolios a nivel global con responsabilidad social de Tangerine</b>	Estos fondos ofrecen una gran exposición en los índices de mercado y, a la vez, excluyen a los emisores que (i) no cumplen las normas establecidas; (ii) se involucran en armas controvertidas; (iii) obtienen más de un porcentaje determinado de ingresos de la participación en actividades empresariales controvertidas; o (iv) no cumplen los criterios de representación de género. Tras aplicar estos cuatro criterios, los emisores restantes del índice amplio de mercado se clasifican según sus perfiles de emisión de carbono dentro de sus respectivos sectores. Estas emisiones se miden conforme a las emisiones de GEI de Alcance 1 y 2 por dólar de ingresos de los emisores. Se excluye el 25 % de los emisores con los perfiles de emisión de carbono más elevados dentro de cada sector <sup>5</sup> .

1 Según MSCI, las calificaciones ASG se diseñaron a fin de medir la resiliencia de una empresa ante riesgos ambientales, sociales y de gobierno corporativo importantes desde un punto de vista financiero. Para obtener más información sobre las calificaciones ASG de MSCI, consulte [aquí](#).

2 Se excluyen los emisores que cumplen los siguientes criterios relacionados con el carbono: i) las empresas incluidas en el sector de energía de un amplio índice de ingresos fijos o variables, según corresponda, con excepción de las entidades de energía renovable que define el asesor del portafolio del fondo o su asesor secundario, y ii) las empresas del sector no energético que a) poseen empresas de explotación con importantes reservas comprobadas de carbón térmico, petróleo o gas; b) disponen de una cantidad significativa de valor atribuible directamente a la extracción y producción de combustibles fósiles o, de manera indirecta, a través del transporte, la distribución, los equipos y los servicios; y c) cuentan con una gran exposición a la generación de electricidad a partir de combustibles fósiles. Se podrán realizar excepciones cuando una empresa tenga una estrategia clara para aumentar, en gran medida, el porcentaje de energías renovables.

3 Los emisores que cumplen los siguientes criterios quedan excluidos de las evaluaciones: (i) los emisores que cuenten con un incumplimiento presunto o verificado de las normas establecidas (incluidos los principios definidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre protección del medioambiente, los derechos humanos, las normas laborales y la lucha contra la corrupción); (ii) los emisores que se involucran con constancia en armas controvertidas, incluidas armas químicas, biológicas y nucleares, uranio empobrecido, municiones de racimo y minas antipersonal; (iii) los emisores que obtienen más de un porcentaje especificado de ingresos (según lo que determina el proveedor del índice para medir la participación importante) de actividades empresariales relacionadas con el alcohol, el cannabis, la explotación minera del carbón, la generación de electricidad a partir de carbón, los combustibles fósiles, la energía nuclear, las apuestas, los organismos modificados genéticamente, la fracturación hidráulica, el ejército, las arenas petrolíferas, la pornografía y el tabaco; y (iv) los emisores que no cuentan con una representación femenina en la Junta Directiva ni en ninguno de los puestos de toma de decisiones, incluidos los de director general, director general financiero y director de operaciones.

4 Los temas relacionados con la sostenibilidad podrán incluir, entre otros, la generación de energía sostenible, el consumo eficiente de energía, el consumo responsable y la gestión de residuos, la industria sostenible, las infraestructuras y las comunidades, así como la buena salud y el bienestar.

5 Los emisores que cumplen los siguientes criterios quedan excluidos de las evaluaciones: (i) los emisores que cuenten con un incumplimiento presunto o verificado de las normas establecidas (incluidos los principios definidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre protección del medioambiente, los derechos humanos, las normas laborales y la lucha contra la corrupción); (ii) los emisores que se involucran con constancia en armas controvertidas, incluidas armas químicas, biológicas y nucleares, uranio empobrecido, municiones de racimo y minas antipersonal; (iii) los emisores que obtienen más de un porcentaje especificado de ingresos (según lo que determina el proveedor del índice para medir la participación importante) de actividades empresariales relacionadas con el alcohol, el cannabis, la explotación minera del carbón, la generación de electricidad a partir de carbón, los combustibles fósiles, la energía nuclear, las apuestas, los organismos modificados genéticamente, la fracturación hidráulica, el ejército, las arenas petrolíferas, la pornografía y el tabaco; y (iv) los emisores que no cuentan con una representación femenina en la Junta Directiva ni en ninguno de los puestos de toma de decisiones, incluidos los de director general, director general financiero y director de operaciones.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 28 Finanzas sostenibles
- 34 Emisiones sostenibles de Scotiabank
- 36 Gestión responsable de patrimonio y activos
- 39 Inversiones ASG: soluciones de inversión y herramientas de investigación**
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

## GESTIÓN DE ACTIVOS INSTITUCIONALES

### **Fondo de títulos sostenibles y de impacto de JFL**

Un fondo común que gestiona JFL cuya inversión principal recae en una combinación de títulos valores de deuda que se ajustan al concepto de sostenibilidad o impacto positivo de JFL. El fondo permite a los inversionistas destinar una asignación a bonos verdes, sociales y con etiqueta de sostenibilidad [como se definen en los Principios de la ICMA](#).

## ASESORAMIENTO PATRIMONIAL

### **Portafolio orientado a acciones ASG**

En este portafolio orientado a acciones a nivel global, se excluyen las empresas con una exposición secundaria<sup>1</sup> a las armas, el tabaco o el alcohol. Las clasificaciones ASG se aplican a los títulos valores incluidos en el portafolio orientado a acciones canadiense, estadounidense y a nivel internacional de las Soluciones de Inversión Global de la Gestión Patrimonial Global.

### **Programa de la Cumbre ScotiaMcLeod**

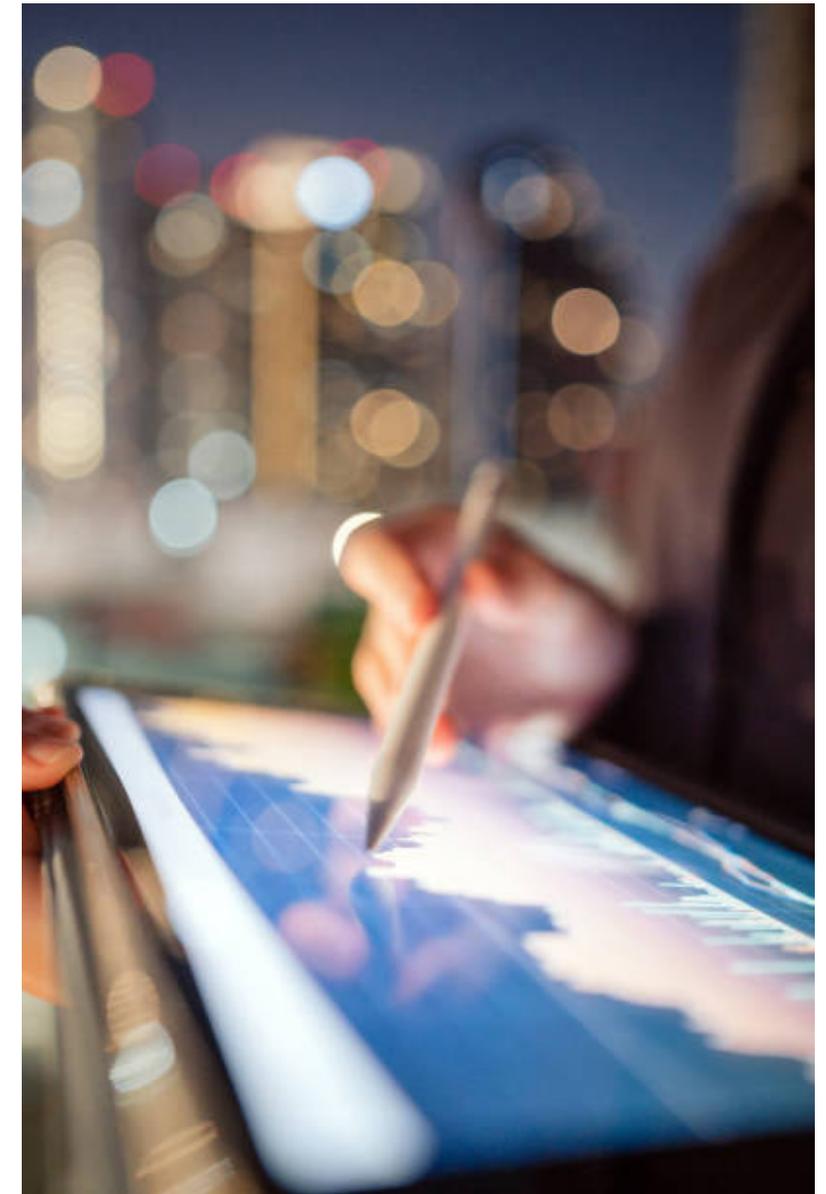
Scotia Wealth se compromete con una empresa consultora a seleccionar gestores/mandatarios de inversiones que los asesores puedan usar para la creación de portafolios de los clientes. La empresa consultora también le brinda reportes sobre los factores ASG a ScotiaMcLeod.

### **Portafolio orientado a los vehículos de inversión colectiva en materia ASG**

Una combinación equilibrada de fondos mutuos y ETF registrados en Canadá que siguen un enfoque de inversión socialmente responsable.

### **Portafolio orientado a acciones de SRI**

En este portafolio orientado a acciones de la Inversión Socialmente Responsable (SRI), se comprenden títulos valores de los portafolios orientados a acciones canadiense, estadounidense y a nivel internacional de las Soluciones de Inversión Global de la Gestión Patrimonial Global que también cumplen con la ley islámica, según lo determina su inclusión en el índice S&P Global 1200 Shariah Index.



<sup>1</sup> Una exposición secundaria representa menos del 10 % de los ingresos consolidados de los últimos doce meses, los gastos de operación y los activos promedio de un emisor.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES  
E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE**
- 42 Cambio climático
- 43 Naturaleza y biodiversidad
- 44 Compromiso de los  
empleados con la  
responsabilidad ambiental
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

# Medioambiente

Nos comprometimos a reducir nuestro impacto en el medioambiente, y nos comprometemos con nuestros empleados a fomentar la responsabilidad ambiental.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 42 Cambio climático**
- 43 Naturaleza y biodiversidad
- 44 Compromiso de los empleados con la responsabilidad ambiental
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

# Cambio climático

En 2024, desde Scotiabank, se publicó el primer [reporte climático](#) independiente, que describe un enfoque renovado de los tres Pilares Climáticos del Banco, los cuales se describen a continuación. Sobre estos fundamentos, en el Reporte Climático de este año, se detallan las medidas adoptadas desde el Banco durante el último año a fin de mejorar la capacidad de respuesta a las nuevas oportunidades relacionadas con el clima y perfeccionar nuestra capacidad de identificar, evaluar y gestionar los riesgos cada vez mayores relacionados con esta temática.

Conforme a las recomendaciones del TCFD, el Reporte Climático de 2024 se divide en los siguientes tres capítulos:

- 1 Gobierno corporativo: se describe cómo asumimos la rendición de cuentas y la supervisión de las oportunidades y los riesgos climáticos.
- 2 Estrategia, indicadores y objetivos: se describen nuestros esfuerzos para alcanzar los objetivos climáticos de acuerdo con nuestros tres Pilares Climáticos, cómo desarrollamos nuestra capacidad de identificar oportunidades climáticas y cómo satisfacemos la demanda de nuestros clientes de productos y servicios climáticos.
- 3 Gestión de riesgos: se describen los procesos utilizados para la identificación, evaluación y gestión del riesgo, incluido el riesgo climático, en consonancia con el apetito de riesgo del Banco.

En un documento adjunto a nuestro Reporte Climático, incluimos cuadros de índices para facilitar la consulta, en los que figuran los números de página correspondientes a los requisitos de divulgación de la Guía B-15: Gestión del Riesgo Climático de la Oficina del Superintendente de Instituciones Financieras (OSFI) de Canadá ("OSFI B-15")<sup>1</sup> y a las recomendaciones del TCFD.

Para obtener más información, consulte nuestro [Reporte Climático](#).



**“En nuestro plan de transición climática, se esboza nuestro enfoque sobre la forma en que afrontamos los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima, y cómo nos comprometeremos con nuestros clientes y los apoyaremos en su transición hacia una economía con menos emisiones de carbono”.**

**Kim Brand, Vicepresidenta de Negocios Sostenibles a Nivel Global**



## NUESTROS PILARES CLIMÁTICOS

### Financiamiento de soluciones climáticas



Ofrecer productos y servicios para apoyar los objetivos de nuestros clientes relacionados con el clima.

### Apoyo a la transición climática de los clientes



Avanzar en el compromiso con los clientes en su transición climática mediante ofertas de servicios y asesoramiento. Medir y evaluar de forma simultánea las emisiones financiadas en nuestro portafolio de préstamos.

### Reducción de nuestras emisiones



Reducir las emisiones de GEI de nuestras propias operaciones e introducir soluciones para reducir el impacto directo del Banco sobre el cambio climático.

## Compromiso del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación

**N.º 33** Apoyar las iniciativas climáticas de los pueblos indígenas que abordan las necesidades ambientales de las comunidades indígenas.  
Cronograma: En curso: tercer trimestre de 2026 y actualización anual

**N.º 34** Integrar las perspectivas indígenas en el enfoque de transición justa de Scotiabank.  
Cronograma: En curso: primer trimestre de 2026 y actualización anual.



## ENLACES DE INTERÉS

- [Reporte Climático](#)
- [Índices del Reporte Climático](#)
- [Metodología de las emisiones financiadas](#)
- [Metodología de GEI](#)

<sup>1</sup> En la Guía B-15 ("B-2024") de la OSFI, 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.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 42 Cambio climático
- 43 Naturaleza y biodiversidad
- 44 Compromiso de los empleados con la responsabilidad ambiental
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

# Naturaleza y biodiversidad

## Por qué es importante

La biodiversidad es crucial para mantener los ecosistemas sanos que sustentan los procesos naturales, lo que contribuye, de forma significativa, a mitigar el cambio climático.

## Abordaje de los impactos relacionados con la naturaleza

En 2024, el Banco implementó políticas de sostenibilidad relacionadas con la naturaleza para los préstamos no minoristas en la realización de actividades en sitios del Patrimonio Mundial de la UNESCO y sitios de humedales de RAMSAR, y actividades relacionadas con la tala o el comercio de vida silvestre ilegales. Estas políticas complementan nuestra [Declaración sobre el Financiamiento en el Ártico](#), en la que se describe que no ofrecemos un financiamiento directo ni servicios financieros ni de asesoría a proyectos de actividades que se relacionen con la exploración, explotación o producción de petróleo y gas dentro del Círculo Polar Ártico, incluido el Refugio Nacional de Vida Silvestre del Ártico (ANWR).

Continuamos ampliando nuestros conocimientos y nuestra capacidad a fin de gestionar y divulgar la información relacionada con la naturaleza, como dependencias, impactos, riesgos y oportunidades. Esto incluye el seguimiento de las recomendaciones de la iniciativa Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) y la participación en grupos de trabajo y foros de la industria. Por ejemplo, participamos del documento de trabajo del Instituto de Finanzas Internacionales (IIF) sobre el financiamiento relacionado con la naturaleza: respuestas sobre los riesgos y las oportunidades vinculadas a la naturaleza. Además, nos unimos a la Comunidad Norteamericana por la Naturaleza (*North America Nature Community*) de la Iniciativa de Financiamiento del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) a fin de mejorar la conciencia interna y el intercambio de conocimientos sobre la naturaleza y el financiamiento.

## FINANZAS SOSTENIBLES PARA LA BIODIVERSIDAD

Nuestro grupo de Finanzas Sostenibles ayuda a los clientes a identificar las inversiones ambientales, incluidas las que se enfocan en la conservación de la biodiversidad. Además, ofrece soluciones de financiamiento a fin de ayudar a las empresas a alinear sus programas de apoyo financiero con sus propias metas vinculadas a la biodiversidad.

Nuestro [Marco de Emisiones Sostenibles](#) incluye categorías relacionadas con la biodiversidad, como la Gestión Ambiental Sostenible de los Recursos Naturales Vivos y el Uso del Suelo y la Conservación de la Biodiversidad Terrestre y Marina. Consulte la pág. 34 para obtener más información.

Scotiabank contribuyó a ampliar la representación de la biodiversidad en los programas de financiamiento soberano en materia de sostenibilidad. El 6 de noviembre de 2023, apoyamos a Uruguay como agente de colocación conjunto en la reapertura de sus pagarés en materia de sostenibilidad. En estos pagarés, el cupón se vinculó a las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional (NDC) de Uruguay, incluida la preservación de las zonas de bosques nativos<sup>1</sup>.

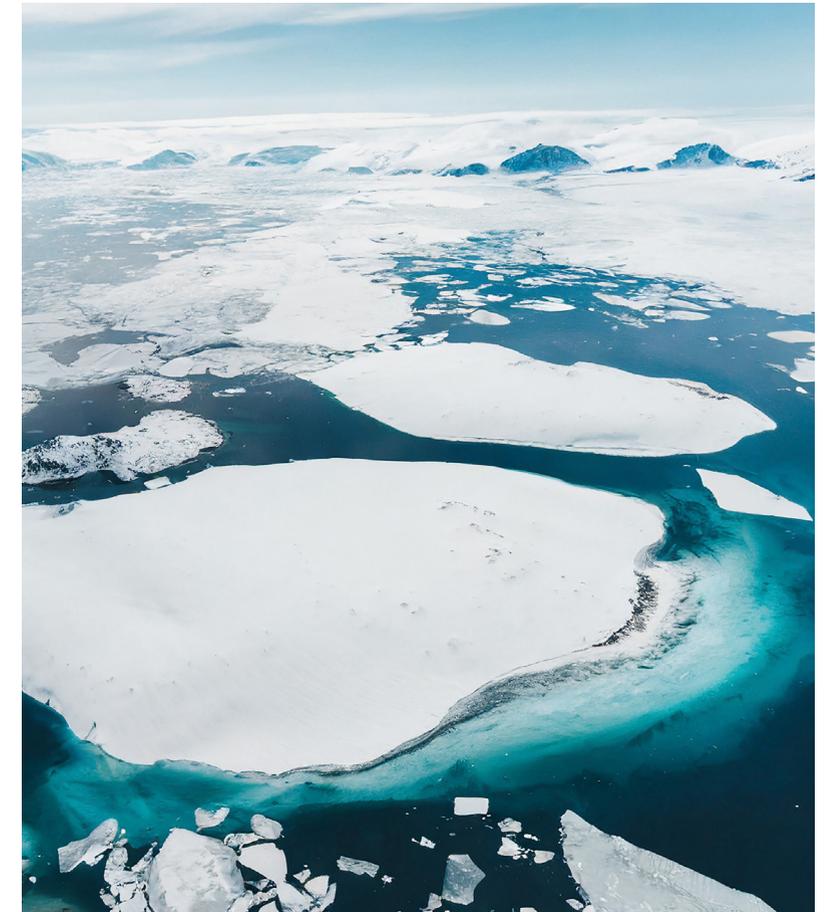
### ENLACES DE INTERÉS

[Políticas de sostenibilidad relacionadas con la naturaleza para los préstamos no minoristas](#)

[Reporte de Implementación de los Principios del Ecuador](#)

[Información general del Marco y la Política de Riesgo ASG de Scotiabank](#)

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



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

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES  
E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 42 Cambio climático
- 43 Naturaleza y biodiversidad
- 44 Compromiso de los empleados con la responsabilidad ambiental
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

## Compromiso de los empleados con la responsabilidad ambiental

### Por qué es importante

Los empleados desempeñan un rol vital, ya que nos ayudan a cumplir nuestro propósito: *por nuestro futuro*. A través de nuestra plataforma de voluntariado Spark, eligen en qué causas ambientales quieren participar en las comunidades locales.

#### LOS SCOTIABANKERS DE COSTA RICA SE COMPROMETEN A REALIZAR UNA GESTIÓN AMBIENTAL

En julio, 140 empleados de Scotiabank se reunieron en el parque metropolitano La Sabana, en Costa Rica, a fin de celebrar la segunda edición de su Día Solidario Scotia (*Scotia Giving Day*) regional, una iniciativa de voluntariado que tiene como objetivo ayudar a preservar el entorno natural del parque. Este año, el equipo se centró en el cuidado y la preservación de 150 árboles, situados en el este del Estadio Nacional, que formaban parte de los 365 árboles originales que se plantaron en 2011 en el marco del proyecto de reforestación llamado “Una nueva sabana” del Banco.



#### LABREMOS EL FUTURO: INICIATIVAS VINCULADAS A LA SOSTENIBILIDAD DE SCOTIABANK EN TRINIDAD Y TOBAGO

Durante los últimos tres años, junto con la Fundación de la Iniciativa para la Reducción Sostenible del Desempleo (*Sustainable Unemployment Reduction Efforts*, SURE), Scotiabank distribuyó 1 millón de plantines a residencias familiares y grupos de jóvenes en Trinidad y Tobago.

Este año, nos enfocamos en lograr que los jóvenes participen y destacar la agricultura como una actividad productiva y una potencial fuente de ingresos. Algunas personas jóvenes de diversas organizaciones aprendieron los beneficios de cultivar y consumir productos locales.

Además, en colaboración con una organización ecologista local, lanzamos la iniciativa **Close the Loop** a fin de promover determinadas prácticas de economía circular y gestión sostenible de residuos entre 2024 y 2025.

#### ASPECTOS DESTACADOS

- **Plantación de árboles:** se plantaron 150 árboles frutales y de hojas caducas que, cuando crezcan, se espera que capturen 3390 kg de carbono al año.
- **Propagación en viveros:** se prepararon 5000 plantines a fin de utilizarlos en futuras reforestaciones.
- **Sistema vetiver:** se propagaron 1000 plantas vetiver, y se planea aumentar la cantidad a 50 000 en las tierras destinadas a los proyectos de rehabilitación.
- **Compostaje:** se crearon 200 galones de compost, lo que generó 10 000 galones de fertilizante para usar en 20 acres de tierra.

A través de estas iniciativas, Scotiabank muestra su interés en la exploración de la sostenibilidad y la gestión ambiental en la región.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES  
E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 42 Cambio climático
- 43 Naturaleza y biodiversidad
- 44 Compromiso de los empleados con la responsabilidad ambiental
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE

**PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD DE CHILE**

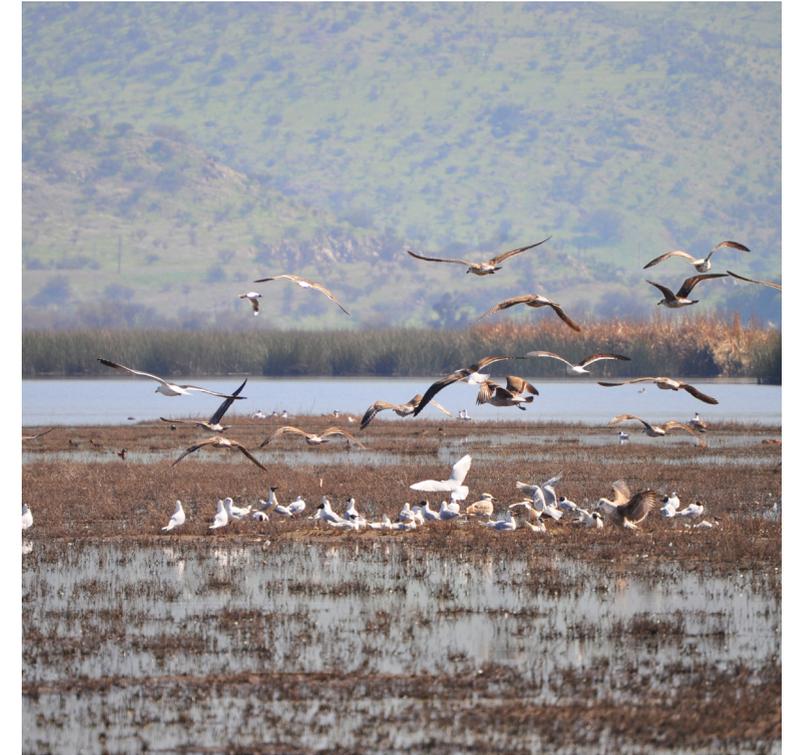
En 2024, nos asociamos con la Fundación Basura a través de nuestro programa ScotiAINSPIRA en Chile. Nos centramos en la limpieza de las costas y los humedales, y trabajamos juntos a fin de eliminar los residuos de los ecosistemas vitales.

En Antofagasta, se realizó una limpieza en la playa La Chimba y se recogieron 1035 kg de residuos, de los cuales 810 kg eran reciclables. Mientras tanto, en el Humedal de Lengua, en Concepción, se retiraron 852 kg de residuos, de los cuales 67 kg se destinaron a reciclaje y 785 kg a un vertedero. Gracias a estas iniciativas, se realiza una limpieza de los ecosistemas locales, y se reduce la contaminación.

**PROTECCIÓN DE LA NATURALEZA Y LA BIODIVERSIDAD: EN NUESTRAS COMUNIDADES LOCALES**

Scotiabank se enorgullece de apoyar iniciativas ambientales a nivel global en las comunidades locales en las que opera.

- **Islas Caimán:** se patrocinó el “Festival de los Mares” del Instituto Marino del Caribe Central a fin de promover la conservación de los océanos.
- **Jamaica:** se movilizó a más de 200 voluntarios, incluidos empleados, a fin de eliminar 3000 libras de basura de la playa Sirgany durante “La gran limpieza de los manglares” en conmemoración al Día de la Tierra.
- **Islas Turcas y Caicos:** durante la Semana de la Tierra, nos asociamos con el Centro Juvenil Edward Gartland y algunos grupos ecologistas locales a fin de concientizar a las personas jóvenes sobre la contaminación de plásticos mediante la realización de una escultura con materiales reciclados que reflejaba la lucha de “El planeta frente a los plásticos”.
- **Barbados:** por segundo año consecutivo, se plantaron árboles en una reserva natural local, y hasta la fecha, se plantaron 200 árboles.
- **Bahamas:** se distribuyeron 1000 plantines de árboles de sombra y frutales, flores, verduras y hierbas en colaboración con la Empresa Agrícola e Industrial de Bahamas y el Instituto de Agricultura y Ciencias Marinas de Bahamas.
- **Costa Rica:** en 2024, como parte de las iniciativas ambientales en curso, se recogieron 210 kg de tapas de plástico a fin de apoyar la construcción de rampas de acceso para las personas con discapacidades en las playas de Costa Rica.



- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES  
E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 47 Bienestar y desarrollo  
de los empleados
- 52 Inclusión en el trabajo
- 61 Reconciliación indígena
- 63 Efecto comunitario
- 69 Acceso e inclusión  
financieros
- 75 APÉNDICE

# Social

Trabajamos para lograr nuestro propósito: *por nuestro futuro*, para nuestros empleados, comunidades y clientes. Esto incluye promover una cultura diversa e inclusiva 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. Además, ofrecemos productos y servicios a fin de mejorar la inclusión financiera y el bienestar de nuestros clientes.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES  
E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 47 Bienestar y desarrollo de los empleados**
- 52 Inclusión en el trabajo
- 61 Reconciliación indígena
- 63 Efecto comunitario
- 69 Acceso e inclusión financieros
- 75 APÉNDICE

# Bienestar y desarrollo de los empleados

## Por qué es importante

Estamos haciendo posible nuestra estrategia y visión audaces: ser el socio financiero más confiable de nuestros clientes. Desarrollamos una cultura de alto desempeño, basada en valores y guiada por nuestra ambición cultural: nuestra ConexiónScotia. Nuestra Conexión representa nuestro compromiso compartido de crear espacios seguros a fin de aprender y crecer, promover la responsabilidad e inclusión, y reconocer que solo ganamos si lo hacemos juntos como un equipo.

## Aprendizaje del liderazgo y desarrollo

### GANAMOS EN EQUIPO

Nuestros líderes desempeñan un rol clave en el éxito y el bienestar de los empleados. Mediante la alineación de los valores y las expectativas de comportamiento, marcan la pauta de un entorno de trabajo colaborativo, centrado y transparente. Los líderes priorizan la inclusión y la integridad y trabajan a fin de garantizar que los empleados sientan seguridad, reconocimiento y respeto. Al mismo tiempo, se responsabilizan a sí mismos y a sus equipos del cumplimiento de nuestro Código, las normas y las políticas. Se comprometen a realizar lo correcto tanto para los clientes como para los colegas.

Para ganar juntos en equipo y ser el empleador de preferencia, Scotiabank invierte en el desarrollo de su personal y en la creación de un entorno laboral en el que todos sientan que pertenecen a la empresa y pueden prosperar. De este modo, podemos generar un impacto positivo en las comunidades a las que servimos.

“Los valores y los comportamientos de nuestra ConexiónScotia son un compromiso compartido. Nos esforzamos por crear espacios seguros a fin de aprender y crecer, promover la inclusión y ser responsables de un lugar de trabajo que ofrezca un futuro más sólido para cada una de las personas, nuestros clientes y nuestro Banco”.

**Jenny Poulos, Directora General de Recursos Humanos**



### DESARROLLO DE NUESTRA FUERZA LABORAL

Para adaptarnos al mundo en constante cambio, desarrollamos una fuerza laboral resiliente, resolutiva e inclusiva. De esta manera, formamos un equipo sólido y logramos que nuestros empleados prosperen y avancen 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 de Desarrollo del Desempeño a nivel global establece las expectativas de un compromiso continuo entre los empleados y sus gerentes a fin de planificar, seguir, desarrollar y evaluar el desempeño de acuerdo con nuestros objetivos empresariales.

Los empleados trabajan con sus gerentes a fin de crear un plan anual que incluya el establecimiento de metas, el debate sobre los comportamientos esperados y la evaluación de los resultados. Asimismo, se les anima a elaborar planes de desarrollo con el objetivo de mejorar sus habilidades actuales y prepararse para futuras oportunidades. Durante el año, los gerentes aportan una retroalimentación y coaching para desarrollar personas y equipos de alto desempeño, mientras que los empleados realizan un seguimiento de su progreso y solicitan, de forma activa, una retroalimentación de diversas fuentes, como gerentes y colegas.

Nuestros programas de desarrollo de empleados se centran en la mejora de sus habilidades, como las siguientes:

- 1 Aprendizaje sobre la seguridad del Banco y de nuestros clientes:** una serie de programas que ayudan a los empleados a proteger la confianza de los clientes, los accionistas y las comunidades. Se incluyen los siguientes temas: el Código de Conducta, la ciberseguridad, la cultura de riesgo, el riesgo operativo, la lucha contra el soborno y la corrupción, la PLD, el fomento de la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia, y la salud y seguridad.
- 2 Aprendizaje sobre alianzas:** programas que promueven la comprensión y abarcan la inclusión como parte de nuestra cultura. Estos programas respaldan nuestra meta de crear un lugar de trabajo en el que todas las personas prosperen y contribuyan al máximo, por ejemplo, las prácticas de contratación inclusivas.



- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 47 Bienestar y desarrollo de los empleados**
- 52 Inclusión en el trabajo
- 61 Reconciliación indígena
- 63 Efecto comunitario
- 69 Acceso e inclusión financieros
- 75 APÉNDICE

## DESARROLLO DE LAS HABILIDADES PARA EL FUTURO: SCOTIA ACADEMY

Scotia Academy, nuestra plataforma de aprendizaje a nivel global, ofrece a los empleados un punto de acceso centralizado para la capacitación y el desarrollo. Contiene más de 90 000 recursos de aprendizaje disponibles en diversos formatos, como aprendizaje electrónico, videos y capacitaciones con un instructor. En 2024, mejoramos la experiencia de usuario de la plataforma, añadimos contenidos personalizados y creamos nuevos centros de aprendizaje para mejorar las habilidades fundamentales. Se recomienda a los empleados que tomen el control del desarrollo personal en cada etapa de su carrera profesional.

### Los programas nuevos de aprendizaje son los siguientes:

- **Desempeño y desarrollo:** se centra en mejorar el desempeño individual y grupal.
- **Centro iLEAD:** se trata de experiencias de desarrollo del liderazgo, incluida una nueva orientación de 90 días para los líderes que cuenta con 7 módulos principales.
- **Centro cultural:** apoya nuestra ConexiónScotia y promueve el aprendizaje de nuestros valores y comportamientos.
- **Sostenibilidad e impacto social:** educa a los empleados en cuestiones de sostenibilidad y en las iniciativas de sostenibilidad del Banco.
- **Habilidades en tecnología, IA y la nube:** en 2024, se añadieron más de 1000 programas nuevos de capacitación.

En 2024, lanzamos con éxito el nuevo Programa iLEAD de Orientación para Líderes de Personal y sesiones de capacitación sobre seguridad psicológica, de las cuales ya se completaron 1479. Además, realizamos cursos sobre temas más actuales centrados en la cultura de riesgo, la protección de datos, las experiencias centradas en el cliente y la inclusión.

**Aprendizaje obligatorio a nivel global:** nuestro Programa de Aprendizaje Global Obligatorio (AGO) se rediseñó en micromódulos, lo que aumentó la eficiencia de la capacitación y fomentó la flexibilidad a fin de que todos los empleados trabajen en su desarrollo personal sin dejar de brindar el mejor servicio a nuestros clientes. Los módulos del Programa de AGO se centran en conceptos clave, como la ética, la inclusión, la privacidad y la cultura de riesgo, lo que garantiza que cumplimos con los requisitos normativos y de la política del Banco.

En 2024, presentamos una nueva Orientación de 90 Días para los Líderes de Personal, que reemplaza nuestro programa emblemático iLEAD de conocimientos esenciales para los gerentes de personal. La nueva orientación incluye módulos sobre cómo convertirse en un líder confiable, coaching para el crecimiento, práctica del desarrollo continuo, impulso del desempeño, apoyo a nuestra cultura del riesgo y gestión del desempeño. Desde su lanzamiento, 1360 gerentes completaron el programa. Además, los empleados tienen acceso a la capacitación virtual según lo soliciten a través de LinkedIn Learning y Get Abstract en Scotia Academy.

## APOYO AL DESARROLLO DE TALENTOS



• En 2024, se invirtieron **\$82,1 millones** en capacitación y desarrollo de empleados, lo que llevó a un promedio de **\$922** y 45 horas de capacitación por empleado.



• Los empleados completaron **4,0 millones** de horas de aprendizaje formal, de las cuales fueron **3,6 millones** de visualizaciones de aprendizaje. Esto se tradujo en un promedio de **45 horas** y **41 visualizaciones** por empleado.



• Según **alrededor de 191 000** encuestas que se realizaron luego de la capacitación, los empleados sintieron satisfacción con la capacitación y la recomendarían.



• El aprendizaje sobre el Índice de Promotores Neto (NPS) fue de **67** y superó el objetivo de **51** del año.



• **El 86 %** de los empleados reportó haber aplicado lo aprendido en el trabajo, y el **83 %** declaró que había mejorado su desempeño; ambos porcentajes estuvieron por encima del objetivo del **70 %** del año.



• **El 94 %** de los empleados que participó en el aprendizaje percibió la capacitación como una inversión rentable, lo que superó el objetivo de 2024 del **80 %**.

## MEDICIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

Utilizamos la metodología High Impact Evaluation™ a fin de medir la eficiencia de nuestros programas de capacitación. Gracias a la aplicación sistemática de este enfoque desde 2017, se brindan datos y valores de referencia exhaustivos a fin de tomar decisiones informadas y basadas en datos, y mejorar los resultados de aprendizaje para el desarrollo de los empleados. Según las investigaciones del Centre for Learning Impact, un puntaje de transferencia superior al 50 % es un indicador confiable de resultados organizativos positivos relacionados con la capacitación. En 2024, obtuvimos un puntaje de transferencia del 82 %.

En 2024, el 42 % de los roles vacantes en Canadá los cubrieron candidatos internos, lo que pone de relieve nuestro compromiso con el desarrollo de los empleados y el crecimiento profesional dentro del Banco.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES  
E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 47 Bienestar y desarrollo de los empleados**
- 52 Inclusión en el trabajo
- 61 Reconciliación indígena
- 63 Efecto comunitario
- 69 Acceso e inclusión financieros
- 75 APÉNDICE

## RECONOCIMIENTO A LOS EMPLEADOS

Scotiabank utiliza varias plataformas, redes y canales de comunicación para interactuar con los empleados a través de comunicaciones significativas, algunas de las cuales se centran en el reconocimiento de sus contribuciones en el trabajo. Nuestra plataforma Applause permite que los empleados reconozcan a los colegas, y viceversa, que demuestran nuestros Comportamientos ConexiónScotia y defienden los valores del Banco en su trabajo diario. Los empleados reciben puntos virtuales de Applause, que pueden canjear por productos, servicios, donaciones benéficas u otras recompensas. Para obtener más información sobre cómo interactuamos con nuestros empleados y obtenemos sus sugerencias, consulte la pág. 26.

## RETENCIÓN DE LAS PERSONAS CON TALENTO

Al igual que muchas empresas, seguimos afrontando un mercado laboral muy restringido para los mejores talentos. En 2024, tuvimos una tasa de rotación voluntaria del 10 % y una tasa de rotación total del 17,5 %\*. Trabajamos para reducir estos índices mediante la identificación de oportunidades a fin de mejorar aún más nuestro lugar de trabajo. Esto lo logramos a partir de las sugerencias de los empleados, incluidas las de aquellas personas que tomaron la decisión de marcharse.



## Bienestar, salud y seguridad de los empleados

Sabemos que no es fácil tratar con las personas, y que también es complicado lograr su bienestar. Con el objetivo de ayudar a que nuestros empleados alcancen su máximo potencial tanto en el trabajo como en la vida, nos centramos en su bienestar general, que abarca la salud física, financiera, mental y social. Nuestros programas flexibles de bienestar están diseñados para satisfacer las necesidades de los empleados y, al mismo tiempo, para respetar la normativa local.

En 2024, mejoramos aún más nuestra oferta de bienestar:

- Transición de la administración del seguro para enfermedades de emergencia fuera de la provincia/país, el seguro opcional de muerte accidental y desmembramiento, y el seguro opcional para enfermedades graves, que ofrece una mejor cobertura sin costo adicional.
- Aumento de los beneficios de fertilidad a un máximo de \$20 000 de por vida.
- Cobertura para pruebas farmacogenéticas (programa de Medicina Personalizada) a fin de ayudar a los empleados a encontrar tratamientos más eficaces según su ADN.
- Actualización de nuestra cobertura de medicamentos para tratar la obesidad, que tiene un límite máximo anual de hasta \$5 000 de gastos elegibles.
- Introducción de la cobertura de VIH no ocupacional mediante una enfermedad grave opcional, una novedad en Canadá junto con nuestro proveedor canadiense de Planes de Beneficios.

Los empleados también pueden utilizar el dinero flexible de su cuenta de bienestar para cubrir una amplia variedad de gastos, como actividades deportivas, equipos de entrenamiento, equipos ergonómicos para la oficina en el hogar, servicios de entrega de comestibles y comida a domicilio, así como también necesidades de cuidado infantil. Puede obtener más información sobre nuestros beneficios para empleados en el [Paquete de datos e índices ASG](#).

## NORMAS DE ATENCIÓN INCLUSIVA A NIVEL GLOBAL

Nos comprometimos a establecer un conjunto de [Estándares de Atención Inclusiva a Nivel Global \(GISOC\)](#) en todas nuestras operaciones, a fin de brindar a todos los empleados un nivel básico de cobertura de beneficios, independientemente del país en el que trabajen. Estos estándares mínimos se centran, especialmente, en las mujeres y en la comunidad LGBTQIA+ desatendidas, ya que brindan cobertura para la salud de la mujer y la atención a la afirmación de género, pero también beneficiarán a todos los empleados en áreas relacionadas con la construcción familiar, salud mental y atención al VIH. Una parte clave de los GISOC es la cobertura de la atención médica preventiva, destinada a reducir el impacto a largo plazo y la gravedad de las enfermedades crónicas. Esperamos que estos estándares mínimos se apliquen a nivel global antes de 2030.

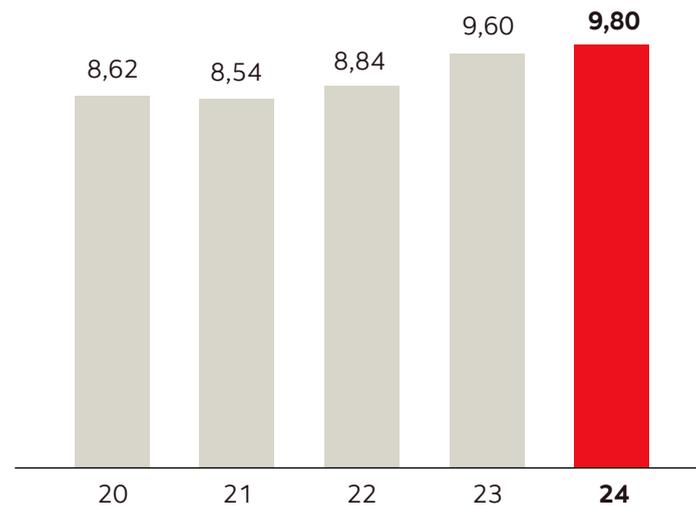
En el Caribe y la mayor parte de APAC, se mejoraron los requisitos de elegibilidad en función de nuestro compromiso con los GISOC de garantizar que todos los empleados obtengan acceso equitativo a la atención médica. El equipo amplió la elegibilidad para los beneficios médicos y dentales con cobertura inmediata para los nuevos empleados y las personas a su cargo, y cobertura para los hijos a cargo desde el nacimiento hasta los 24 años (si son estudiantes a tiempo completo) y, en algunos países, se redujeron los requisitos de convivencia para las parejas.

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

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 47 Bienestar y desarrollo de los empleados**
- 52 Inclusión en el trabajo
- 61 Reconciliación indígena
- 63 Efecto comunitario
- 69 Acceso e inclusión financieros
- 75 APÉNDICE

## GASTO ANUAL EN SALARIOS Y BENEFICIOS PARA EMPLEADOS

Miles de millones de CAD



En muchas de nuestras sucursales, organizamos ferias y eventos relacionados con el bienestar. Por ejemplo, en Canadá, los empleados que asistieron a nuestra feria de bienestar de 2024 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. En México, nuestros programas integrales de salud y bienestar incluyen el Programa Vida Plena, que apoya al personal jubilado mediante la promoción de la salud y el bienestar a través de actividades ocupacionales a fin de prevenir o controlar las enfermedades crónicas. Además, el Programa de Menopausia y Andropausia en México ofrece apoyo profesional, como psicólogos, atención médica y coaching, a fin de ayudar a los empleados a superar estas etapas de vida y mejorar la calidad de vida.

## APOYO PARA LOS PADRES Y LAS MADRES QUE TRABAJAN

Para fines de 2025, todos los empleados de Scotiabank a nivel global que reúnan los requisitos necesarios obtendrán ocho semanas de licencia totalmente remunerada cuando adopten un hijo, y ocho semanas adicionales totalmente remuneradas cuando nazca un hijo biológico. Estas normas mínimas ya están vigentes en 18 países, y se espera que el resto de América Latina las adopte a finales del próximo año.

En Canadá, los empleados tienen acceso a un descuento en guarderías y servicios de guardería de respaldo para niños de hasta 12 años con un proveedor nacional. El Banco paga a los empleados cinco días extra de cuidado infantil por año y brinda descuentos en guarderías de jornada completa o parcial.

La Política de Adaptaciones en el Lugar de Trabajo de Scotiabank les ofrece a las empleadas embarazadas y lactantes adaptaciones médicas cuando sea necesario. Nuestro equipo colabora con los proveedores médicos a fin de garantizar el apoyo adecuado. Muchas de nuestras instalaciones disponen de salas privadas de cuidados personales para las madres lactantes.

## APOYO A LA SALUD MENTAL DE LOS EMPLEADOS

Todos los empleados a nivel global disponen de material de aprendizaje electrónico a fin de capacitarse en salud mental. Esto incluye estrategias de aprendizaje a fin de desarrollar la resiliencia y brindar apoyo a quienes sufren de problemas de salud mental.

En Canadá, nuestros empleados tienen acceso a diversos profesionales de la salud mental, como consejeros clínicos, terapeutas familiares, psicólogos y psicoterapeutas, así como a terapia cognitivo-conductual en línea y consejeros matrimoniales. Además, ofrecemos apoyo a través de nuestro Programa de Asistencia Familiar al Empleado, los servicios de cuidado de niños y ancianos, la atención médica virtual según lo soliciten, las opciones de trabajo flexible y los recursos educativos sobre salud mental.

En Costa Rica y Panamá, 1288 Scotiabankers participaron en charlas sobre salud mental y bienestar integral. Estos eventos brindaron información valiosa a fin de ayudar a los empleados a mejorar su bienestar personal y profesional.

En el Caribe y Trinidad y Tobago, se asociaron con un psicólogo a fin de ofrecer charlas de bienestar a los líderes, y se organizaron talleres de Inteligencia Positiva y eventos, como el Mentorship Mixer y la red de estudiantes de español, a fin de fomentar el espíritu de equipo. También se promovió la hora de trabajo productiva *My Power Hour* destinada al aprendizaje de los empleados y se celebró el Día Mundial de la Salud Mental en octubre.

## LUGARES DE TRABAJO SEGUROS Y SALUDABLES

Nos esforzamos por brindar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los empleados y los clientes. Esto favorece la atracción y la retención de los empleados, reduce los costos asociados al tiempo perdido, la atención médica y las remuneraciones 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 equipos de seguridad de los trabajadores y, cada tres meses, se reúne a fin de revisar las políticas sanitarias, los datos sobre incidentes en el lugar de trabajo y las tendencias en materia de seguridad. En 2024, contratamos a un asesor externo independiente que auditará nuestro cumplimiento de la norma ISO 45001 en 2025<sup>1</sup>.

Para reducir las lesiones relacionadas con la ergonomía, ofrecemos orientación y recursos a través de nuestro portal Ergonomic e incluimos una herramienta de autoevaluación a fin de ayudar a los empleados a crear entornos de trabajo seguros, accesibles y favorables, ya sea si trabajan en la oficina o desde el hogar.

También ofrecemos adaptaciones para 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](#)  
[Plan de Accesibilidad](#)

<sup>1</sup> 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 OH&S.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 47 Bienestar y desarrollo de los empleados**
- 52 Inclusión en el trabajo
- 61 Reconciliación indígena
- 63 Efecto comunitario
- 69 Acceso e inclusión financieros
- 75 APÉNDICE

## Compromiso de los empleados

### OPTIMIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA DE LOS EMPLEADOS

Cada empleado desempeña un rol fundamental en nuestra visión de ser el socio financiero más confiable de nuestros clientes. Para lograrlo, es esencial conocer la opinión de los empleados, a fin de crecer y desarrollar un futuro sólido para nuestros clientes.

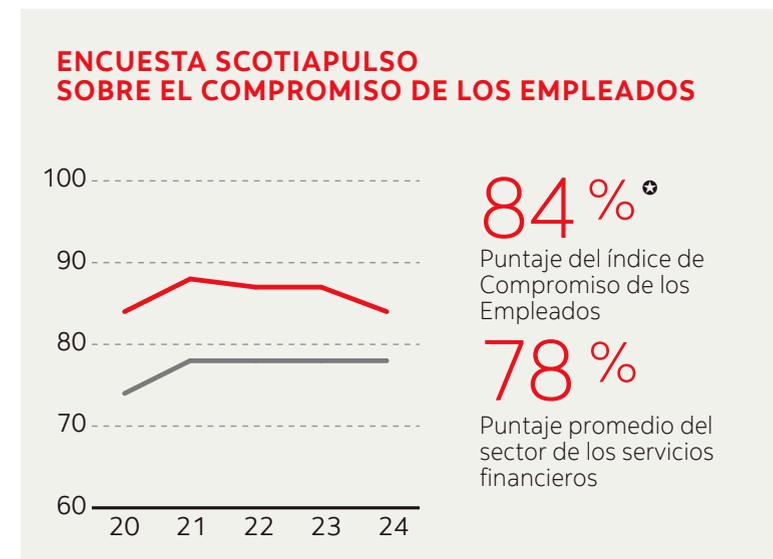
El compromiso de los empleados es el resultado de la experiencia laboral, y su medición contribuye a crear una cultura más transparente y confiable, lo que permite que los empleados se desempeñen al máximo nivel y brinden lo mejor a los clientes y los accionistas del Banco.

En 2024, nuestro enfoque modernizado para escuchar a los empleados se desarrolló con el liderazgo de Recursos Humanos a Nivel Global y el grupo Global Brand y Clients Insights. Juntos elaboraron la nueva estrategia de compromiso de los empleados y el cuestionario utilizado en una de las encuestas realizadas durante el año.

Nuestra encuesta sobre el compromiso de los empleados, ScotiaPulso, es una herramienta clave para escuchar a nuestros empleados, recopilar sus opiniones e incorporarlas a nuestras políticas y prácticas. En 2024, invitamos a los empleados a participar en una encuesta voluntaria y confidencial. Una mayoría significativa expresó su orgullo de trabajar para el Banco y, a su vez, señaló nuestro sólido compromiso con la responsabilidad social. Además, muchas personas consideraron que el liderazgo establecía el tono adecuado en materia de inclusión.

Estos resultados, que superan la media de la industria, reflejan nuestro compromiso de desarrollar una experiencia laboral equitativa y positiva para todos los empleados. Se incita a los directivos a que revisen, de forma regular, los comentarios con sus equipos, tomen medidas e informen a los empleados sus progresos, a fin de mejorar la experiencia de los empleados.

En 2024, superamos nuestra meta de igualar a la media del sector de Servicios Financieros o superarla en cuanto al compromiso de los empleados<sup>1,2</sup>.



Cada Scotiabanker tiene un rol importante que desempeñar con respecto a nuestra visión de ser el socio financiero más confiable de nuestros clientes. Recolectar las opiniones de los empleados nos permite aprender, crecer y construir un futuro sólido para nuestros clientes.

#### Compromiso del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación

**N.º 17** Apoyo de la inclusión y el proceso de incorporación de nuevos empleados indígenas en la organización mediante un rol de apoyo específico para la incorporación

Cronograma: En curso: cuarto trimestre de 2026 y actualización anual



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 2024. Solo se incluyen en el cálculo los encuestados que hayan completado toda la encuesta. Tenga en cuenta que, a fin de alinearnos con las mejores prácticas y en respuesta a las sugerencias de los empleados, la metodología del IEE de Scotiabank se actualizó en 2021.

2 Valores de referencia externos brindados por Qualtrics que se basan en valores de referencia promedio a nivel global a tres años en la industria de los servicios financieros.

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

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES  
E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 47 Bienestar y desarrollo  
de los empleados
- 52 **Inclusión en el trabajo**
- 61 Reconciliación indígena
- 63 Efecto comunitario
- 69 Acceso e inclusión  
financieros
- 75 APÉNDICE

# Inclusión en el trabajo

## Por qué es importante

La inclusión es fundamental para nuestra cultura y el vínculo que compartimos con nuestros empleados. Nos comprometemos a fomentar un lugar de trabajo que promueva la rendición de cuentas, la transparencia y la igualdad de oportunidades para todas las personas. Mediante la inversión en nuestros empleados y la promoción de la inclusión, queremos crear un entorno en el que todos los empleados puedan crecer, prosperar y tener éxito como equipo.

## Nuestro enfoque relacionado con la inclusión

Damos prioridad a atraer, desarrollar y retener a los mejores talentos: personas que cuenten con las habilidades adecuadas, nuevas perspectivas y un sólido conocimiento de las diversas comunidades a las que servimos. Nuestro compromiso en materia de inclusión incluye la implementación de prácticas justas e imparciales que permitan a nuestros empleados desarrollar todo su potencial.

Nuestra estrategia de inclusión a nivel global guía nuestro trabajo diario para lograr lo siguiente:

- Fomentar la diversidad y la equidad entre nuestros empleados y en la contratación.
- Crear una cultura inclusiva.
- Atraer, retener y promover talentos de diversos orígenes, capacidades y estatus socioeconómico.
- Escuchar a nuestros empleados para comprender sus experiencias de vida, las barreras a las que se enfrentan y cómo podemos apoyarlos mejor en el lugar de trabajo.

Ser paladín de la inclusión no es responsabilidad de un solo equipo de Scotiabank, sino que es responsabilidad de todas las personas en cada una de las funciones, áreas de negocios y regiones de la organización.

- El **Comité de Capital Humano y Compensación** de nuestra Junta Directiva supervisa los esfuerzos del Banco a nivel global en materia de inclusión.
- Desde el punto de vista de la dirección, nuestro **Consejo de Inclusión del Banco** interdisciplinario es responsable de nuestra estrategia a nivel global de inclusión. El Presidente y Director General de Scotiabank es el Patrocinador Ejecutivo del Consejo y nuestro Director General de Recursos Humanos. El Consejo se reúne seis veces al año.
- Los **consejos de inclusión** ayudan a hacer operativa la estrategia de Inclusión Global del Banco dentro de sus respectivas líneas comerciales y funciones.
- Los **Grupos de Recursos para Empleados** integran aún más la Inclusión Global a través de iniciativas, programas y eventos.

**Scotiabank se esfuerza por ser un empleador de preferencia en las comunidades en las que opera y trabaja con el objetivo de integrar la equidad y la justicia en todas las prácticas y los procesos.**

### Compromiso del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación

**N.º 19** Potenciar a los Consejos de Inclusión para incluir metas relacionadas con la Verdad y la Reconciliación a fin de apoyar la integración de las iniciativas del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación en Scotiabank.  
Cronograma: En curso: cuarto trimestre de 2025 y actualización anual



### PLANES DE EQUIDAD EN EL EMPLEO

Un componente clave de nuestra estrategia canadiense de inclusión son nuestros Planes de Equidad de los Empleados que exige la Ley de Igualdad en el Empleo de Canadá. Estos planes nos guían en la contratación, el desarrollo, la promoción y la retención, de forma proactiva, de personas procedentes de grupos que merecen equidad. Dichos planes se basan en datos y se actualizan todos los años. Allí se describe nuestro enfoque para derribar las barreras que impiden un empleo equitativo y para aumentar la representación en las áreas de nuestra fuerza laboral en las que un grupo merecedor de equidad no cuenta con la representación suficiente.

Como parte de nuestra adhesión a la Ley de Igualdad en el Empleo de Canadá, en 2024, Scotiabank se sometió al proceso de evaluar la manera en la que el Banco crea un entorno de trabajo inclusivo y equitativo para nuestros empleados canadienses. Como parte de la revisión en Canadá, realizamos una encuesta entre los empleados a fin de determinar el sentimiento general de pertenencia; llevamos a cabo sesiones de grupos de discusión en las que formaron parte más de 300 empleados merecedores de equidad con el objetivo de escuchar sus experiencias de vida dentro del Banco; y consultamos a los líderes empresariales sobre los éxitos y las oportunidades para defender la inclusión. Gracias a estas iniciativas, recabamos información valiosa. Se tomarán en cuenta las conclusiones de la revisión a fin de impulsar medidas en los próximos años que promuevan la equidad en el empleo y creen una cultura más inclusiva. Para nosotros, era importante garantizar que este trabajo se adaptara a nuestro Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación, y era un tema que se tuvo en cuenta en todo el proceso.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 47 Bienestar y desarrollo de los empleados
- 52 Inclusión en el trabajo**
- 61 Reconciliación indígena
- 63 Efecto comunitario
- 69 Acceso e inclusión financieros
- 75 APÉNDICE

## NUESTRAS METAS DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN DE 2025<sup>1</sup>

- Duplicar la representación de los empleados indígenas<sup>2</sup>.
- Aumentar la representación de las personas con discapacidades en un 20 %<sup>2</sup>.
- Aumentar al 30 % o más la representación de personas de color en roles de liderazgo sénior (VP o superiores)<sup>2</sup>.
- Aumentar al 3,5 % la representación de empleados afrodescendientes en roles de liderazgo sénior, y al 5 %, como mínimo, la de los estudiantes afrodescendientes<sup>2</sup>.
- Aumentar la representación de mujeres en roles de liderazgo sénior (VP o superiores) hasta un 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<sup>2</sup>.

Conozca nuestro progreso hacia las metas quinquenales de inclusión en nuestro [Reporte Narrativo sobre Equidad de los Empleados de 2023](#).

“El éxito de los equipos y del trabajo en equipo depende de la creación y el mantenimiento de un entorno en el que todas las personas puedan prosperar y dar lo mejor de sí mismas. Para Scotiabank, es crucial fomentar una cultura que abrace la diversidad, la pertenencia y la inclusión, y sepa cómo ganar como equipo”.

**Denine Das, Vicepresidenta de Inclusión Global**



## ENCUESTA SOBRE DIVERSIDAD A NIVEL GLOBAL

Gracias a la implementación de nuestra encuesta anual sobre diversidad a nivel global, los empleados comparten, de forma voluntaria, si pertenecen a un grupo merecedor de equidad, lo que nos ayuda a comprender mejor la diversidad de nuestra fuerza laboral. Esta información nos permite elaborar iniciativas específicas a fin de atraer, desarrollar y retener talentos diversos y, al mismo tiempo, reconocer que cada país cuenta con enfoques y una demografía únicos para los grupos merecedores de equidad. Hasta la fecha, ampliamos la encuesta a fin de incluir a los empleados de Canadá, ocho países del Caribe en los que operamos, Chile, Colombia, Irlanda, México, Perú, Reino Unido y Estados Unidos.

### Compromiso del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación

**N.º 15** Garantizar que la dirección tome en cuenta la retención de los empleados de pueblos indígenas en relación con las estadísticas de contratación.

Cronograma: En curso: cuarto trimestre de 2027 y actualización anual



## DEFENSA DE LA INCLUSIÓN A NIVEL GLOBAL

En 2024, Scotiabank México avanzó en gran medida hacia la paridad de género, lo que fortaleció nuestro compromiso en materia de inclusión. En los resultados de la Encuesta Global sobre Diversidad, se indica que el Banco logró un hito importante en el que las mujeres ocupan el 35 % de los puestos de liderazgo. Para septiembre de 2024, las mujeres representaban el 50,1 % de la fuerza laboral, de las cuales un 27 % ocupaban roles de VP o superiores, un 35 % eran directoras, un 42 % eran gerentes sénior, y un 47 % eran gerentes. Esta situación refleja nuestra dedicación a fomentar la igualdad de género en todos los niveles.

En Perú, Scotiabank mantiene su compromiso de proteger y promover los derechos humanos, entre ellos, ser un fuerte aliado de la comunidad LGBTQIA+. El Banco participó en la Marcha del Orgullo, en la que formaron parte más de 50 empleados y sus familias a fin de honrar la lucha permanente por los derechos humanos y celebrar la diversidad. Como parte de una campaña de comunicación interna y externa, se presentó a cinco empleados de la comunidad LGBTQIA+ con el objetivo de que cuenten sobre sus contribuciones y se destaque el compromiso del Banco con la inclusión. Los videos de la campaña obtuvieron más de 1 millón de vistas.

<sup>1</sup> Para 2025, las metas en materia de inclusión del Banco son relativas a nuestro año de referencia 2020. Nuestras metas de inclusión global son ambiciosas y reflejan nuestro deseo de garantizar que todos nuestros empleados tengan oportunidades de triunfar y progresar en sus carreras sin discriminación. Por ello, todas nuestras iniciativas se revisan para garantizar el cumplimiento de las leyes locales, y las decisiones individuales de empleo se toman siempre en función de los méritos, de acuerdo con todas las leyes locales aplicables.

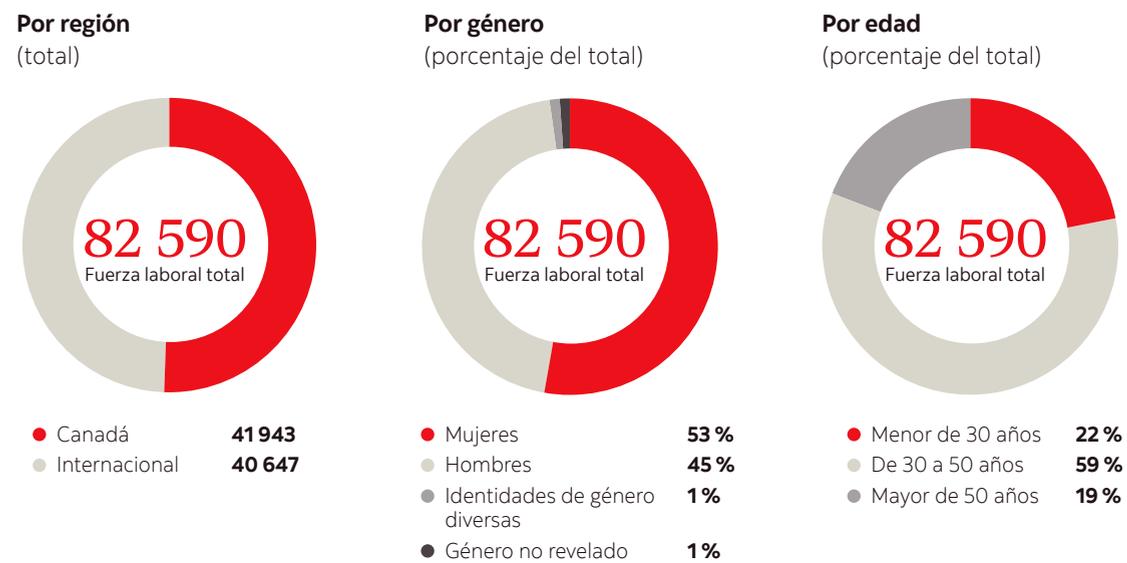
<sup>2</sup> Indica una meta de DEI específica de Canadá.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 47 Bienestar y desarrollo de los empleados
- 52 Inclusión en el trabajo
- 61 Reconciliación indígena
- 63 Efecto comunitario
- 69 Acceso e inclusión financieros
- 75 APÉNDICE

### DIVERSIDAD EN LO MÁS ALTO<sup>1</sup>

Consideramos que las juntas directivas más eficaces están compuestas por una mezcla diversa de experiencias, conocimientos, perspectivas e identidades. En nuestra Junta Directiva, el 50 % de los directivos se identificaron a sí mismos como afrodescendientes, indígenas, personas de color, personas con discapacidades, LGBTQIA+ o mujeres. Las mujeres representan el 36 % de nuestra Junta Directiva (cinco directivos) y, de esta forma, se supera nuestra meta de alcanzar, al menos, el 30 %. Desde 2012, las mujeres ocuparon más del 25 % de los puestos de la Junta Directiva de forma sistemática, y aún mantenemos nuestro compromiso de seguir aumentando la representación de los grupos merecedores de equidad. Scotiabank es signatario del Acuerdo Catalyst y del 30 % Club, además de ser patrocinador de Ascend Canada y de otras organizaciones dedicadas a aumentar la representación de todos los grupos designados en el liderazgo empresarial. Para obtener más información, consulte nuestra Circular de Representantes de la Dirección.

### REPRESENTACIÓN DE LA FUERZA LABORAL A NIVEL GLOBAL



### DIVERSIDAD DE LA FUERZA LABORAL EN CANADÁ

Diversidad de la fuerza laboral <sup>2</sup>	Objetivo para 2025	2024
<b>Diversidad en roles de liderazgo sénior</b> (roles de VP o superiores en Canadá)		
Afrodescendientes	3,5 %	3,3 %
Orientaciones sexuales diversas		4,4 %
Pueblos indígenas		0,7 % <sup>+</sup>
Personas de color	30 % o más	29,3 % <sup>+</sup>
Personas con discapacidades		9,0 % <sup>+</sup>
Veteranos		1,5 %
<b>Diversidad de la fuerza laboral</b> (representación de los empleados como % de la fuerza laboral canadiense)		
Afrodescendientes		5,5 %
Fuerza laboral que son estudiantes afrodescendientes	5 % o más	5,0 %
Identidades de género diversas		2,3 %
Orientaciones sexuales diversas	7 % o más	4,8 %
Pueblos indígenas	El doble a partir de 2020	1,2 %
Personas de color		43,0 %
Personas con discapacidades	Aumento del 20 % a partir de 2020	8,6 %
Veteranos		0,7 %

1 Nuestras metas de inclusión global son ambiciosas y reflejan nuestro deseo de garantizar que todos nuestros empleados tengan oportunidades de triunfar y progresar en sus carreras sin discriminación. Por ello, todas nuestras iniciativas se revisan para garantizar el cumplimiento de las leyes locales, y las decisiones individuales de empleo se toman siempre en función de los méritos, de acuerdo con todas las leyes locales aplicables.

2 Los datos de representación se dan a conocer en una encuesta voluntaria y solo incluyen las respuestas de los empleados canadienses. En general, los objetivos de inclusión se establecen conforme a la Disponibilidad del Mercado Laboral (LMA). Statistics Canada calcula la LMA para cada grupo designado. Consulte el cuadro de datos "Diversidad de la fuerza laboral y los altos ejecutivos" en la pestaña Social del Paquete de datos ASG para obtener notas detalladas a pie de página. Scotiabank continúa esforzándose a fin de mejorar la disponibilidad y exhaustividad de los datos sobre diversidad y representación.

<sup>+</sup> Se contrató a KPMG para brindar una conclusión de aseguramiento limitado sobre los indicadores identificados con este símbolo. Consulte el Reporte de Aseguramiento Limitado Independiente de KPMG.

2	INTRODUCCIÓN
7	NUESTRO ENFOQUE
12	GOBIERNO CORPORATIVO
27	FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
41	MEDIOAMBIENTE
46	SOCIAL
47	Bienestar y desarrollo de los empleados
52	<b>Inclusión en el trabajo</b>
61	Reconciliación indígena
63	Efecto comunitario
69	Acceso e inclusión financieros
75	APÉNDICE

## CONTRATACIÓN Y RECLUTAMIENTO DE TALENTOS DIVERSOS

Nuestro objetivo es contratar a los mejores talentos a fin de que ocupen cada rol en Scotiabank. Reconocemos que los grandes candidatos provienen de diversos orígenes y tienen diferentes experiencias y trayectorias profesionales. Revisamos con regularidad nuestras políticas, prácticas y sistemas de RR. HH. a fin de garantizar que los procesos de contratación sean justos y equitativos.

Para crear una fuerza laboral diversa, contratamos a nivel global y utilizamos nuevos enfoques, como la asociación con organizaciones comunitarias y diferentes bolsas de trabajo en línea. Por ejemplo, en Colombia, colaboramos con la Universidad Externado, a la que asisten muchos estudiantes de pueblos indígenas, y Laboratoria, una organización de impacto social que apoya a las mujeres que trabajan en tecnología.

En cuanto a nuestro enfoque, es fundamental reducir las barreras que se presentan en los roles de los grupos merecedores de equidad. A continuación, mostramos algunas maneras de cómo lo llevamos a cabo:

- Utilizamos un proceso de selección “sin *curriculum vitae*” para todos los roles relacionados con el programa de estudiantes y nuevos graduados en Canadá.
- Brindamos a los gerentes de contratación, al equipo de adquisición de talentos y a los líderes del cambio talleres de capacitación sobre la competencia cultural, que imparten los socios comunitarios, a fin de mejorar la comprensión de la sensibilidad cultural, los prejuicios inconscientes y las estrategias de contratación de los talentos diversos.
- Colaboramos con organizaciones, como el [Instituto Nacional Canadiense para Ciegos \(CNIB\)](#), [ACCES Employment](#), [StartProud](#), [Black Professionals in Tech Network](#) y otras organizaciones a fin de organizar sesiones sobre carreras profesionales y jornadas de entrevistas para los candidatos merecedores de equidad.

También colaboramos con nuestros [Grupos de Recursos para Empleados \(ERG\)](#) con el objetivo de conectar con diversos candidatos. Por ejemplo, nuestro ERG de Red de Empleados Afrodescendientes de Scotiabank (SBEN) se asoció con [Accelerate Her Future™](#), un programa de carreras profesionales para las mujeres de pueblos indígenas, afrodescendientes y racializadas, en eventos universitarios centrados en la diversidad.



### ACCESIBILIDAD Y ADAPTACIONES PARA LOS CANDIDATOS

Brindamos a todos los potenciales candidatos información sobre el Programa de Accesibilidad y Adaptaciones del Banco en todo el proceso de solicitud, entrevista y oferta. Los candidatos pueden hacer preguntas y solicitar ayuda en cualquier momento a través de nuestro correo electrónico de adaptaciones.

**Nuestro equipo de Adquisición de Talentos trabaja en estrecha colaboración con nuestro equipo de estrategia y metas en materia de Inclusión Global. Llevan a cabo reuniones bimensuales a fin de revisar los progresos y mejorar continuamente nuestro trabajo de contratación.**

## AVANCE PROFESIONAL DE LOS TALENTOS DIVERSOS

Invertimos en programas que apoyan el desarrollo, el avance y la retención de todos los empleados y nos centramos en los talentos diversos y de alto desempeño.

En 2024, Scotiabank inscribió a 20 empleados afrodescendientes en el Programa de Aceleración de Gestión para Afrodescendientes de McKinsey y a 25 líderes panasiáticos en el Programa de Aceleración de Gestión para Asiáticos de McKinsey. Estos programas se centran en mejorar la mentalidad y los comportamientos relacionados con el liderazgo, agudizar las habilidades resolutivas y establecer y ejecutar una estrategia empresarial.

Asimismo, nuestros ERG ofrecen oportunidades de desarrollo profesional a fin de conectar con los líderes de diversos orígenes y mejorar sus habilidades de creación de redes y liderazgo. Por ejemplo, el Programa de Tutoría de la Red Sudasiática (SAN) contó con 75 emparejamientos en Canadá en 2024 y obtuvo un índice de satisfacción del 95 %.

La Red de Empleados Afrodescendientes de Scotiabank (SBEN) lleva a cabo el Programa New Hire Buddy a fin de ayudar a los empleados afrodescendientes que acaban de incorporarse a sentirse a gusto y en conexión. Desde su inicio en 2022, participaron 202 empleados nuevos, incluidos 38 que comenzaron a trabajar en 2024. El programa obtuvo una mención honorífica en el premio Seramount ERG Impact Award de 2023.

En 2024, el grupo ERG DiversAbility organizó tres transmisiones por Internet en la que participaron 278 asistentes con el objetivo de concientizar sobre los documentos accesibles, la neurodiversidad y el compromiso y el avance de los empleados.

2	INTRODUCCIÓN
7	NUESTRO ENFOQUE
12	GOBIERNO CORPORATIVO
27	FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
41	MEDIOAMBIENTE
46	SOCIAL
47	Bienestar y desarrollo de los empleados
52	Inclusión en el trabajo
61	Reconciliación indígena
63	Efecto comunitario
69	Acceso e inclusión financieros
75	APÉNDICE

## CAPACITACIÓN DE LAS MUJERES EN NUESTRA FUERZA LABORAL

Según el [Reporte de Mujeres en el Lugar de Trabajo de 2024](#) de McKinsey, aún persiste la desigualdad en la representación de las mujeres<sup>1</sup> en todos los niveles de las empresas, independientemente de la raza y el origen étnico.

En Scotiabank, nos comprometemos a apoyar a las mujeres en su desarrollo profesional y en el alcance de su máximo potencial.

### En 2024, logramos lo siguiente:

- Lanzamos la tercera cohorte de nuestro programa virtual de Liderazgo para Mujeres con más de 40 empleadas, que ahora incluye participantes del Uruguay y la República Dominicana, además de Chile, Colombia, México y el Perú.
- Continuamos a nivel global nuestro programa de desarrollo Elevate, de seis meses de duración, diseñado para puestos de director asociado en Banca y Mercados Globales. El programa incluye sesiones centradas en el desarrollo, tutoría, evaluaciones psicométricas y creación de redes con líderes sénior. Lo completaron más de 360 directores asociados, y el 87 % continúa trabajando en Scotiabank cuatro años después. Otros diez empleados completaron el programa en 2024.
- Se avanzó en la diversidad de género en los programas de Liderazgo Ejecutivo de McKinsey de 2024, en donde un 40 % de los participantes del Banco se identificaron como mujeres, y un 60 % se identificaron como mujeres en los Programas de Aceleración de Gestión de McKinsey.

## EL COMPROMISO DE SCOTIABANK MÉXICO CON EL LIDERAZGO FEMENINO

Las iniciativas de Scotiabank México incluyen el programa de Liderazgo Femenino, que apoya a más de 1 180 mujeres con capacitación, tutoría y oportunidades de creación de redes. Junto con el Tecnológico de Monterrey, ofrecemos el Diplomado en Liderazgo Consciente para Mujeres Ejecutivas, que capacita a mujeres líderes para puestos sénior. También lanzamos programas como Mujeres en el Liderazgo Bancario Comercial y Mentoría para Mujeres en Gestión Patrimonial, que benefician a más del 20 % de las mujeres de estos sectores. Gracias a estos esfuerzos, somos el único banco entre las 12 empresas más inclusivas en el Índice WO/MEN IN DEI de Forbes México.

<sup>1</sup> Cuando nos referimos a las mujeres, nos referimos a cualquier persona que se identifique como mujer. Según nuestra guía de terminología inclusiva, la identidad de género es la experiencia interna de género de una persona, que puede ser como mujer, hombre, ambos, ninguno de los dos o cualquier punto del espectro de género. La identidad de género de una persona puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer. Utilizamos términos que reflejan la identidad de género, como hombre, mujer, no binario, transgénero o cisgénero.

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

## RECONOCIMIENTOS

Por cuarto año consecutivo, *The Globe and Mail* incluyó a Scotiabank en la sección [Women Lead Here](#) de su revista *Report on Business*.

Además de ofrecer programas, seguimos colaborando con los socios para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. En el Perú, por ejemplo, lanzamos *Empower Her*, un programa de liderazgo femenino en colaboración con Aequales. Más de 200 mujeres participaron en debates sobre liderazgo y sesiones de creación de redes, con un índice de satisfacción del 96 %, a fin de mejorar el desarrollo profesional y personal. Para obtener más información sobre las mujeres en puestos de liderazgo y nuestra fuerza laboral, consulte [Paquete de Datos e Índices](#).

# 39 %<sup>✳</sup>

de los puestos de VP o superiores a nivel mundial los desempeñaron las mujeres en 2024

## DESARROLLO DE UNA CULTURA INCLUSIVA

Desarrollar una cultura inclusiva es la clave de nuestro éxito. Nuestra **ConexiónScotia** representa un compromiso compartido de crear espacios seguros para el aprendizaje y el crecimiento, al promover la responsabilidad, la transparencia y la inclusión.

En 2024, lanzamos el curso actualizado Desarrollo de la Diversidad, la Inclusión y la Pertenencia: Juntos como Aliados Eficaces, que ayuda a los empleados a conocer mejor la diversidad, la equidad y la inclusión; además, brinda orientación para convertirse en aliados activos al fomentar la inclusión consciente y al abordar temas, como la discriminación, el acoso y el racismo. Es obligatorio para todos los empleados del mundo.

Los empleados de Canadá y EE. UU. ya pueden actualizar su marcador de designación de sexo en nuestras plataformas internas a “X”, “desconocido” o “sin declarar”, según sus documentos expedidos por el gobierno. Hay recursos disponibles para guiar a los empleados a través del proceso con apoyo interno.

## ALIADOS PARA EL IMPACTO

En 2024, organizamos nuestra tercera Cumbre Mundial de Alianzas: Aliados para el Impacto, en donde celebramos nuestro compromiso continuo de fomentar una cultura diversa, equitativa e inclusiva. El evento reunió a casi 6 300 inscritos, de los cuales más de 4 400 empleados lo vieron en directo o por repetición y, aproximadamente, 330 empleados asistieron de forma presencial. Karamo, presentador nominado al Emmy y experto en cultura en el programa *Queer Eye*, se reunió con nuestra Directora de Recursos Humanos, Jenny Poulos, para conversar sobre cómo los empleados pueden aprovechar sus identidades únicas para impulsar un cambio positivo y mejorar las alianzas en Scotiabank. También volvimos a recibir a Kenji Yoshino, asesor en materia de alianzas y profesor de Derecho Constitucional, que compartió estrategias para lograr alianzas corporativas eficaces, complementadas con las sugerencias de los empleados que participaron en nuestra Encuesta sobre Diversidad a Nivel Global.

En el Perú, iluminamos nuestro edificio principal con los colores de la bandera del Orgullo y concienciamos a través de iniciativas educativas para demostrar nuestro compromiso con la comunidad LGBTQIA+. Con estos esfuerzos, buscamos garantizar que todo el mundo sienta que cuenta con el apoyo y el empoderamiento necesarios para alcanzar su máximo potencial.

“Mientras presidía el Subcomité de Alianzas y Patrocinio de GBM, y en colaboración con un dedicado equipo de voluntarios, implementamos un cambio tangible al introducir una meta anual obligatoria para todos los empleados de GBM. Esta iniciativa de alianzas destaca el compromiso de Scotiabank de impulsar la inclusión duradera tanto de su personal como de sus clientes. Me enorgullece formar parte de una organización que trabaja de manera proactiva por un futuro más inclusivo”.

**Marta Cano Escobar, Directora General y Jefa Global de Ventas de Derivados de Renta Variable Corporativos e Institucionales**

2	INTRODUCCIÓN
7	NUESTRO ENFOQUE
12	GOBIERNO CORPORATIVO
27	FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
41	MEDIOAMBIENTE
46	SOCIAL
47	Bienestar y desarrollo de los empleados
52	Inclusión en el trabajo
61	Reconciliación indígena
63	Efecto comunitario
69	Acceso e inclusión financieros
75	APÉNDICE

## FOMENTO DE LA INCLUSIÓN A NIVEL GLOBAL A TRAVÉS DE LOS GRUPOS DE RECURSOS PARA EMPLEADOS

Lo fundamental de nuestro compromiso en materia de inclusión es que los ERG transformen la manera en la que fomentamos la conexión, potenciamos las voces e impulsamos la inclusión a nivel global en la fuerza laboral.

Nuestro Marco Global de ERG reúne a 15 grupos de toda la empresa que conectan a más de 20 ERG específicos de cada país que representan a todos los grupos que merecen equidad. Estos grupos de voluntarios apoyan la diversidad y la inclusión a través de una serie de identidades, como el género, la edad, la habilidad, la orientación sexual, la raza, la etnia, los veteranos y los aliados. Los ERG ofrecen un espacio en el que los empleados puedan conectar, compartir experiencias y apoyarse mutuamente.

### Estos son algunos de los aspectos más destacados de los ERG de 2024:

- **Red Sudasiática (SAN) y series de alianzas a nivel global:** se organizaron cuatro eventos de participación sobre temas como la inclusión de las personas 2SLGBTQIA+ en Canadá, la salud mental, la conciliación de la vida laboral y familiar, y la actividad física. A este evento, asistieron 704 empleados.
- **Red de Asia Oriental y el Año Nuevo Lunar:** se organizó una celebración en todo el Banco a la que asistieron más de 400 personas.
- **Red de Oriente Medio y la sesión sobre salud mental:** se llevó a cabo una sesión a fin de apoyar a los empleados durante las crisis y destacar los recursos de salud mental. Asistieron 97 empleados.
- **Red Caribeña de Scotiabank (SCN) y los colores del Caribe:** se organizó un evento híbrido en el que asistieron 500 personas en total a fin de celebrar la cultura y la herencia.
- **Red de Empleados Afrodescendientes de Scotiabank (SBEN), SCN y el Día de la Emancipación:** se celebró el Día de la Emancipación con los líderes sénior y los jefes de países del Caribe. Asistieron más de 200 personas de todo el mundo a la celebración.
- **ERG vinculados al Orgullo y evento a nivel global del Mes del Orgullo:** nuestra transmisión por Internet a nivel global incluyó un panel de presidentes del Grupo de Recursos para Empleados del Orgullo de toda la empresa quienes compartieron sus historias personales. También contamos con la presencia de una celebridad internacional de la televisión que habló sobre su experiencia personal cuando salió del clóset.



- **ERG de pueblos indígenas, el Día Nacional de los Pueblos Indígenas y el Mes de la Historia:** se realizó una mesa redonda sobre la cultura indígena, se celebró el Día de la Camisa Naranja y el Día Nacional de la Verdad y la Reconciliación con una actividad de aprendizaje, y participamos en la Caminata por Wenjack durante la Semana del Camino Secreto.
- **Red de Veteranos de Scotiabank y la exposición Valour and Vision Expo:** se organizó la exposición inaugural Valour and Vision Expo, en la que se presentaron las Fuerzas Armadas canadienses y sus grupos de apoyo, y se ayudó a los empleados a conocer mejor la comunidad militar.
- **ERG de DiversAbility y el Día Internacional de las Personas con Discapacidades:** se organizó una transmisión por Internet a nivel global que se centró en las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidades y en el fomento de la inclusión y la alianza. El evento estuvo disponible en inglés, francés, español y lengua de señas de los Estados Unidos con subtítulos en directo en todos los idiomas.
- **ERG de DiversAbility (Trinidad y Tobago) y más allá de las limitaciones:** se llevó a cabo un evento híbrido con una mesa redonda de 360 grados en la que se debatió sobre diversas experiencias relacionadas con la discapacidad.
- **ERG de medioambiente y acción por el clima:** se presentó en conjunto una transmisión por Internet a nivel global con Global Sustainability en la que asistieron más de 1500 personas.

Se habló sobre cómo ser optimistas en cuanto al clima, y se brindaron consejos para vivir de forma más sostenible. Se extendió la presencia regional de los ERG en Canadá y el Caribe, y se estableció el foro *Global Executive Champion Forum* de líderes ejecutivos para compartir las mejores prácticas. En el marco del Programa de Distribución de Botellas de Agua Reutilizables de Scotiabank, se llevaron a cabo ocho eventos de activación y se distribuyeron más de 600 botellas a fin de fomentar un menor uso del plástico.

- **ERG de las familias:** creamos un proceso de certificación de coaching entre iguales para licencias por maternidad o paternidad con el fin de apoyar a los líderes que ayudan a los empleados que necesitan una licencia de ese tipo. Se organizó un seminario a nivel global sobre el Día Internacional de las Familias de las Naciones Unidas que tuvo un alcance en toda la red de los ERG de las familias en Canadá, EE. UU. y el Caribe.
- **ERG de jóvenes profesionales:** se organizó y celebró una exitosa exposición virtual sobre la carrera profesional. Participaron más de 1000 asistentes, entre los que se encontraban múltiples líneas comerciales y funciones, como el centro de contacto, la banca empresarial, la auditoría global, la gestión global de patrimonio, los recursos humanos globales y la banca canadiense. Los jóvenes profesionales también organizaron una sesión de desarrollo profesional a la que asistieron más de 600 personas y que sirvió de ayuda para crear un resumen de una página del tema que iba a tratarse y un argumento de venta: dos herramientas importantes para avanzar en la carrera profesional.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 47 Bienestar y desarrollo de los empleados
- 52 Inclusión en el trabajo**
- 61 Reconciliación indígena
- 63 Efecto comunitario
- 69 Acceso e inclusión financieros
- 75 APÉNDICE

## Inclusión de empleados de pueblos indígenas

### AUMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS DE CANADÁ

SOAR es nuestro programa de desarrollo rotativo de 24 meses que se diseñó a fin de derribar las barreras a las que se enfrentan los estudiantes indígenas a la hora de buscar empleo en el sector financiero. Forma parte de nuestras Incubadoras de Talento para los Líderes del Mañana (TILT), cuyo objetivo es contratar a los mejores talentos diversos a través de los programas de desarrollo de recién graduados a tiempo completo en todas las líneas comerciales. En 2024, se incorporaron al programa 135 estudiantes.

A través de SOAR, buscamos candidatos que se identifiquen como primeras naciones, métis o inuit, y que cursen estudios postsecundarios. En 2024, ampliamos el programa e incorporamos ocho asociados indígenas más al Banco a raíz del éxito de 2023 cuando le dimos la bienvenida a siete participantes.

“El Programa SOAR fue una experiencia invaluable que transformó mi trayectoria personal y profesional como recién graduada. Gracias a este programa, desarrollé nuevas habilidades y, al mismo tiempo, me centré en el empoderamiento indígena y afiancé la conexión con mi lado indígena. Gracias a que formé parte de SOAR, se me abrieron numerosas puertas a oportunidades increíbles y conocí comunidades y líderes que me apoyaron. Estoy muy agradecida por el crecimiento y la confianza que adquirí a través de este programa”.

**Madison Grant (ella/la), Asociada de SOAR**

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. Continuaremos aprovechando nuestros canales de comunicación para amplificar las opiniones, las perspectivas, las enseñanzas y los conocimientos indígenas entre los empleados y nuestras comunidades más amplias.

La capacitación sobre **Competencia cultural indígena**, que se desarrolló en colaboración con nuestro ERG de pueblos indígenas, es obligatoria para todos los empleados en Canadá y a nivel global que atienden a los clientes canadienses. Desde su introducción en 2020, más de 45 000<sup>1</sup> empleados completaron el curso.

Para celebrar el Día de la Camisa Naranja y apoyar a los empleados indígenas, el equipo de Inclusión Indígena organizó círculos de sanación que dirigieron los ancianos indígenas. Este equipo se centra en el bienestar y el desarrollo de los empleados indígenas y apoya tanto a los indígenas como a quienes no lo son que trabajan con comunidades indígenas en Scotiabank.

#### En 2024, el equipo de Inclusión Indígena realizó lo siguiente:

- Llevó a cabo cinco sesiones virtuales de la **Serie de Desarrollo de los Pueblos Indígenas**, que estaba disponible para los empleados indígenas de todos los niveles laborales, líneas comerciales y funciones. Entre los temas que se trataron, se encuentran la hoja de ruta de la carrera profesional, el *curriculum vitae* y las habilidades para dar entrevistas, la inteligencia cultural, las siete enseñanzas sagradas en el lugar de trabajo y la creación de redes estratégicas.
- Se relanzó el **Programa de Tutorías iLead para los Pueblos Indígenas** en colaboración con el Programa de Aprendizaje y Desarrollo, en el que se empareja a 15 alumnos indígenas con 15 tutores de todas las líneas comerciales.
- Se organizaron los **Círculos Culturales y de Bienestar para los Pueblos Indígenas** virtuales, que dirigieron los ancianos en los días importantes, como el Día Nacional de las Lenguas Indígenas, el Día del Vestido Rojo y el Día de la Camisa Naranja.

#### Compromiso del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación

- N.º 2** Apoyar a los empleados indígenas con la capacitación especializada en liderazgo.  
Cronograma: En curso: segundo trimestre de 2025 y actualización anual
- N.º 11** Aumentar la accesibilidad de los programas personalizados para los empleados indígenas en Scotiabank.  
Cronograma: En curso: primer trimestre de 2026 y actualización anual
- N.º 12** Mejorar y ampliar el contenido del programa obligatorio de capacitación sobre conciencia cultural a fin de informarles con claridad a los empleados no indígenas sobre las experiencias de vida de los pueblos indígenas.  
Cronograma: En curso: cuarto trimestre de 2025 y actualización anual
- N.º 14** Aumentar la accesibilidad del empleo a solicitantes indígenas mediante la actualización de las ofertas de empleo de Scotiabank.  
Cronograma: En curso: primer trimestre de 2026 y actualización anual
- N.º 16** Aumentar las oportunidades de trabajo remoto para los empleados indígenas a través de las actualizaciones de políticas y la creación de conciencia.  
Cronograma: En curso: primer trimestre de 2027 y actualización anual
- N.º 17** Apoyar la inclusión y el proceso de incorporación de nuevos empleados indígenas en la organización mediante un rol de apoyo específico para la incorporación.  
Cronograma: En curso: cuarto trimestre de 2026 y actualización anual
- N.º 18** Aumentar la confianza y la accesibilidad de los empleados que completan la encuesta sobre cómo se autoidentifican mediante el aumento de la capacitación y la creación de conciencia.  
Cronograma: En curso: cuarto trimestre de 2025 y actualización anual



<sup>1</sup> Tenga en cuenta que esta cifra solo incluye a los empleados activos y actuales de Scotiabank.

2 INTRODUCCIÓN

7 NUESTRO ENFOQUE

12 GOBIERNO CORPORATIVO

27 FINANZAS SOSTENIBLES  
E INVERSIÓN RESPONSABLE

41 MEDIOAMBIENTE

46 SOCIAL

47 Bienestar y desarrollo  
de los empleados52 **Inclusión en el trabajo**

61 Reconciliación indígena

63 Efecto comunitario

69 Acceso e inclusión  
financieros

75 APÉNDICE

## Progreso de la inclusión de la comunidad LGBTQIA+

Después de 10 años, actualizamos nuestro uso del acrónimo “LGBTQIA+” a fin de que sea más inclusivo. En Canadá, ahora utilizamos 2SLGBTQIA+, mientras que, en el resto del mundo, continuaremos usando LGBTQIA+ tanto interna como externamente.

El acrónimo “2S” representa a los dos espíritus, término que utilizan los pueblos indígenas de Norteamérica a fin de describir diversas identidades de género, expresiones, orientaciones sexuales e identidades espirituales desde una perspectiva cultural. Como parte de nuestro camino hacia la verdad y la reconciliación, es importante que reconozcamos a los miembros de dos espíritus de las comunidades indígenas en nuestro acrónimo actualizado para los empleados canadienses.

Desde su puesta en marcha en 2021, nuestro Programa de Patrocinio Empower apoyó el desarrollo de 40 empleados 2SLGBTQIA+ en Canadá que se autoidentificaron en nuestra Encuesta sobre la Diversidad. El programa brinda a los participantes sesiones uno a uno de coaching, sesiones grupales de aprendizaje, emparejamientos de patrocinios, mapas de carreras profesionales, evaluaciones psicométricas y revisiones 360. Hasta la fecha, el 91 % de los protegidos se graduó, el 41 % recibió ascensos, y el 80 % permanece en el Banco. En 2024, ampliamos el programa a fin de incluir a los empleados LGBTQIA+ a nivel global.

En 2024, presentamos las nuevas directrices relacionadas con el Apoyo a la Jornada de Afirmación de Género para los empleados y sus dependientes en Canadá. Estas directrices sustituyen las anteriores que se vinculaban a la Transición de Género en el Lugar de Trabajo. Además, ampliamos nuestra guía terminológica LGBTQIA+ a fin de incluir más términos y definiciones, lo que fortaleció aún más nuestro compromiso con el lenguaje inclusivo. También nos convertimos en miembro fundador de la Asociación para la Igualdad Global LGBTIQ+ (PGLE) y el primer banco canadiense en adoptar los Estándares Globales de Conducta LGBTI de la ONU para las empresas.

## Apoyo a las personas afrodescendientes y de color

Nos comprometemos a potenciar e incluir a las personas afrodescendientes, personas de color y sus identidades interseccionales a través de nuestras estrategias y eventos globales de Inclusión Global centrados en la atracción, el desarrollo y la retención de los empleados. Seis ERG apoyan la inclusión de las personas afrodescendientes y de color dentro de Scotiabank.

Para conectar con los empleados afrodescendientes, Scotiabank organizó eventos de aprendizaje y celebraciones a fin de crear un entorno de pertenencia, incluida la celebración del Mes de la Historia Negra. El Consejo Global de Empleados Afrodescendientes de Scotiabank, que integran miembros de Canadá, Estados Unidos y Reino Unido, se reúne todos los meses a fin de compartir las mejores prácticas y planificar las iniciativas. Además, nuestro Plan de Igualdad en el Empleo en Canadá aborda las brechas de representación y las barreras a las que se enfrentan las personas afrodescendientes y de color, y detalla algunas acciones para apoyar su crecimiento.

## Creación de un entorno inclusivo para las personas con discapacidades

Scotiabank defiende las 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 RR. HH., cuyo objetivo es ir más allá del cumplimiento y fomentar una mayor accesibilidad, equidad e inclusión de los empleados con discapacidades.

En 2023, lanzamos nuestro [Plan de la Ley de Canadá Accesible \(ACA\)](#) entre el periodo de 2023 y 2026, y elaboramos el primer [reporte](#) sobre el progreso en 2024. De este modo, se destacaron los logros hacia nuestros compromisos. Nos centramos en el cumplimiento de los compromisos clave en materia de empleo del Plan de la ACA, incluido el aumento de la representación de las personas con discapacidades en un 20 % para finales de 2025.

## ENCUESTA DE RETROALIMENTACIÓN SOBRE ACCESIBILIDAD

En 2024, presentamos una encuesta de retroalimentación sobre accesibilidad a fin de recabar la opinión de los empleados canadienses acerca de las barreras a las que se enfrentan y las formas de mejorar la accesibilidad en el Banco. Gracias a los resultados que se obtuvieron, podemos mejorar nuestras herramientas, procesos y cultura con el objetivo de crear un entorno más inclusivo. Toda la retroalimentación se utilizará a fin de apoyar las iniciativas del Banco para construir un lugar de trabajo más equitativo y accesible. La encuesta está abierta a todos los empleados canadienses, independientemente de su identidad o habilidad. En Perú, las iniciativas, como el Programa Conocer a la Comunidad Sorda y la capacitación en lengua de señas llamada Signs That Unite, pretenden garantizar que todos los clientes sientan que los valoran y los comprenden.

### MODELO OPERATIVO DE ACCESIBILIDAD (AOM) PARA LOS EMPLEADOS CANADIENSES

Nuestro Modelo Operativo de Accesibilidad para Empleados (AOM), recientemente mejorado, forma parte de nuestro Plan de Equidad en el Empleo para Personas con Discapacidades en Canadá y se centra en la prestación de servicios accesibles e inclusivos.

En 2024, se lanzaron varias iniciativas a fin de impulsar el AOM y derribar las barreras en toda la experiencia de los empleados, que incluyen lo siguiente:

- Actualización de nuestro curso Repensemos la accesibilidad (*Rethinking Accessibility*) para los empleados que trabajan en Canadá. En este curso, se incorporan por naturaleza ejemplos de accesibilidad.
- Rediseño de nuestro Portal de Accesibilidad para Empleados en nuestra intranet a fin de garantizar un lenguaje inclusivo y un diseño accesible.
- Creación de una lista de reproducción de apoyo a la neurodiversidad que está disponible en inglés, francés y español. Esta lista se creó a fin de ayudar a los empleados a comprender la neurodiversidad y fomentar una cultura inclusiva.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 47 Bienestar y desarrollo de los empleados
- 52 Inclusión en el trabajo
- 61 Reconciliación indígena
- 63 Efecto comunitario
- 69 Acceso e inclusión financieros
- 75 APÉNDICE

## Apoyo a los veteranos

Nuestra Red de Veteranos, establecida hace tiempo, aún apoya la inclusión de veteranos y reservistas militares como empleados y candidatos. 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, por ejemplo, [Treble Victor Group](#). Scotiabank actualizó nuestra Política de Licencias para las Fuerzas de Reserva que se aplica a los empleados de Canadá que son miembros del ejército canadiense.

Consulte la pág. 57 para obtener más información sobre la Red de Veteranos de Scotiabank.

## Pago equitativo

Revisamos y analizamos, de forma anual, la información sobre remuneraciones en varios países en relación con el género. En Canadá, nuestro análisis de remuneración aún 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 remuneración de forma coherente a todos los grupos merecedores de equidad y contamos con planes de acción específicos para promover 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 remuneración similar con el fin de realizar una comparación justa y precisa en toda la organización. En 2024, mejoramos aún más nuestro análisis de la remuneración mediante la contratación de un proveedor externo a fin de que realizara un análisis estadístico exhaustivo de nuestra remuneración en Canadá. Se contrató a un tercero con el objetivo de fortalecer el análisis en términos equiparables y, así, tener en cuenta los factores que determinan el pago, como las diferencias en el desempeño, la experiencia, el alcance del rol y el valor externo o la demanda de las habilidades en cada mercado. Aunque el objetivo de nuestro Programa de Pago Equitativo es eliminar las brechas salariales, reconocemos que es posible que se generen variaciones moderadas (tanto positivas como negativas) como resultado de estas diferencias.

En nuestro análisis de brechas salariales en términos comparables de 2024, se demostró lo siguiente:

- **En general:** aunque encontramos algunas variaciones dentro de los grupos que aparecen a continuación, en todos los niveles de empleo, observamos una variación inferior al 1 % entre todos los empleados cuando se combinan dentro de cada una de las siguientes categorías.
- **Personas de color:** En general, logramos el pago equitativo entre los distintos niveles de empleo y dentro de nuestra población no ejecutiva. En los niveles ejecutivos, observamos alrededor de un 1 % de variación.
- **Personas con discapacidades:** logramos un pago equitativo dentro de nuestros roles júnior. Observamos variaciones algo superiores en los niveles directivos y profesionales experimentados y, en los niveles ejecutivos, de alrededor de un 1 % y un 2 %, respectivamente.
- **Mujeres:** logramos un pago equitativo dentro de nuestros roles júnior. Dentro de los niveles profesionales con experiencia en gestión, observamos una variación inferior al 2 %. En los niveles ejecutivos, observamos alrededor de un 3 % de variación.

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. Seguimos enfocándonos en las acciones para eliminar 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.

Además, como parte de nuestros reportes normativos, llevamos a cabo una revisión de nuestras brechas salariales brutas (o no ajustadas) en Canadá y Reino Unido. En consecuencia, estos resultados podrán diferir, ya que, en las brechas salariales brutas, no se tienen en cuenta los factores determinantes de la retribución, como el tamaño y el alcance del rol, la industria en la que opera y las demandas externas para desempeñarlo. Asimismo, el 3 de septiembre de 2024, para cumplir con los requisitos establecidos en la Ley de Pago Equitativo de Canadá, Scotiabank presentó su plan inicial de pago equitativo que se elaboró en conjunto con los representantes de los empleados de varias líneas comerciales. Nuestras políticas y programas de remuneración son, por naturaleza, neutrales en cuanto al género y carecen de prejuicios, y se basan en 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 que

desempeñan el mismo rol o pertenecen a la misma industria tienen las mismas oportunidades para obtener una remuneración 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.

El Comité de Capital Humano y Remuneración de la Junta Directiva supervisa las estrategias de capital humano y remuneración relacionadas con la inclusión, la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados, y otras políticas y prácticas ASG. Para obtener más información, consulte nuestro **Reporte Anual de 2024**, pág. 74.

### REMUNERACIÓN TOTAL<sup>1, 3</sup>

Rol	Las mujeres en relación con los hombres	Las personas de color en relación con el resto de los empleados	Las personas con discapacidades en relación con el resto de los empleados
Vicepresidente o Vicepresidente sénior	97 % <sup>2</sup>	99 %	98 %
Gerencia: profesional experimentado	98 %	100 %	98 %
Profesional, administrativo y operativo	100 %	100 %	99 %
Todos los niveles de empleo	99 %	100 %	99 %

### ENLACES DE INTERÉS

[Página web sobre diversidad, equidad e inclusión](#)  
[Reporte Narrativo sobre Equidad entre los Empleados de Scotiabank](#)

1 La remuneración total incluye el salario básico y los incentivos a corto y largo plazo (cuando corresponda), y refleja el periodo desde noviembre de 2023 hasta octubre de 2024. A fin de garantizar una comparación justa, se incluyó a todos los empleados de Canadá en roles a tiempo completo, excepto 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.

3 En años anteriores, estos datos se referían a la remuneración promedio en lugar de a la remuneración total. En 2024, se introdujeron cambios en la forma de determinar la comparación justa. Se contrató a un tercero para mejorar nuestra metodología a fin de tener en cuenta los factores que diferencian el pago, como el desempeño, la experiencia, etc. Por lo tanto, nuestras brechas salariales de años previos no se compararán con los datos que se recopilaron en los reportes ASG anteriores.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 47 Bienestar y desarrollo de los empleados
- 52 Inclusión en el trabajo
- 61 Reconciliación indígena**
- 63 Efecto comunitario
- 69 Acceso e inclusión financieros
- 75 APÉNDICE

# Reconciliación indígena

## Por qué es importante

Nos comprometemos a realzar las voces y los conocimientos indígenas a través de un camino hacia la verdad basado en la autorreflexión y las acciones intencionadas. La verdad es esencial antes de que exista la reconciliación, ya que reconoce las injusticias históricas a las que se enfrentaron los pueblos indígenas y allana el camino para la curación, la justicia y la confianza.

### PLAN DE ACCIÓN PARA LA VERDAD Y LA RECONCILIACIÓN

En 2024, Scotiabank adoptó medidas deliberadas a fin de fortalecer su compromiso de trabajar con empleados, clientes y comunidades indígenas. Un paso importante que dimos este año fue la creación de un rol específico dedicado a promover la verdad y la reconciliación dentro de nuestra organización. Esta posición central fue la primera de este tipo que se implementó en el sector financiero de Canadá. En octubre de 2024, lanzamos de manera formal nuestro Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación, en el que se destaca nuestro compromiso de realizar el trabajo intencional que se requiere en nuestro camino hacia la reconciliación. En este plan, se presentan 37 compromisos en más de 12 áreas de negocios, y se abordan cuestiones clave, como el acceso a la vivienda, la soberanía de los datos, el consentimiento libre, previo e informado (FPIC), la desaparición y el asesinato de mujeres y niñas indígenas, los pueblos de dos espíritus (MMIWG2S+) y la sostenibilidad.

Tomamos medidas tempranas en relación con varios compromisos, entre ellos, la formación de un equipo de Verdad y Reconciliación y el lanzamiento de un programa educativo para los miembros de la Junta Directiva y el Comité de Operaciones de Scotiabank.

**“El factor clave de la reconciliación económica y la visión estratégica del Banco es el valor compartido de que la construcción de la confianza es la forma en la que creamos relaciones sólidas y recíprocas. Con el lanzamiento de nuestro Plan de Acción para toda la empresa, continuamos nuestra labor transformadora junto con los empleados, los clientes y las comunidades indígenas a fin de apoyar y contribuir al progreso social y económico de los pueblos indígenas”.**

**Myan Marcen-Gaudaur, Directora de Relaciones Indígenas y Reconciliación**



### DECLARACIÓN DE LA VERDAD Y LA RECONCILIACIÓN

En toda la Isla de la Tortuga, Scotiabank emplea, realiza operaciones bancarias y reside dentro o cerca de los territorios, las naciones y las comunidades de los pueblos indígenas. A lo largo de nuestra historia juntos, reconocemos las barreras que el sistema financiero creó para los pueblos indígenas, lo que afectó su progreso económico, y el importante trabajo que hay que llevar a cabo a fin de reconstruir las relaciones de confianza.

Scotiabank tiene en cuenta nuestra responsabilidad de abordar los Llamados a la Acción de la Comisión de la Verdad y la Reconciliación de Canadá, que se dieron a conocer en particular en la sección 92, que insta al sector empresarial a adoptar la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (UNDRIP) como marco para la reconciliación.

El Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación de Scotiabank se basará en el trabajo fundacional del Banco, que le valió la certificación del Programa de Acreditación en Asociaciones con Relaciones Indígenas (PAIR) del Consejo Canadiense de Negocios Indígenas. Dado que se implementó este Plan de Acción, se fortalecerá el compromiso de nuestro Banco de incluir, de manera deliberada, las perspectivas indígenas en nuestras actividades y contribuir a la obtención de resultados positivos que impacten en los pueblos indígenas.

Nuestro trabajo continuo es responsabilidad de todos los Scotiabankers actuales y futuros, porque todos somos Personas del Tratado (*Treaty People*). A través del aprendizaje continuo, el desarrollo colaborativo y un impulso constante, buscamos generar resultados positivos que se reflejen en el bienestar holístico de los empleados indígenas, la prosperidad entre los clientes indígenas y una relación de reciprocidad entre Scotiabank y la comunidad que perdure por generaciones.

#### Compromiso del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación

**N.º 1** Garantizar el éxito de los compromisos del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación a través del equipo de Verdad y Reconciliación.  
Cronograma: En curso



#### Compromiso del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación

**N.º 7** Revelar la verdadera historia de Canadá es un precursor fundamental para que exista la reconciliación. Intentamos descubrir la verdad comprendiendo mejor las repercusiones históricas que generó Scotiabank en los pueblos indígenas de Canadá.  
Cronograma: En curso: primer trimestre de 2026 y actualización anual

**N.º 9** Comunicar con claridad el camino hacia la verdad y la reconciliación de Scotiabank a audiencias externas.  
Cronograma: En curso: segundo trimestre de 2025 y actualización anual

**N.º 13** Apoyar e inspirar al equipo de liderazgo sénior de Scotiabank a fin de que establezca relaciones con las comunidades y las organizaciones indígenas, cree conciencia y logre que participen.  
Cronograma: En curso: primer trimestre de 2026 y actualización anual



- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 47 Bienestar y desarrollo de los empleados
- 52 Inclusión en el trabajo
- 61 Reconciliación indígena
- 63 Efecto comunitario
- 69 Acceso e inclusión financieros
- 75 APÉNDICE

## LA VERDAD DEBE SER FUNDAMENTAL PARA QUE HAYA RECONCILIACIÓN

La reconciliación no puede ocurrir sin conocer la verdad, y nuestro compromiso con ambas debe ir a la par. Aún queda mucho por aprender sobre el pasado colonial, los sistemas de internados y las escuelas diurnas de Canadá, y las políticas de asimilación que aún generan grandes barreras socioeconómicas sistémicas y traumas intergeneracionales que afectan a los pueblos indígenas. Buscamos la verdad a través de la autorreflexión, la conversación abierta y la escucha activa.

En 2024, fortalecimos este compromiso asociándonos con autoras indígenas: distribuimos más de 2500 ejemplares del libro *Today is Orange Shirt Day* (Hoy es el Día de la Camisa Naranja) de Phyllis Webstad; hablamos con Michelle Good, autora del libro *Truth Telling* (Decir la verdad), en nuestro pódcast *Perspectives*; y Carol Ann Hilton, autora de *Indigenomics* (Economía indígena), participó como oradora principal en la cumbre ScotiANSPIRA y habló sobre la reconciliación. Todas compartieron sus historias a través de nuestros canales internos y externos.

## DÍA DE LA CAMISA NARANJA Y DÍA NACIONAL DE LA VERDAD Y LA RECONCILIACIÓN

En 2024, Scotiabank celebró el Día de la Camisa Naranja y el Día Nacional de la Verdad y la Reconciliación centrándose en el aspecto de “reconciliACCIÓN” de la Verdad y la Reconciliación. Es más, se destacó el tema de la verdad como el año pasado. Se invitó a los empleados de Canadá a que participen en un taller personalizado que diseñó y dirigió Sohkiwin Solutions, una empresa indígena de pensamiento de diseño. En el taller, se guio a los participantes en la creación de sus Declaraciones personales de Reconciliación, y se enfatizaron los pasos que cada uno de nosotros puede dar hacia una reconciliación sostenida con los pueblos y las comunidades indígenas. Se exploró el “qué”, el “por qué” y el “cómo” de la reconciliación, y se recomendó que se realice una acción significativa en nuestros propios caminos hacia la reconciliación.

## ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Como parte de nuestro compromiso con la reconciliación, ofrecemos una colaboración de \$150 000 por tres años con la asociación Moose Hide Campaign. A través de esta inversión, se tiene en cuenta el compromiso n.º 36 del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación de Scotiabank y se contribuye a que nuestras redes aboguen por poner fin a la crisis de las mujeres, las niñas y las personas de “dos espíritus” de pueblos indígenas desaparecidas y asesinadas (MMIWG2S+). El apoyo financiero también ayudará a Moose Hide a ampliar su alcance y conseguir que un millón de personas participen en el ayuno del Día de la Campaña Moose Hide para 2028.

### Compromiso del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación

**N.º 36** Apoyar a las organizaciones que se ocupan de los asesinatos y las desapariciones de las mujeres, niñas y personas de dos espíritus de los pueblos indígenas (MMIWG2S+) además de abogar por el cambio a través de la presencia física y digital de Scotiabank.

Cronograma: En curso: tercer trimestre de 2025 y actualización anual



## FORTALECIMIENTO DE LA ECONOMÍA INDÍGENA

Scotiabank reconoce nuestra posición como una de las principales instituciones financieras de Canadá y nuestra responsabilidad de abordar las disparidades económicas entre los clientes indígenas ofreciendo productos, servicios y asesoramiento más inclusivos a los clientes y las comunidades indígenas. Es esencial escuchar las historias y las voces indígenas a fin de comprender las barreras históricas a las que se enfrentan los pueblos indígenas que impiden el progreso económico. Nos comprometemos a utilizar nuestro privilegio con el objetivo de crear conciencia y oportunidades para las empresas indígenas. Al elaborar el Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación de Scotiabank, escuchamos y aprendimos de los titulares de derechos internos y externos acerca de nuestro rol en la economía indígena.

Debido a que nos asociamos con organizaciones, como el Indigenomics Institute y la Aboriginal Financial Officers Association, estamos trabajando con líderes indígenas a fin de que crezca su economía. Como defensores de la compra con los pueblos indígenas mediante el Consejo Canadiense de Negocios Indígenas, nos comprometemos a mejorar nuestros procesos de compras a fin de facilitar la negociación con los proveedores indígenas. Como muestra de nuestro compromiso, incorporamos un rol de Director de Compras con los Pueblos Indígenas, quien se ocupa de ese trabajo.

En otoño de 2024, el Consejo Canadiense de Negocios Indígenas (CCIB) le otorgó de nuevo a Scotiabank la certificación Oro por el Programa de Acreditación en Asociaciones con Relaciones Indígenas (PAIR). Obtuvimos el premio en reconocimiento a nuestro compromiso por establecer relaciones de trabajo sólidas y continuas que generan patrimonio para las empresas y las comunidades indígenas.

### Compromiso del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación

**N.º 32** Apoyar la autodeterminación y la prosperidad de la economía de las comunidades indígenas que buscan acceder a propósito al capital mediante una evaluación de la viabilidad.

Cronograma: En curso: primer trimestre de 2026 y actualización anual

**N.º 35** Comprender las consideraciones de inversión que apoyan a los pueblos indígenas mediante la capacitación y la creación de conciencia.

Cronograma: En curso: cuarto trimestre de 2025 y actualización anual



## ENLACES DE INTERÉS

- [Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación de Scotiabank](#)
- [Declaración de la Verdad y la Reconciliación](#)
- [Solicitud de PAIR](#)

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 47 Bienestar y desarrollo de los empleados
- 52 Inclusión en el trabajo
- 61 Reconciliación indígena
- 63 Efecto comunitario
- 69 Acceso e inclusión financieros
- 75 APÉNDICE

## Efecto comunitario

### Por qué es importante

Nos conectamos con las comunidades en las que operamos. Son los lugares donde vivimos, trabajamos, atendemos a nuestros clientes, educamos a nuestros hijos y nos relacionamos con nuestros vecinos. También es allí donde contratamos a muchos miembros de nuestra fuerza laboral y nos asociamos con proveedores locales. Ser un buen vecino significa invertir nuestros recursos a fin de ayudar a construir comunidades en las que todas las personas saldrán adelante.

### Inversiones en la comunidad

En 2024, seguimos apoyando 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 relacionado con las conexiones de inversión en la comunidad.

Nuestra Junta Directiva y nuestro Director General supervisan la Estrategia de Inversión en la Comunidad de Scotiabank, incluida nuestra iniciativa emblemática, ScotialNSPIRA. También aprueban todas las solicitudes de apoyo financiero caritativo que superen las siete cifras. La Vicepresidenta Sénior y Directora de Sostenibilidad, Impacto Social y Comunicación 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 Patrocinios Comunitarios. Además, preside nuestro Comité de Inversión en la Comunidad, que contribuye a dar forma a nuestra estrategia, 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 2024. Se reconoce a LBG Canada como una norma a nivel global para gestionar, medir y reportar las inversiones comunitarias.

### INVERSIONES EN LA COMUNIDAD A NIVEL GLOBAL EN 2024

Contribución por tipo	Contribución
Donaciones en efectivo	\$89 millones
Voluntariado de los empleados en el trabajo	\$3,6 millones
Inversiones en especie	\$1,4 millones
Costos de la gestión de programas	\$6,0 millones
<b>Total</b>	<b>\$100,1 millones ▲</b>

### INVERSIONES EN EFECTIVO<sup>1</sup>



- Arte/cultura/humanidades \$7,5 millones
- Desarrollo comunitario/ servicios sociales \$27,7 millones
- Educación \$15,3 millones
- Medioambiente \$2,4 millones
- Atención médica \$18,9 millones
- Derechos humanos y civiles \$1,4 millones
- Otros \$1,4 millones
- Deportes y recreación \$14,4 millones

### RESPUESTA EN CASO DE CATÁSTROFES

Scotiabank apoya los llamamientos de ayuda humanitaria y de emergencia en todo el mundo y asiste a los afectados por catástrofes y desastres naturales o provocados por el hombre. En 2024, contribuimos con \$979 000 a nivel global. Se prestó apoyo a United Way Jamaica, United Way Trinidad y Tobago y la Cruz Roja Canadiense en respuesta al huracán Beryl. Además, brindamos ayuda a varias organizaciones que participaban en la prevención de incendios forestales y en la ayuda humanitaria a quienes afectaron los desastres naturales en Canadá, como en Columbia Británica y las provincias Maritimes y Prairies, al igual que en Chile, Colombia y a nivel internacional.



Como [Empresa Solidaria con Imagine Canada](#), Scotiabank destina el 1 % de los beneficios nacionales antes de los impuestos para apoyar a organizaciones benéficas y sin fines de lucro en las comunidades donde viven y trabajan nuestros empleados en Canadá<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Es posible que las cifras no coincidan con el total debido al redondeo.

<sup>2</sup> Las donaciones filantrópicas totales del año fiscal 2024 se comparan con los beneficios antes de los impuestos de los últimos cinco años fiscales sobre la base de un año de retraso.

▲ 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 ScotialNSPIRA.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 47 Bienestar y desarrollo de los empleados
- 52 Inclusión en el trabajo
- 61 Reconciliación indígena
- 63 Efecto comunitario
- 69 Acceso e inclusión financieros
- 75 APÉNDICE

## Posibilidad de una resiliencia económica a través de ScotiaINSPIRA

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 derribar las barreras al progreso y aumentar el acceso a las oportunidades, pretendemos crear un entorno de trabajo más inclusivo y resiliente para todas las personas.

A través de ScotiaINSPIRA™, que se lanzó en 2021, nuestro compromiso de inversión en la comunidad de \$500 millones a 10 años, trabajamos para reforzar la resiliencia económica de las personas y los grupos desfavorecidos<sup>1</sup>.

En los últimos años, la necesidad de ayuda alcanzó niveles sin precedentes debido a los complejos retos a los que se enfrentan muchas personas, como las cambiantes demandas de la fuerza laboral, el aumento del costo de la vida, las repercusiones del cambio climático y el acceso equitativo a la atención médica. A medida que nuestros socios y sus programas evolucionan para afrontar estos momentos cruciales, los escuchamos, aprendemos y nos adaptamos con ellos.

En 2024, mejoramos nuestro marco estratégico para satisfacer mejor las necesidades de la comunidad y crear una mayor resiliencia económica en América Latina y el Caribe. Nuestras inversiones en estas regiones ayudan a abordar las necesidades y los retos locales para fomentar la cohesión social, una estrategia que se desarrolló a través de la colaboración con expertos regionales, socios y miembros del equipo.

En 2024, también continuamos trabajando para mejorar y ampliar el apoyo a las comunidades indígenas con ScotiaINSPIRA. El equipo de ScotiaINSPIRA participó de consultas con nuestro ERG indígena (IERG), consultó con socios indígenas de inversión en la comunidad y se reunió con entidades externas de financiamiento, incluidos expertos indígenas en apoyo financiero filantrópico, como The Circle. Como resultado de este compromiso, desarrollamos una estrategia ScotiaINSPIRA indígena y asignamos el 6 % del presupuesto total canadiense de ScotiaINSPIRA a organizaciones y programas dirigidos o en beneficio de indígenas.

Por último, en 2024 reforzamos aún más el apoyo a nuestros socios comunitarios promoviendo su labor a través de nuestra plataforma interna de participación comunitaria para empleados Spark, con el fin de permitir a los empleados realizar actividades de voluntariado, donaciones o recaudación de fondos para los socios de ScotiaINSPIRA con los que más se identifiquen.

### Áreas de interés



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



**Eliminación de las barreras que obstaculizan el desarrollo profesional de los grupos desfavorecidos**



**Ayuda para que los recién llegados se sientan como en casa más rápido**



**Cohesión social: fomento de la acción comunitaria en favor de la armonía social**

Programas	Resultados esperados
<p><b>Escuela secundaria:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tutoría académica</li> <li>Apoyo financiero y tecnológico</li> <li>Programas sin prejuicios y de inclusión para alumnos y profesores; planes de estudio con pertinencia cultural</li> </ul>	<p><b>Educación superior</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tutoría</li> <li>Sufragación de gastos</li> <li>Programas de preparación para el éxito en la educación superior</li> <li>Educación financiera</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias relevantes para la carrera profesional (laboral o empresarial)</li> <li>Tutoría y coaching; acceso a una red profesional</li> </ul>	<p><b>Mejora de la preparación para el trabajo de quienes entran al mercado laboral o comienzan un negocio</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mayores oportunidades de empleo y de creación de empresas</li> <li>Mayores oportunidades de desarrollo profesional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyo para la búsqueda de empleo</li> <li>Tutoría en el ámbito profesional</li> <li>Nuevas competencias laborales</li> <li>Necesidades auxiliares para ayudar a los recién llegados a tener éxito en el lugar de trabajo</li> </ul>	<p><b>Reducción del tiempo para conseguir un empleo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mayor capacidad para desenvolverse en cuestiones financieras y sociales que podrán repercutir de forma positiva en la inclusión económica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de capacitación sobre los derechos humanos, la lucha contra los prejuicios y la inclusión</li> <li>Programas de capacitación sobre soluciones y retos climáticos</li> <li>Talleres centrados en la comunidad</li> </ul>	<p><b>Mayor comprensión de los derechos y las responsabilidades como parte de una comunidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mayor confianza en la habilidad de defender los intereses de la comunidad</li> <li>Preparación para afrontar las cuestiones sociales y relacionadas con el cambio climático</li> </ul>

El programa ScotiaINSPIRA también apoya ciertas iniciativas que contribuyen a facilitar el acceso a las necesidades básicas, como la alimentación, el alojamiento y la atención médica. De este modo, reconocemos que la satisfacción de las necesidades básicas puede ayudar a las personas a acceder a la educación y a buscar oportunidades de empleo.

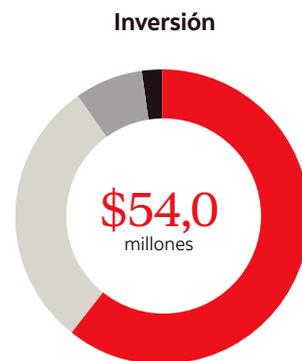
<sup>1</sup> Persona o grupo en circunstancias desfavorables en cuanto a las oportunidades financieras o sociales.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 47 Bienestar y desarrollo de los empleados
- 52 Inclusión en el trabajo
- 61 Reconciliación indígena
- 63 Efecto comunitario**
- 69 Acceso e inclusión financieros
- 75 APÉNDICE

## REPORTE DE LOS PROGRESOS: CUARTO AÑO

Durante nuestros primeros cuatro años, ScotialNSPIRA apoyó a más de 300 socios comunitarios y aportó más de \$156 millones en inversiones comunitarias a nivel global. Nos enorgullece compartir que, con nuestro apoyo financiero, apoyamos programas a través de nuestros socios que permitieron a las personas obtener ayuda en más de 2 millones de momentos críticos desde el lanzamiento del programa.

La transparencia y la colaboración siguen siendo fundamentales en nuestro enfoque de inversión comunitaria. Los reportes anuales y la divulgación pública refuerzan nuestro compromiso con la rendición de cuentas y mejoran nuestra capacidad de generar impacto a través de ScotialNSPIRA.



- Total de inversiones no declarables<sup>2</sup> **\$32,8**
- Total de inversiones declarables<sup>3</sup> **\$16**
- Donaciones de los empleados y gastos de gestión **\$4,1**
- Donaciones en especie **\$1,1**



- Necesidades básicas **145 107**
- Empleo **115 356**
- Educación **110 282**
- Recién llegados **18 694**



- Canadá **\$31,6**
- Internacional **\$17,2**

### Compromiso del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación

**N.º 21** Construir capacidad dentro del equipo de ScotialNSPIRA a fin de apoyar el compromiso y las relaciones basados en la confianza que se crearon entre Scotiabank y los aliados indígenas y comunitarios.  
Cronograma: En curso: cuarto trimestre de 2024 y actualización anual

**N.º 22** Recabar información de forma proactiva de la retroalimentación de los candidatos de ScotialNSPIRA a fin de fomentar la creación de relaciones permanentes y el perfeccionamiento del proceso de solicitud.  
Cronograma: En curso: cuarto trimestre de 2026 y actualización anual



### IMPACTO POR TEMÁTICA DEL ÁREA DE PROGRAMA<sup>4</sup> (momentos importantes)<sup>5</sup>

Acceso al crédito	<b>1790</b>	Tutoría/redes	<b>43 766</b>
Sufragación de gastos	<b>85 696</b>	Educación financiera	<b>64 585</b>
Alianzas <sup>6</sup>	<b>63 257</b>	Habilidades/tutoría	<b>79 331</b>
Búsqueda de empleo	<b>22 847</b>		

1 El total de los momentos importantes reflejan el impacto de los socios de ScotialNSPIRA que reciben apoyo a través del presupuesto de inversión comunitaria de Scotiabank y no reflejan el impacto de las organizaciones que reciben apoyo a través de subsidiarias de líneas de negocios y otros presupuestos.

2 Incluye los programas en los que Scotiabank no solicitó una respuesta para la presentación del reporte, los que aún están en funcionamiento y no pueden presentar resultados y los que no tuvieron una respuesta para la presentación de reportes. Además, incluye las donaciones de ScotialNSPIRA que están alineadas con su meta de generar un cambio social, pero que no están alineadas con las intervenciones programáticas específicas que cuentan con métricas disponibles.

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

4 Las categorías de actividades que figuran aquí son las comunes a todas las áreas de interés de ScotialNSPIRA, pero no abarcan ni reflejan todas las actividades que apoyamos.

5 Los socios de ScotialNSPIRA facilitan todos los indicadores clave de desempeño. La exactitud de los datos depende de que los socios completen satisfactoriamente la encuesta anual de Scotiabank.

6 Las intervenciones apoyadas en esta categoría incluyen programas antiprejuicios o de inclusión en el aula, planes de estudios culturalmente pertinentes y capacitación para la inclusión en el lugar de trabajo.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 47 Bienestar y desarrollo de los empleados
- 52 Inclusión en el trabajo
- 61 Reconciliación indígena
- 63 Efecto comunitario
- 69 Acceso e inclusión financieros
- 75 APÉNDICE

## SCOTIAINSPIRA: ASPECTOS DESTACADOS DE LA ASOCIACIÓN



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

- **Red de aprendizaje Teach for All:** ampliamos nuestro compromiso con la educación equitativa asociándonos con Teach for America y Teach for Mexico a fin de contratar y formar a más de 10 000 líderes de aula. Además, llegamos a más de 600 000 estudiantes en Estados Unidos y México.
- **Fundación de Ayuda a la Infancia de Canadá:** invertimos \$900 000 a 3 años a fin de ampliar el Programa Stay in School, que ayuda a 1600 jóvenes del sistema de bienestar infantil de Canadá a permanecer en la escuela secundaria, graduarse y acceder a la educación superior.
- **Universidad Tecnológica de Ontario:** se invirtieron \$500 000 durante 2 años en el Programa Black Youth Visionary. En este programa, se brinda apoyo financiero a los jóvenes afrodescendientes para que accedan a la educación superior, y se ofrece apoyo integral a fin de que obtengan su título y un empleo en su campo.



Up with Women



### Eliminación de las barreras que obstaculizan el desarrollo profesional de los grupos desfavorecidos

- **Centro Cultural M'kmawey Debert:** se invirtieron \$300 000 durante 3 años en el Programa de Creadores Emergentes Mi'kmaq, lo que fomentó las prácticas de curación centradas en los mi'kmaq. Incluye dos periodos de prácticas de cuatro meses en el Museo Nacional del Indígena de Norteamérica de Smithsonian a fin de apoyar la repatriación de las colecciones de los mi'kmaq.
- **Consejo Tecnológico de las Primeras Naciones:** apoyamos al Consejo Tecnológico de las Primeras Naciones, una organización sin ánimo de lucro que dirigen los indígenas, que promueve la alfabetización digital, mejora el acceso a Internet y ofrece orientación sobre datos y tecnología a las 204 primeras naciones de Columbia Británica. Su Programa de Capacitación sobre Habilidades Digitales ayuda a más de 1000 estudiantes indígenas al año al brindarles servicios de tutoría de la carrera profesional e integrales.
- **Up With Women:** se invirtieron \$300 000 durante 2 años a fin de ayudar a las mujeres y las personas de géneros diversos que cuentan con bajos ingresos a construir un camino sostenible para salir de la pobreza y desarrollar todo su potencial.



### Toma de acción en la comunidad en cuanto a las cuestiones relacionadas con la armonía social y el cambio climático

- **Organización sin ánimo de lucro Habitat for Humanity (Trinidad y Tobago):** se invirtieron \$950 000 durante 2 años a fin de abordar la resiliencia de las viviendas y las prácticas agrícolas en las comunidades de Tobago que son vulnerables al cambio climático.
- **Fundación Basura (Chile):** apoya la gestión de residuos orgánicos en los mercados callejeros y, al mismo tiempo, crea conciencia y educa sobre el medioambiente a las comunidades.
- **Asociación Civil Cireneos (Uruguay):** se brindó apoyo financiero al Centro Multidisciplinar Ubuntu, que ofrecerá talleres a 150 adultos que viven por debajo del umbral de la pobreza en el barrio de Santa Eugenia, en Montevideo.



### Ayuda para que los recién llegados se sientan como en casa más rápido

- **Organización benéfica The 519:** se invirtieron \$750 000 durante 3 años a fin de poner en marcha los programas de apoyo para los recién llegados, los refugiados y los solicitantes de asilo LGBTQIA+. En los programas, se ofrecen recursos de integración y empleo.
- **Desarrolle su potencial:** se invirtieron \$120 000 durante 3 años a fin de apoyar el NewLife ReGeneration Program®, la educación financiera y el Programa NewLife Economic Empowerment Program®, lo que ofreció conocimientos financieros, el desarrollo de la carrera profesional y una planificación financiera a los descendientes de la diáspora africana.

### Programas adicionales con los que se apoya la resiliencia económica de los grupos desfavorecidos

- **United Way Centraide de Canadá:** se trata de un socio comunitario desde 1991 que cuenta con el apoyo de Scotiabank. Fortalece una red de seguridad comunitaria crucial que ayuda a las personas que viven en la pobreza y trabaja con el objetivo de garantizar que todas las personas tengan acceso a los programas y los servicios que necesitan para prosperar.
- **Fundación CHUM:** se invirtió \$1 millón a 5 años a fin de impulsar la reconciliación indígena en la atención médica mediante la prestación de servicios holísticos y culturalmente seguros a los adultos indígenas de Quebec.
- **Organización benéfica Hope Air:** se invirtieron \$300 000 durante 3 años a fin de ayudar a los canadienses con necesidades económicas que deben viajar desde las comunidades pequeñas, rurales o remotas para acceder a la atención médica más urgente. Los viajes incluyen vuelos, alojamiento, comidas y transporte terrestre.

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 47 Bienestar y desarrollo de los empleados
- 52 Inclusión en el trabajo
- 61 Reconciliación indígena
- 63 Efecto comunitario
- 69 Acceso e inclusión financieros
- 75 APÉNDICE

## Voluntariado de los empleados

### CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA RED A NIVEL GLOBAL

Cada año, miles de empleados de Scotiabank encuentran las formas de retribuir a sus comunidades y a las organizaciones benéficas de su elección a través del voluntariado, las donaciones y las oportunidades de igualdad corporativa. Gracias a nuestra plataforma de compromiso con la comunidad, Spark, podemos conectar con más de 2 millones de organizaciones benéficas y sin ánimo de lucro de todo el mundo a través de las iniciativas de recaudación de fondos, como la campaña anual de donación Global Employee Giving Campaign. Los empleados también aumentan su impacto mediante la participación en voluntariados individuales o grupales a fin de contribuir con las organizaciones benéficas y comunitarias que les importan.

### ASPECTOS DESTACADOS DE LAS DONACIONES DE LOS EMPLEADOS Y EL VOLUNTARIADO DE 2024

#### Voluntariado grupal:

- **Evento benéfico de ciclismo Ride to Conquer Cancer para el Hospital Princesa Margarita:** 130 empleados participaron en *Ride to Conquer Cancer* y realizaron más de 962 horas de voluntariado.
- **Organización Plan International Inc. en Perú:** 70 empleados impartieron charlas sobre educación financiera y registraron más de 990 horas de voluntariado. En 2024, el proyecto cumplió 10 años, en los que se fomentó la educación financiera y el espíritu emprendedor de más de 450 000 jóvenes.

#### Campaña de donaciones de los empleados:

- Se recaudaron \$14,3 millones en total gracias a las donaciones de los empleados y las empresas.
- Se registró un 48 % de participación a nivel global.
- Se representaron a 28 países a través de donaciones individuales y voluntariados.

#### Programas comunitarios para equipos:

- **Fundación Princess Margaret Cancer Foundation:** tres equipos (292 empleados) recaudaron más de \$660 000, incluida la igualdad corporativa, para llevar a cabo la investigación del cáncer.
- **Fundación del Hospital Infantil de Columbia Británica:** tres equipos (120 empleados) recaudaron más de \$120 000, incluida la igualdad corporativa, para llevar a cabo la investigación médica pediátrica.
- **Fundación para la Investigación de la Diabetes Juvenil de Canadá:** seis equipos (1164 empleados) recaudaron \$918 000, incluida la igualdad corporativa, para apoyar la investigación de diabetes Tipo 1.

#### Mes del Voluntariado de Scotiabank:

- Un mes dedicado a promover el servicio comunitario en toda nuestra red en el que se destaque la importancia que tiene el voluntariado en la cultura de Scotiabank.
- Más de 3500 empleados registraron más de 36 000 horas de voluntariado en más de 600 organizaciones benéficas.
- En un evento virtual de voluntariado, se incluyeron a 550 Scotiabankers y a un panel con United Way, en el que se abordaron los problemas que enfrentan las comunidades vulnerables en todo el mundo.

#### Apoyo a la diversidad, la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo:

- A fin de fortalecer el sentido de pertenencia de los empleados en sus comunidades y establecer conexiones más estrechas con los compromisos de Alianzas e Inclusión Global del Banco, organizamos cuatro campañas de igualdad de donaciones a través de nuestra plataforma Spark con el objetivo de apoyar a los grupos merecedores de equidad.
- En estas campañas, se celebraron el Mes de la Historia Negra, el Día Internacional de la Mujer y las comunidades indígenas y LGBTQIA+, y se recaudaron \$70 000.
- La educación cultural y las oportunidades de voluntariado ayudaron a los empleados a conocer mejor los retos a los que se enfrentan estos grupos.

### COMPROMISO CON LA COMUNIDAD DE SCOTIABANK DE 2024

15 997  
empleados voluntarios

251 849  
horas en sus comunidades locales

7045  
organizaciones benéficas y sin ánimo de lucro que se respaldaron gracias a las donaciones de los empleados y los voluntariados



- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES  
E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 47 Bienestar y desarrollo  
de los empleados
- 52 Inclusión en el trabajo
- 61 Reconciliación indígena
- 63 Efecto comunitario
- 69 Acceso e inclusión  
financieros
- 75 APÉNDICE

## Patrocinios en la comunidad relacionados con el deporte

El deporte fomenta la comunidad, el carácter y el sentido de pertenencia, y les brinda a los niños valiosas lecciones sobre el trabajo en equipo, la ética del trabajo y el respeto mutuo. Trabajamos para derribar las barreras a fin de que todas las personas puedan practicar y destacarse en el deporte que aman.

### HOCKEY PARA TODOS

Nuestra iniciativa Hockey para todos fomenta una cultura del hockey segura, inclusiva y accesible para todas las personas, y se centra en atraer a más jóvenes de las comunidades infrarrepresentadas. Nuestra misión es mejorar la vida de 250 000 jóvenes en Canadá todos los años. En 2024, superamos esa meta y llegamos a más de 260 000 jóvenes mediante la inversión de \$3,1 millones en organizaciones y programas asociados. Desde que comenzó *Hockey para Todos* en 2021, más de 750 000 jóvenes se beneficiaron de los programas que apoyamos.

### RECEPCIÓN DE LOS RECIÉN LLEGADOS

Esta temporada, Scotiabank lanzó una nueva y emocionante iniciativa, el Programa del Primer Partido, que se diseñó a fin de darle la bienvenida a los recién llegados a Canadá con una experiencia inolvidable: su primer partido de la Liga Nacional de Hockey (NHL). Para muchas personas, el hockey es algo más que un deporte: es una parte esencial de la identidad de Canadá. En el Programa del Primer Partido, se les ofrece a las familias recién llegadas la oportunidad de presenciar de cerca la magia del hockey a fin de ayudarlas a sentirse más conectadas con la cultura del país de una forma divertida y memorable.

En la temporada de 2023 a 2024, 628 recién llegados formaron parte de este programa único. Es una experiencia que nunca olvidarán, en la que sentirán desde el rugido del público hasta la emoción de ver a sus jugadores preferidos sobre el hielo. Mediante el derribo de las barreras culturales y financieras, Scotiabank se esfuerza por facilitarles a todos los canadienses el acceso al hockey a través de programas y asociaciones que invitan a las personas a formar parte del juego.

### SCOTIABANK FUTBOL CLUB

En 2024, el Scotiabank Futbol Club (SFC) cumplió 10 años. Durante ese tiempo, empoderó a la juventud a través de programas comunitarios y asociaciones en el continente americano. Invertimos más de \$2 millones con socios, como la Fundación FC Barcelona y la organización sin ánimo de lucro Hope and Health for Life Society, y apoyamos las iniciativas que tratan temas desde el empoderamiento financiero en la Amazonía peruana hasta la igualdad de género en México y Colombia. Además, apoyamos la construcción de tres minicanchas nuevas en las comunidades indígenas de Columbia Británica y dos canchas nuevas de fútbol comunitarias, una en Chile y la otra en México.

Los Campeonatos Nacionales Juveniles del SFC de 2024 contaron con la participación de 6832 jóvenes atletas de ocho países en la categoría sub-11 y de cuatro países en la categoría femenina sub-14. Los campeones nacionales compitieron en la Copa Continental de Perú, y los ganadores viajarán a Barcelona en 2025.



Proyecto Punchana en Perú, en colaboración con World Vision y la Fundación FC Barcelona

### DEL DEPORTE AL AGUA POTABLE

En el centro del país de los jaguares, el antiguo yacimiento arqueológico maya de Calakmul, en Campeche (México), no es solo un lugar histórico, sino que también es un centro donde suceden cambios positivos. Es la sede del proyecto SportNet, que dura tres años y consiste en una colaboración entre la Fundación FC Barcelona y Scotiabank. Gracias a la implementación de esta iniciativa, más de 700 personas de diez comunidades indígenas remotas perciben un cambio a través del poder que tiene el deporte para unir a las personas, apaciguar los conflictos y enseñar las habilidades esenciales para la vida, como el saneamiento del agua en las escuelas.

### ENLACES DE INTERÉS

- [ScotiaINSPIRA](#)
- [Reporte sobre el Impacto Social de ScotiaINSPIRA \(2023\)](#)
- [Verdad y reconciliación](#)

2	INTRODUCCIÓN
7	NUESTRO ENFOQUE
12	GOBIERNO CORPORATIVO
27	FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
41	MEDIOAMBIENTE
46	SOCIAL
47	Bienestar y desarrollo de los empleados
52	Inclusión en el trabajo
61	Reconciliación indígena
63	Efecto comunitario
69	Acceso e inclusión financieros
75	APÉNDICE

## Acceso e inclusión financieros

### Por qué es importante

Mediante la mejora del acceso a los productos y los servicios financieros y su inclusión, buscamos que nuestros clientes alcancen sus objetivos y optimicen su bienestar financiero. Por ejemplo, brindamos apoyo financiero personalizado y programas de educación financiera que ayuden a derribar las barreras que se interponen en el camino del potencial económico de nuestros clientes. Al ampliar los beneficios relacionados con la inclusión financiera a más personas, también puede dar lugar a un mayor impacto social. De hecho, puede ayudar a reducir la pobreza, crear puestos de trabajo, mejorar la igualdad de género y promover la igualdad económica en nuestra red.

### Fácil acceso a los productos y los servicios

Nuestros clientes buscan un socio de servicios financieros que les ayude a alcanzar sus metas, ya sea ahorrar para una vivienda ([Cuenta de Ahorros para la Primera Vivienda](#)), para recibir educación ([Plan Registrado de Ahorros para la Educación](#)) o para iniciar una empresa. Al estar aquí *por nuestro futuro*, Scotiabank ayuda a desplegar el potencial económico de nuestros clientes mediante los productos, los servicios y la orientación innovadores, como también nuestro compromiso de mejorar el acceso y la inclusión.

Una de las formas en la que Scotiabank derriba las barreras es a través de una gama de servicios y productos bancarios gratuitos y 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 los clientes que realicen operaciones mensuales mínimas.

Entre otros ejemplos, se encuentran los siguientes:

- La [Cuenta de Ahorros MomentumPLUS](#) 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 Ahorros de Scotiabank](#), que ofrece un plan con registro y otro sin registro.
- 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™](#) elegibles de tarjetas de crédito, que permiten a los clientes elegibles convertir las compras con tarjeta de crédito en pagos de cuotas con tasas competitivas.

Nos esforzamos por servir a nuestra diversa base de clientes, por lo que trabajamos a fin de ofrecer servicios bancarios inclusivos, equitativos y accesibles que satisfagan sus necesidades y, al mismo tiempo, ayudarlos a alcanzar el bienestar financiero.

### APOYO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES

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 de utilizar, accesibles e inclusivos.

Eximimos del pago de las comisiones mensuales de la [Cuenta Bancaria Básica](#) a los beneficiarios de un Plan de Ahorros Registrado por Discapacidad. Asimismo, ofrecemos una amplia gama de herramientas bancarias que permiten a los clientes gestionar las actividades bancarias según sus preferencias, independientemente de sus capacidades o circunstancias.

Nos comprometemos a derribar las barreras y tomamos en cuenta la retroalimentación de los empleados, los clientes y la comunidad a fin de optimizar la accesibilidad a través de nuestros [canales de retroalimentación](#) específicos.

### APOYO A LA ACCESIBILIDAD

#### Apoyo a las personas con pérdida de visión

- Brindamos documentos en [formatos alternativos](#), como braille (de grados 1 y 2), con letra grande (tamaño de fuente entre 18 y 36), PDF accesibles y audios.
- Diseñamos nuestras aplicaciones móviles y sitios web según las Directrices de Accesibilidad para el Contenido en la Web.
- Ofrecemos cajeros automáticos de colores contrastantes, luces de pantalla LED, navegación por audio y teclado que funciona sin auriculares.
- Instalamos tiras de luces LED en la base de las ventanillas de los cajeros de 10 sucursales a fin de asistir a los clientes con problemas de visión.

#### 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. Los clientes que utilizan el VRS a fin de realizar operaciones bancarias a distancia se comunican con lengua de señas estadounidense o *langue des signes québécoise*.

#### Apoyo a las personas con problemas motrices

- Añadimos bancos a las líneas de cajeros de 10 sucursales para los clientes que es posible que tengan dificultades para permanecer de pie durante mucho tiempo o sufran de lesiones temporales.

### ENLACES DE INTERÉS

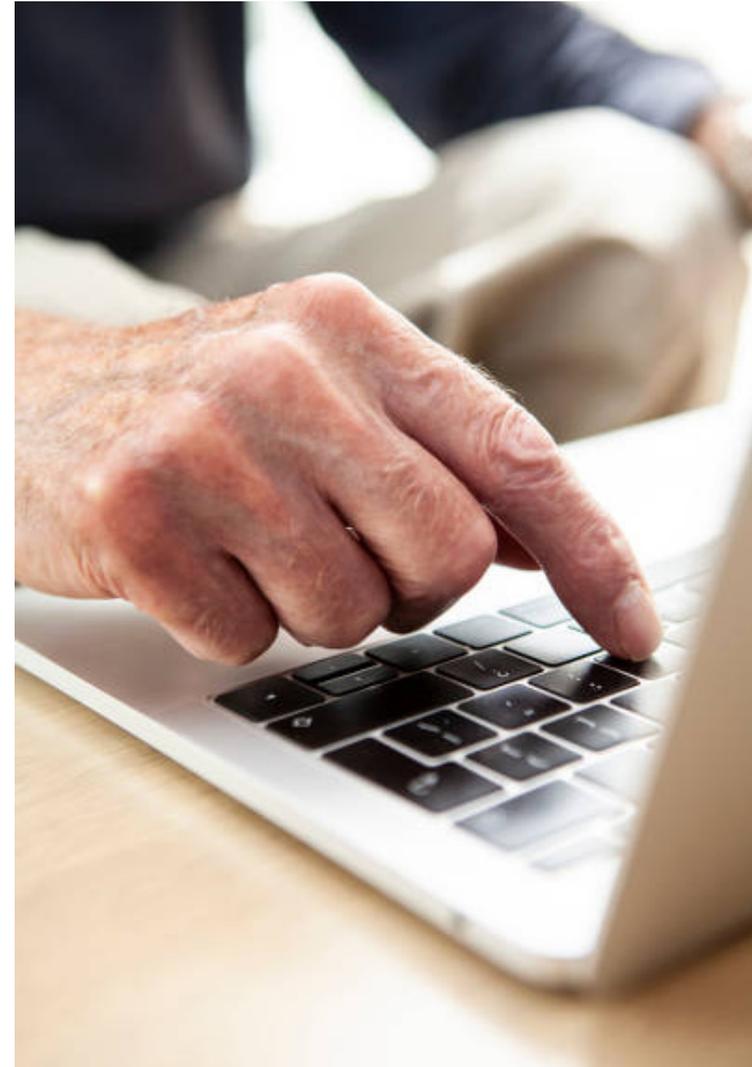
[Acceso e inclusión financieros](#)

2	INTRODUCCIÓN
7	NUESTRO ENFOQUE
12	GOBIERNO CORPORATIVO
27	FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
41	MEDIOAMBIENTE
46	SOCIAL
47	Bienestar y desarrollo de los empleados
52	Inclusión en el trabajo
61	Reconciliación indígena
63	Efecto comunitario
69	Acceso e inclusión financieros
75	APÉNDICE

## PERSONAS MAYORES

Eximimos del pago de las comisiones mensuales de la Cuenta Bancaria Básica a los clientes mayores de 60 años como parte de nuestro Programa de Descuentos para Personas Mayores, en el que también se ofrecen descuentos en las comisiones mensuales de la mayoría de nuestras otras cuentas bancarias. El Compromiso de Scotiabank con la Prestación de Servicios Bancarios a Personas Mayores guía el apoyo que brindamos a las personas mayores para satisfacer sus necesidades financieras. Nuestro equipo de Personas Mayores, que dirige el Defensor de las Personas Mayores del Banco, defiende a los clientes mayores y ayuda a garantizar que tengamos en cuenta sus necesidades en el diseño y el desarrollo de nuestras soluciones según los principios descritos en el Código de Conducta para la Prestación de Servicios Bancarios de Personas Mayores.

En Bahamas, apoyamos aún más a las personas mayores: en las sucursales, organizamos sesiones diarias sobre educación financiera y brindamos talleres en las comunidades locales sobre la seguridad financiera y la prevención del fraude en línea. Además, cada tres meses, organizamos Días Digitales en todas las sucursales a fin de ayudar a las personas mayores a que mejoren las habilidades relacionadas con la banca digital.



## JÓVENES Y ESTUDIANTES

Ayudamos a los jóvenes y a los estudiantes a acceder a los servicios financieros que necesitan, incluidas las cuentas bancarias para estudiantes, a fin de comenzar su futuro financiero por un camino sólido.

- Plan de Beneficios Bancarios para Estudiantes: Una cuenta sin comisiones mensuales y con operaciones ilimitadas disponible para todos los clientes que se matricularon en estudios de educación superior.
- Programa de Ahorros para Jóvenes Getting There: Una cuenta sin comisiones mensuales y con operaciones ilimitadas para los clientes menores de 19 años. Está la opción de que los padres o tutores autoricen las cuentas de los menores.
- En cuanto a los préstamos, ofrecemos una Línea de Crédito Personal ScotiaLine para Estudiantes y una tarjeta de crédito para estudiantes a fin de ayudar a los estudiantes que buscan financiar su educación superior y obtener un crédito. Con la Línea de Crédito Personal ScotiaLine, los estudiantes pueden pagar los intereses únicamente mientras aún estén estudiando y son elegibles para un periodo de gracia de solo intereses durante 12 meses después de la graduación.

Nuestro Centro de Estudiantes sirve de ventanilla única para que los estudiantes accedan a varios recursos y herramientas, incluidos algunos consejos sobre cómo evitar el fraude financiero, en especial, para los estudiantes internacionales que estudian en Canadá.

2	INTRODUCCIÓN
7	NUESTRO ENFOQUE
12	GOBIERNO CORPORATIVO
27	FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
41	MEDIOAMBIENTE
46	SOCIAL
47	Bienestar y desarrollo de los empleados
52	Inclusión en el trabajo
61	Reconciliación indígena
63	Efecto comunitario
69	Acceso e inclusión financieros
75	APÉNDICE

## Desarrollo de la inclusión financiera a través de una asistencia personalizada

### APOYO A LOS RECIÉN LLEGADOS

Se espera que lleguen a Canadá 1 millón de recién llegados para 2025<sup>1</sup>. Scotiabank se comprometió a ayudar a los recién llegados y a los refugiados en Canadá a construir un futuro financiero sólido.

Nuestro **Programa StartRight™** se diseñó a fin de ayudar a los recién llegados a establecer su vida financiera en Canadá al ofrecerles varios servicios bancarios, como cuentas bancarias diarias, ahorros, inversiones y transferencias bancarias internacionales ilimitadas. Además, ofrecemos asistencia multilingüe y opciones de préstamo ampliadas mediante el uso de los perfiles crediticios internacionales con el objetivo de ayudar a los recién llegados a acceder a límites de crédito y préstamos para automóviles más elevados.

#### EL PROGRAMA STARTRIGHT INCLUYE LO SIGUIENTE:

- **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. Continuaremos desarrollando nuestro programa estudiantil conforme a los nuevos cambios del Departamento de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá (IRCC) a fin de ayudar a los estudiantes internacionales.
- **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 activen su cuenta diaria al llegar al país.
- **Soluciones crediticias especializadas:** opciones personalizadas de crédito para los residentes temporales y permanentes, como préstamos para automóviles, tarjetas de crédito, pólizas y préstamos hipotecarios mejorados.
- **Programa para los refugiados:** un programa específico que brinda a los refugiados acceso a las soluciones bancarias y crediticias diarias y los ayuda a crear un perfil crediticio en Canadá.

#### ASPECTOS DESTACADOS DE 2024

- Expandimos nuestra asociación con **Nova Credit** a fin de mejorar el acceso al crédito digital de los recién llegados a Canadá. De esta manera, los recién llegados pueden utilizar sus reportes de crédito en el extranjero a fin de solicitar un aumento de los límites de crédito de hasta el doble de lo que recibirían. La expansión también permite

realizar verificaciones de crédito transfronterizas a través de las aplicaciones móviles y los sitios web. En el sitio web de Scotiabank, se encuentran los recursos disponibles que ayudarán a los recién llegados a comprender el funcionamiento del crédito y verificar su puntuación de crédito.

- En nuestros **boletines Advice+** actualizados, tratamos diferentes temas, por ejemplo, “Cómo comprender el funcionamiento del crédito” y “Guía para realizar transferencias bancarias internacionales”. A través de Advice+, ofrecemos recursos valiosos a fin de ayudar a los recién llegados en su experiencia en Canadá.
- Scotiabank se asoció con **PORCH**, una comunidad exclusiva para empresarios recién llegados a Canadá. Esta asociación facilitará el crecimiento de los negocios de los nuevos empresarios ofreciéndoles una puerta de acceso al asesoramiento financiero y a las soluciones de sus necesidades específicas.

Consulte la sección “Cómo crear el bienestar financiero” a fin de ver ejemplos de cómo nuestro Programa StartRight apoya la educación financiera de los recién llegados.



### SERVICIOS FINANCIEROS PARA LAS COMUNIDADES INDÍGENAS

Por lo general, las naciones, las empresas y las personas indígenas se enfrentan a dificultades únicas para acceder al capital debido a las barreras legislativas y reglamentarias. Esto puede afectar sus tierras y derechos tradicionales, así como su control sobre la riqueza que generan. Como nuestro equipo de Servicios Financieros para Indígenas está al tanto de estos obstáculos, se dedica a brindar asesoramiento y apoyo personalizados en todas las líneas comerciales. Nos centramos en establecer fuertes vínculos comunitarios y fomentar relaciones de confianza con las comunidades de las primeras naciones, los métis y los inuit de Canadá.

Nuestros conocimientos en las áreas, como la Ley Indígena, la Ley de Gestión de Tierras de las Primeras Naciones, los procesos de adición a las reservas y los tratados históricos y modernos nos permiten sortear estos obstáculos. De este modo, apoyamos la reconciliación económica de los pueblos indígenas y ayudamos a crear caminos hacia el bienestar financiero. Una de las formas de llevarlo a cabo es a través del **Programa de Arrendamiento de las Primeras Naciones**, en el que se ofrecen opciones de financiamiento hipotecario para los intereses de arrendamiento que reúnan los requisitos en las tierras de las primeras naciones donde haya viviendas residenciales.

Para atender mejor a nuestros clientes de pueblos indígenas, exigimos a todos los empleados en Canadá, así como a los que interactúan con clientes canadienses, que completen una capacitación obligatoria sobre competencia cultural indígena. Esto garantiza que nuestro equipo cuente con la preparación para comprender y satisfacer las necesidades específicas de las comunidades indígenas.

Para obtener más información, consulte la sección “Cómo crear el bienestar financiero”, en donde se destaca el compromiso de Scotiabank de empoderar a los pueblos y las comunidades indígenas mediante la educación financiera personalizada.

<sup>1</sup> El 24 de octubre de 2024 se anunciaron nuevos Planes Federales de Niveles de Inmigración, en los que se introdujeron algunos cambios en los niveles de inmigración para 2025.

2	INTRODUCCIÓN
7	NUESTRO ENFOQUE
12	GOBIERNO CORPORATIVO
27	FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
41	MEDIOAMBIENTE
46	SOCIAL
47	Bienestar y desarrollo de los empleados
52	Inclusión en el trabajo
61	Reconciliación indígena
63	Efecto comunitario
69	Acceso e inclusión financieros
75	APÉNDICE

## El crecimiento de las PYMES

Les ofrecemos a las PYMES los servicios financieros que necesitan implementar en cada etapa: desde el comienzo hasta el crecimiento de sus empresas.

En Canadá, ofrecemos cuentas de banca empresarial, soluciones relacionadas con los préstamos y asesoramiento proactivo. Además, brindamos paquetes especializados para algunos sectores, como la atención médica y el sector jurídico, que permiten a los empresarios acceder a productos y servicios financieros personalizados. A través de nuestro centro [Advice+ Centre for Business](#), ofrecemos orientación sobre los retos actuales, como la digitalización de las empresas o la transición de la propiedad, según se detalla en el [Reporte anual Camino hacia el Impacto](#) de 2024. Además, brindamos acceso a una variedad de herramientas a nuestros clientes, como **Business Plan Writer** de Scotiabank, que ayuda a las empresas a iniciar, mantenerse o crecer, y **Banking Solution Builder** de Scotiabank, que sirve para encontrar las soluciones bancarias financieras adecuadas.

Extendimos el acceso a nuestros productos y servicios a través de las aplicaciones móviles y la banca en línea. Además, agrandamos nuestro **equipo de Asesoramiento Virtual** a fin de ofrecerles a nuestros clientes opciones y flexibilidad que se adapten a los horarios de los ocupados propietarios de negocios.

## ASPECTOS DESTACADOS DE 2024

### CANADÁ

Este año, Scotiabank reafirmó su compromiso de ayudar a las empresas a alcanzar sus metas mediante el **lanzamiento de asociaciones clave**. Estas asociaciones prestan apoyo a diversos segmentos del ecosistema empresarial, como los siguientes:

- Al asociarse con **UPS**<sup>01</sup>, una de las empresas de logística más grandes del mundo, Scotiabank ofrece a nuestros clientes empresariales un 50 % de ahorro<sup>2</sup> en costos de envío además de otros descuentos exclusivos en envíos de paquetes pequeños de UPS y servicios de puesto de bolsa sin mínimos ni complicaciones. Gracias a estos beneficios, las empresas pueden ampliar su alcance tanto a escala nacional como internacional sin sufrir la carga de los gastos prohibitivos de envío.

### CHILE

- Junto con la **Fundación ANSPAC**, ayudamos a las mujeres con bajos ingresos a adquirir habilidades para crear nuevos modelos empresariales y forjar redes con otras empresarias de la región. Más de 80 mujeres participaron en estas clases, que las impartieron siete empleados de Scotiabank.

### COSTA RICA

- A través de **Banca para el Desarrollo**, una iniciativa gubernamental en Costa Rica, Scotiabank ofrece soluciones crediticias de bajo costo para apoyar a las micro y pequeñas empresas. En el programa, se hace hincapié en los grupos desatendidos, como mujeres, personas mayores, minorías étnicas, personas con discapacidades y jóvenes empresarios, y en los sectores prioritarios, como proyectos de producción limpia y empresas culturales. Asignamos el 19 % del portafolio del programa a estos sectores prioritarios y el 7 % a las zonas rurales.

## SOLUCIONES PERSONALIZADAS PARA LAS INDUSTRIAS COMERCIALES Y DE CONSTRUCCIÓN

Las PYMES constituyen más del 98 % de los empleadores en Canadá y representan más del 63 % de todos los puestos de trabajo, lo que pone de relieve su rol como eje central de la economía canadiense<sup>3</sup>. Scotiabank y Home Hardware se asociaron a fin de lanzar la nueva tarjeta empresarial Scotia® Home Hardware PRO Visa\*, que se diseñó a fin de apoyar a los empresarios de las industrias comerciales y de construcción a gestionar y expandir mejor sus negocios.

Mediante el uso de esta tarjeta, las PYMES obtienen beneficios clave, como la cancelación de la cuota anual, una tasa de interés competitiva y límites de crédito de hasta \$500 000. Los titulares de la tarjeta también pueden ganar **puntos Scene+™** en las compras que se realicen en Home Hardware y tienen opciones para canjear los puntos por viajes, cenas y gastos de negocios.

Además, la tarjeta incluye **Visa Spend Clarity for Business**, una herramienta que ayuda a seguir y gestionar los gastos. Entre los beneficios adicionales, se incluyen los siguientes: hasta **un 25 % de ahorro en el alquiler de automóviles** y la seguridad en compras, la cual cuenta con una protección de garantía extendida.



1 2024 United Parcel Service of America, Inc. UPS, la marca UPS y el color marrón son marcas registradas de United Parcel Service of America, Inc. Todos los derechos reservados.

2 Los descuentos se basan en las tarifas diarias que se publican en la Guía de tarifas y servicios de UPS. El miembro comprende que las tarifas reales de los envíos podrán variar y ser inferiores. Los descuentos no se pueden combinar con otras ofertas o descuentos de UPS. La aceptación de cualquiera de estos descuentos de UPS sustituye a todos los acuerdos anteriores entre la cuenta y UPS. La inscripción en los programas y las ofertas anteriores de UPS, incluidos los programas y las ofertas de UPS Small Business, no lo suscriben de forma automática a esta oferta. El acceso y el uso de cualquier producto o servicio que ofrece United Parcel Service of America, Inc. (UPS) se rige exclusivamente por sus Términos y Condiciones. The Bank of Nova Scotia ("Scotiabank") no se responsabiliza de los productos ni de los servicios de terceros, incluidos los de UPS, ni ofrece declaración, garantía o condición alguna al respecto.

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

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 47 Bienestar y desarrollo de los empleados
- 52 Inclusión en el trabajo
- 61 Reconciliación indígena
- 63 Efecto comunitario
- 69 Acceso e inclusión financieros
- 75 APÉNDICE

## Cómo crear el bienestar financiero

### ADVICE+

En nuestro [Scotia Advice+ Centre](#), publicamos consejos financieros oportunos a fin de ayudar a los clientes en su trayectoria financiera. En 2024, introdujimos una página de [Money Style](#) en la que los clientes pueden responder un cuestionario a fin de comprender mejor las necesidades subyacentes que impulsan sus comportamientos financieros.

En nuestros [boletines Advice+](#), que se envían cada tres meses a casi tres millones de clientes, se brindan consejos prácticos sobre temas como inversiones, la planificación financiera y la elaboración de presupuestos. En las ediciones actualizadas, también se incluyen valiosos recursos para los recién llegados que tratan sobre temas como “Cómo comprender el funcionamiento del crédito” y “Guía para realizar transferencias bancarias internacionales”.

Este año, también ampliamos nuestras ideas sobre [Scotia Smart Money](#) y les ofrecemos a los clientes 59 consejos financieros personalizados, de los cuales 44 incluyen medidas prácticas que se centran en la elaboración de presupuestos, la toma de decisiones informadas y el mantenimiento de la salud crediticia. Como resultado, los clientes toman el control de sus finanzas.

En respuesta a la retroalimentación de los clientes, mejoramos la interfaz y la experiencia de usuario de la plataforma [Scotia Smart Investor](#). Las nuevas funciones, por ejemplo, una página de inicio basada en metas y un gráfico de hitos financieros, ayudan a los clientes a realizar un seguimiento de sus progresos y a personalizar su trayectoria de inversión. Además, simplificamos el proceso con recomendaciones seleccionadas y fáciles de comprender que se adaptan a las metas financieras de las personas. Los clientes ya pueden interactuar con la plataforma a través de las sucursales, los centros de contacto y los canales digitales, lo que garantiza la asistencia en cada paso de su camino financiero.

### REDES SOCIALES

Utilizamos las redes sociales a fin de facilitar el acceso a la educación financiera y captar la atención con el objetivo de mejorar el bienestar financiero de nuestros seguidores. Nuestros [canales de redes sociales](#) son plataformas clave en las que publicamos contenidos financieros oportunos y relevantes, como los siguientes:

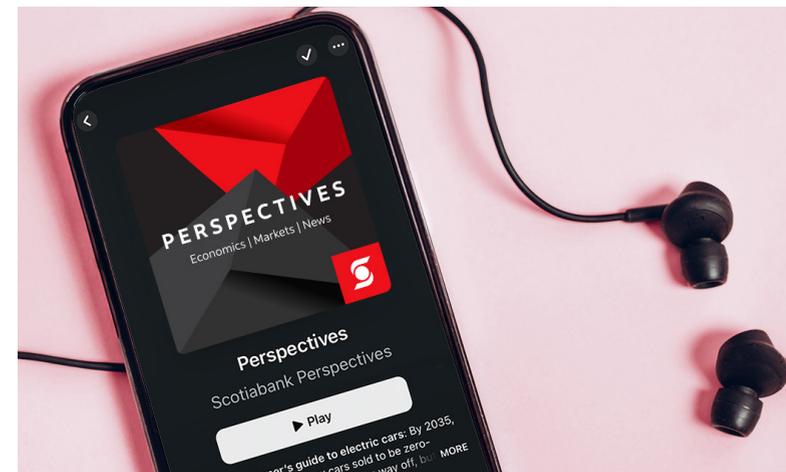
**Publicaciones y cuestionarios semanales:** compartimos contenidos de educación financiera, como el cuestionario “Coin Quiz”, que se basa en la información de los últimos artículos que se publicaron en Advice+ y en las noticias financieras más destacadas.

Debido a que creamos estos contenidos, nuestra plataforma **Advice+** obtuvo **276 000 visitas a la página** y **260 000 visitantes únicos**, lo que expandió aún más la educación financiera.

A través de estas iniciativas, logramos que la educación financiera sea más atractiva y accesible para nuestro público.

### PÓDCAST PERSPECTIVES

En 2024, continuamos produciendo y publicando los [pódcast Perspectives](#) que tratan sobre educación financiera y bienestar. Invitamos a expertos que hablan sobre diversos temas, por ejemplo, una guía sobre inversión para principiantes, consejos sobre la gestión del dinero, cómo evitar las estafas y nociones básicas sobre la planificación de bienes inmuebles y del patrimonio. Estos pódcast están disponibles en [Scotiabank.com](#) y en múltiples plataformas, como Apple Podcasts, Spotify, Google Podcasts, Amazon Music y YouTube Music.



## APTITUD FINANCIERA PARA LAS COMUNIDADES INDÍGENAS

Scotiabank se comprometió a empoderar a los pueblos y a las comunidades indígenas brindándoles educación financiera y apoyo personalizados con el objetivo de fomentar la riqueza sostenible a largo plazo y las oportunidades que se les presentarán a las generaciones futuras. Mediante la asociación y el compromiso, ofrecemos programas de educación financiera que integran la cultura, los valores y las experiencias indígenas. Nuestros facilitadores capacitados colaboran con los empleados de las sucursales locales de Scotiabank a fin de crear programas de aptitud financiera que satisfagan las necesidades específicas de cada comunidad y mejoren la comprensión y el bienestar financieros.

Nuestra programación incluye las siguientes dos técnicas de aprendizaje: **módulos personalizados** y una **corriente basada en el plan de estudios**. Los módulos consisten en presentaciones únicas y personalizadas que se crearon para diversos grupos de edad, desde jóvenes hasta ancianos, y ofrecen un aprendizaje financiero específico en una sesión de un día. La corriente basada en el plan de estudios se trata de una experiencia de aprendizaje más completa y a largo plazo, y abarca temas como la elaboración de presupuestos, el flujo de efectivo, la protección contra el fraude y el ahorro. En estos programas, que los desarrollaron la asociación **Aboriginal Financial Officers Association** y Scotiabank, se pretende apoyar el desarrollo financiero individual y, al mismo tiempo, promover el bienestar colectivo en las comunidades indígenas.

#### Compromiso del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación

**N.º 23** Apoyar las necesidades de educación financiera de los pueblos indígenas específicos mediante el aumento del contenido de la biblioteca sobre aptitud financiera en las comunidades indígenas y su distribución.



Cronograma: En curso: cuarto trimestre de 2025 y actualización anual

2	INTRODUCCIÓN
7	NUESTRO ENFOQUE
12	GOBIERNO CORPORATIVO
27	FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
41	MEDIOAMBIENTE
46	SOCIAL
47	Bienestar y desarrollo de los empleados
52	Inclusión en el trabajo
61	Reconciliación indígena
63	Efecto comunitario
69	Acceso e inclusión financieros
75	APÉNDICE

## EDUCACIÓN FINANCIERA A TRAVÉS DE STARTRIGHT

En nuestro [Programa StartRight](#), brindamos conocimientos financieros y orientación a los recién llegados sobre temas como “El establecimiento de una vida financiera saludable en Canadá” y “La creación de una red de contactos en Canadá” durante las visitas a las sucursales.

- Nos asociamos con [Immigration.ca](#) a fin de ofrecer soluciones a medida y continuamos compartiendo consejos personalizados en las redes sociales, los artículos y los seminarios web con socios, como [Moving2Canada](#) y la [Asociación Canadiense de Consultores Profesionales de Inmigración](#). Estos trabajos se centran en varios temas, por ejemplo, “Cómo prepararse para obtener la primera hipoteca en Canadá” y “Cómo crear una puntuación de crédito”. Además, lanzamos cuatro artículos sobre educación financiera y patrocinamos 10 guías bancarias. Gracias a ello, obtuvimos más de 834 000 impresiones y 1432 interacciones.

## INICIATIVAS SOBRE EDUCACIÓN FINANCIERA INTERNACIONAL

En Chile, elaboramos programas de educación financiera a fin de que participen diversos grupos de la comunidad, como niños, adolescentes, mujeres empresarias, personas mayores y nuestros empleados. En dos programas clave, Finacity y Creamos Futuro, nos centramos en aumentar los conocimientos financieros.

- Finacity:** en este programa, se utiliza el juego de mesa **Finacity: jugar y aprender con las finanzas personales** a fin de enseñarles sobre la cultura financiera a los niños y adolescentes. En colaboración con el Gobierno Regional de Santiago, llevamos el juego a más de 60 instituciones educativas, y participaron 31 voluntarios de Scotiabank y 900 alumnos. También organizamos sesiones especiales de Finacity para los empleados y sus familias, en las que ofrecemos capacitación y realizamos competencias a fin de fomentar los conocimientos financieros de los padres y los hijos.

En México, Scotiabank es un participante clave en la **Semana de la Educación Financiera**. Durante esta semana, tenemos una caseta donde impartimos sesiones en el evento a fin de brindar información sobre educación financiera a más de 2500 personas. Por otro lado, atrae a más de 750 000 visitantes.

En el Caribe, Scotiabank, en colaboración con el Banco Central de Trinidad y Tobago, lanzó una **Serie de Educación Financiera** para todos los empleados de Barbados, Guyana y Trinidad y Tobago. La serie cubría temas básicos, como la planificación financiera, la gestión de la deuda, la planificación de la jubilación, la gestión del riesgo, el ahorro y las inversiones, y la propiedad de la vivienda.

## APOYO FRENTE A LAS DIFICULTADES FINANCIERAS

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



- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES  
E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL

**75 APÉNDICE**

- 76 Declaración Pública de Rendición de Cuentas
- 77 Divulgaciones adicionales de Scotiabank
- 78 Emisiones sostenibles: asignación de ingresos e impacto
- 81 Emisiones sostenibles: ingresos netos pendientes
- 83 Declaraciones prospectivas

# Apéndice



2	INTRODUCCIÓN
7	NUESTRO ENFOQUE
12	GOBIERNO CORPORATIVO
27	FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
41	MEDIOAMBIENTE
46	SOCIAL
<hr/>	
75	APÉNDICE
76	<b>Declaración Pública de Rendición de Cuentas</b>
77	Divulgaciones adicionales de Scotiabank
78	Emisiones sostenibles: asignación de ingresos e impacto
81	Emisiones sostenibles: ingresos netos pendientes
83	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 reportes se exigen a todas las instituciones financieras reguladas a nivel federal en Canadá con un capital superior a \$1000 millones. Los reportes de PAS anteriores de Scotiabank están disponibles en nuestra página [Publicaciones y Políticas ASG](#).

En [Inversiones en la comunidad](#) (págs. 63 a 68), se detallan las metas, 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 [Acceso e inclusión financieros](#) (págs. 69 a 74), se ofrece información sobre el apoyo a las PYMES, 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 realiza consultas y ofrece productos y servicios a los clientes, incluidas las personas con bajos ingresos, las personas mayores, las personas con discapacidades y las personas que sufren dificultades de accesibilidad, lingüísticas o de alfabetización.

En [Experiencia del cliente](#) (págs. 25 a 26), se abordan 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 [reporte anual](#) detallado, en el que analizamos las tendencias y los problemas emergentes para el Banco y sus clientes.

Consulte el [Paquete de Datos e Índices ASG](#) sobre los siguientes temas de la PAS:

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

### LISTA DE AFILIADOS Y ALCANCE DE LOS REPORTES

En la presente Declaración Pública de Rendición de Cuentas, se incluye información del 1 de noviembre de 2023 al 31 de octubre de 2024 para los siguientes afiliados de Scotiabank en Canadá: Scotia Capital Inc., National Trust Company, Scotia Mortgage Corporation, 16108237 Canada Inc. (anteriormente 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 Life Insurance Company y Jarislowsky Fraser Ltd. 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 reporte de PAS, el cual está disponible en el sitio web de Tangerine. Todas las monedas se expresan en dólares canadienses, a menos que se indique lo contrario, y podrán estar sujetas a las fluctuaciones de los tipos de cambio.



- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE
- 76 Declaración Pública de Rendición de Cuentas
- 77 Divulgaciones adicionales de Scotiabank**
- 78 Emisiones sostenibles: asignación de ingresos e impacto
- 81 Emisiones sostenibles: ingresos netos pendientes
- 83 Declaraciones prospectivas

## Divulgaciones adicionales de Scotiabank

	COBERTURA DEL AÑO FISCAL 2024				OTROS REPORTES PERTINENTES		
	Reporte Anual	Circular de Representantes de la Dirección	Reporte de Sostenibilidad y Paquete de Datos e Índices	Reporte Climático	Declaración de la Empresa sobre la Esclavitud Moderna	Reporte de ScotiaGAM sobre Gestión e Inversión Responsable y Reporte de Administración de JFL	Reporte Narrativo sobre la Equidad en el Empleo (solo Canadá)
Desempeño ambiental	●	●	●	●		●	
Desempeño financiero	●						
Gobierno corporativo y estrategia	●	●	●	●	●	●	●
Riesgo	●	●	●	●	●	●	
Impacto social	●	●	●		●	●	●

### APOYAMOS, SOMOS FIRMANTES O MIEMBROS DE LAS SIGUIENTES ORGANIZACIONES:



1 1832 Asset Management L.P., MD Financial Management Inc. y Jarislowsky Fraser Limited son signatarios de los PRI.

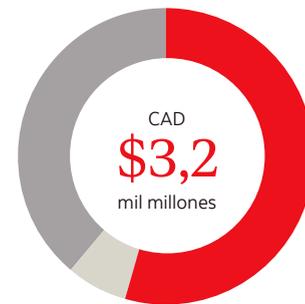
- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE
- 76 Declaración Pública de Rendición de Cuentas
- 77 Divulgaciones adicionales de Scotiabank
- 78 Emisiones sostenibles: asignación de ingresos e impacto**
- 81 Emisiones sostenibles: ingresos netos pendientes
- 83 Declaraciones prospectivas

## Emisiones sostenibles: Asignación de ingresos e impacto

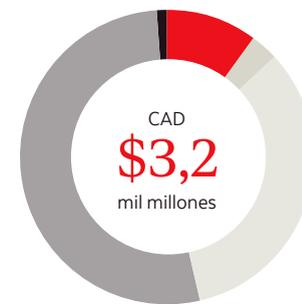
Asignación de ingresos (millones de CAD)<sup>1,2</sup>

	CATEGORÍAS ECOLÓGICAS				CATEGORÍAS SOCIALES	
Portafolio SIF asignado	Energía baja en carbono	Energía nuclear	Transporte de bajas emisiones	Edificios ecológicos	Acceso a los servicios esenciales	Cantidad total asignada <sup>⊕</sup>
Emisiones verdes <sup>3</sup>	\$184	–	\$973	\$609	–	\$1766
Emisiones sostenibles	21	–	111	70	7	210
Emisiones sostenibles (incluidos activos nucleares)	114	111	604	379	39	1247
<b>Cantidad total asignada <sup>⊕</sup></b>	<b>\$319</b>	<b>\$111</b>	<b>\$1689</b>	<b>\$1058</b>	<b>\$46</b>	<b>\$3223</b>

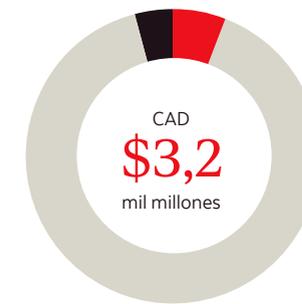
Emisiones totales en circulación<sup>1,2</sup>



Activos por categoría<sup>1,2</sup> <sup>⊕</sup>



Activos por país<sup>1,2</sup>



<sup>1</sup> En función de la cantidad autorizada al 30 de septiembre de 2024, se asignó el 100 % de los ingresos netos. <sup>⊕</sup>

<sup>2</sup> Es posible que las cifras no coincidan debido al redondeo.

<sup>3</sup> Las emisiones verdes incluyen los bonos verdes de MXN que, en un futuro, se podrían asignar a la categoría nuclear.

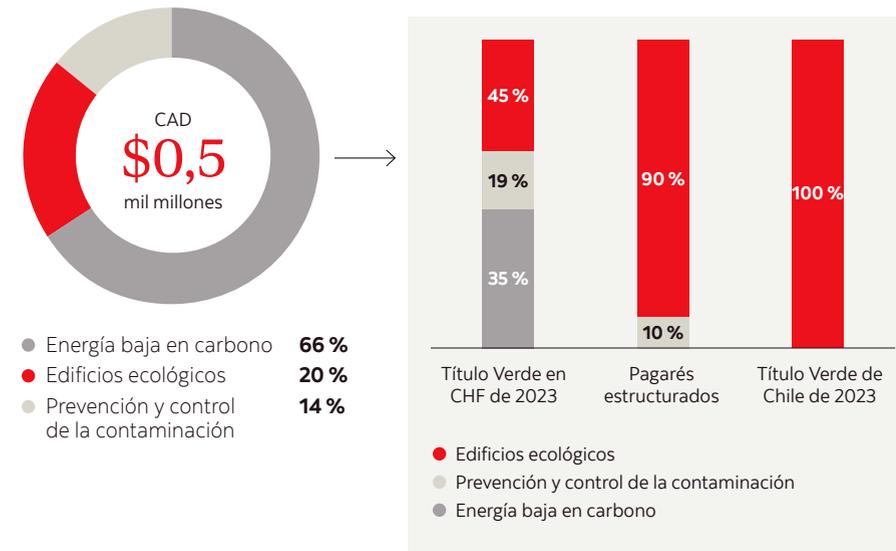
<sup>⊕</sup> Se contrató a KPMG para brindar una conclusión de aseguramiento limitado sobre los indicadores identificados con este símbolo. Consulte el [Reporte de Aseguramiento Limitado Independiente de KPMG](#).

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE
- 76 Declaración Pública de Rendición de Cuentas
- 77 Divulgaciones adicionales de Scotiabank
- 78 Emisiones sostenibles: asignación de ingresos e impacto**
- 81 Emisiones sostenibles: ingresos netos pendientes
- 83 Declaraciones prospectivas

## Asignación de ingresos (millones de CAD)<sup>1,2</sup>

	CATEGORÍAS ECOLÓGICAS			
Activos asignados al SBF	Energía baja en carbono	Edificios ecológicos	Prevención y control de la contaminación	Cantidad total asignada <sup>⊕</sup>
Emisiones verdes <sup>⊕</sup>	\$347	\$105	\$76	\$527

Activos por categoría<sup>1,2</sup> <sup>⊕</sup>



Activos por país<sup>1,2</sup>



<sup>1</sup> En función de la cantidad autorizada al 30 de septiembre de 2024, se asignó el 100 % de los ingresos netos. <sup>⊕</sup>

<sup>2</sup> Es posible que las cifras no coincidan debido al redondeo.

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

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE
- 76 Declaración Pública de Rendición de Cuentas
- 77 Divulgaciones adicionales de Scotiabank
- 78 Emisiones sostenibles: asignación de ingresos e impacto**
- 81 Emisiones sostenibles: ingresos netos pendientes
- 83 Declaraciones prospectivas

## Impacto de los ingresos<sup>1</sup>

		CATEGORÍAS ECOLÓGICAS									SOCIAL	
		Energía baja en carbono			Energía nuclear	Transporte de bajas emisiones	Prevención y control de la contaminación	Edificios ecológicos		Acceso a los servicios esenciales		
	Emisiones anuales de GEI evitadas (toneladas de CO <sub>2</sub> eq.)	Energía renovable anual producida (MWh)	Capacidad renovable construida o rehabilitada (MW)	Las emisiones de GEI evitadas anualmente a partir de energías renovables (toneladas de CO <sub>2</sub> eq.)	Capacidad total (MW)	Las emisiones de GEI evitadas anualmente de vehículos eléctricos (toneladas de CO <sub>2</sub> eq.)	Residuos desviados (toneladas) <sup>3</sup>	Espacio de bienes raíces verde <sup>4</sup> (ft <sup>2</sup> )	Energía anual ahorrada (eMWh)	Las emisiones de GEI evitadas anualmente de edificios verdes (toneladas de CO <sub>2</sub> eq.)	Cantidad de hospitales y otros centros sanitarios construidos o rehabilitados	Servicio nuevo o mejorado prestado por cantidad de camas
<b>Emisiones verdes<sup>2</sup></b>	672 035	1 677 248	616	585 334	–	85 318	74 617	1 282 858	8690	1382	–	–
<b>Emisiones sostenibles</b>	30 601	31 852	14	20 705	–	9775	–	120 724	755	121		
<b>Emisiones sostenibles (incluidos los activos nucleares)</b>	165 776	172 500	74	112 119	101	53 000	–	654 676	4095	657	1 nuevo hospital (consolidación de 4 centros existentes)	469 nuevas camas de hospitalización
<b>Impacto total</b>	<b>868 412</b>	<b>1 881 600</b>	<b>704</b>	<b>718 158</b>	<b>101</b>	<b>148 094</b>	<b>74 617</b>	<b>2 058 258</b>	<b>13 541</b>	<b>2160</b>	<b>1 nuevo hospital</b>	<b>469 nuevas camas de hospitalización</b>

1 Aún no existen metodologías estandarizadas y universales para calcular el impacto de los ingresos, y las orientaciones y las 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 reporte, adoptamos las metodologías descritas en la pág. 82 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 Incluidas las emisiones verdes en el Marco de los Títulos Sostenibles

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 de 2023, que son los más actuales disponibles en el momento de la elaboración del informe.

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

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL
- 75 APÉNDICE
- 76 Declaración Pública de Rendición de Cuentas
- 77 Divulgaciones adicionales de Scotiabank
- 78 Emisiones sostenibles: asignación de ingresos e impacto
- 81 Emisiones sostenibles: ingresos netos pendientes**
- 83 Declaraciones prospectivas

## Emisiones sostenibles: ingresos netos pendientes

### EMISIONES SOSTENIBLES EN EL MARCO DE LAS EMISIONES SOSTENIBLES

Instrumento	Moneda	Cantidad	Cantidad (Equivalente en Dólar Canadiense [CDE]) <sup>1</sup>	Fecha de emisión	Fecha de vencimiento	Etiqueta	ISIN
Pagaré principal de referencia <sup>2</sup>	CAD	\$1 246 718 750	\$1 246 718 750 *	26 de septiembre de 2024	26 de septiembre de 2030	Sostenibilidad de la energía nuclear	CA06418MM430
GIC	CAD	\$146 800 000	\$146 800 000 *	Varios	Varios	Sostenibilidad	N/A
Pagaré estructurado	USD	\$45 997 672	\$62 708 626 *	5 de julio de 2024	26 de junio de 2026	Sostenibilidad	US06418K2987
<b>Total de los ingresos netos de sostenibilidad</b>			<b>\$1 456 227 376</b>				

### EMISIONES VERDES EN EL MARCO DE LAS EMISIONES SOSTENIBLES

Instrumento	Moneda	Cantidad	Cantidad (Equivalente en Dólar Canadiense [CDE]) <sup>1</sup>	Fecha de emisión	Fecha de vencimiento	Etiqueta	ISIN
Pagaré principal de referencia	EUR	€995 680 000	\$1 462 853 056 *	14 de abril de 2024	17 de abril de 2029	Verde	XS2804565435
Pagaré principal de referencia <sup>3</sup>	MXN	MXN 4 308 908 109	\$303 433 309 *	13 de septiembre de 2024	13 de septiembre de 2027	Verde	MX945C3000M4
<b>Total de los ingresos netos verdes</b>			<b>\$1 766 286 365</b>				

**Total de ingresos netos de emisiones sostenibles \$3 222 513 741**

### EMISIONES VERDES EN EL MARCO DE LOS TÍTULOS SOSTENIBLES

Instrumento	Moneda	Cantidad	Cantidad (Equivalente en Dólar Canadiense [CDE]) <sup>1</sup>	Fecha de emisión	Fecha de vencimiento	Etiqueta	ISIN
Pagaré estructurado	USD	\$4 029 910	\$5 136 120 *	3 de enero de 2022	27 de diciembre de 2024	Verde	US06417X5234
Pagaré estructurado	USD	\$22 418 835	\$28 572 806 *	3 de enero de 2022	30 de diciembre de 2024	Verde	US06417X5150
Pagaré estructurado	USD	\$110 595 947	\$150 399 429 *	7 de diciembre de 2023	31 de enero de 2025	Verde	US06418G1803
Pagaré principal de referencia	CHF	CHF 199 375 000	\$296 231 375 *	22 de septiembre de 2023	22 de septiembre de 2027	Verde	CH1294486324
Colocación privada	JPY	¥49 925 000 000	\$47 129 200 *	11 de julio de 2023	11 de julio de 2025	Verde	XS2645753034
<b>Total de los ingresos netos verdes</b>			<b>\$527 468 930</b>				

**Total de ingresos netos \$3 749 982 671**

<sup>1</sup> Los ingresos netos se convierten a dólares canadienses mediante el uso del tipo de cambio al contado a partir de la fecha de liquidación de cada emisión respectiva.

<sup>2</sup> Incluye la asignación a los activos de la categoría nuclear elegibles en el Marco de Emisión Sostenible del Banco.

<sup>3</sup> Permite la asignación a los activos de la categoría nuclear elegibles según el Marco de Emisiones Sostenibles del Banco.

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

- 2 INTRODUCCIÓN
- 7 NUESTRO ENFOQUE
- 12 GOBIERNO CORPORATIVO
- 27 FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
- 41 MEDIOAMBIENTE
- 46 SOCIAL

- 75 APÉNDICE
- 76 Declaración Pública de Rendición de Cuentas
- 77 Divulgaciones adicionales de Scotiabank
- 78 Emisiones sostenibles: asignación de ingresos e impacto
- 81 Emisiones sostenibles: ingresos netos pendientes
- 83 Declaraciones prospectivas

## Metodología de impacto para el año fiscal 2024

### EDIFICIOS ECOLÓGICOS

Los parámetros de medición de impacto de los edificios ecológicos se calcularon a través de los 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. En el sistema de clasificación LEED®, es necesario utilizar un edificio de referencia como punto de comparación para evaluar la eficiencia energética que se espera de un edificio de diseño que solicita la certificación LEED®. Se diseña un edificio de referencia con la certificación LEED® a fin de mantener constantes los factores de ubicación, geometría y ocupación, aunque tenga cerramientos, sistemas de 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 del gas natural y de la electricidad. Al reportar sobre el ahorro total de energía, el término “equivalente” se utiliza para describir distintas fuentes de energía en una unidad, que están compuestas de electricidad y gas natural.

Las emisiones de GEI evitadas se calculan en toneladas de dióxido de carbono equivalentes (toneladas de CO<sub>2</sub>eq). Las emisiones anuales de GEI evitadas se estimaron mediante la aplicación de factores específicos de intensidad de carbono a escala regional al ahorro energético estimado. El término “CO<sub>2</sub>eq” 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, CO<sub>2</sub>eq hace referencia a la cantidad de CO<sub>2</sub> que tendría el impacto equivalente en el calentamiento global. Los factores de emisión se obtuvieron del Reporte de Inventario Nacional (NIR) de Medioambiente y Cambio Climático de Canadá (ECCC) (1990-2022), que se publicó en 2024 para los activos canadienses<sup>1</sup>, y de los datos del Centro de Datos de Factores de Emisión de la EPA (junio de 2024) para las ubicaciones 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)<sup>2</sup>.

El impacto de esta categoría se distribuyó en función de la cantidad del préstamo que Scotiabank tiene autorizado en la actualidad como porcentaje de la capitalización total del proyecto en el momento de su creación, así como de la parte del préstamo a la que se asignaron los ingresos.

### ENERGÍAS RENOVABLES

Las estadísticas 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 eólica<sup>3</sup> y solar<sup>4</sup> promedio del Estado, y se aplicaron a la capacidad instalada prevista. Para los activos de energía eólica y solar en otras ubicaciones geográficas, también se utilizaron los promedios correspondientes del país a los factores de capacidad y la intensidad de carbono de la generación de electricidad (2023)<sup>5</sup> 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. Mediante el uso de factores de carga no base, se estiman mejor las reducciones de emisiones asociadas con la reducción del uso de electricidad, ya que se 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 de la cantidad del préstamo que Scotiabank tiene autorizado en la actualidad como porcentaje de la capitalización total del proyecto en el momento de su creación, así como de la parte del préstamo a la que se asignaron los ingresos.

### TRANSPORTE DE BAJAS EMISIONES

Las estadísticas de impacto para la categoría de transporte de bajas emisiones se basan en el portafolio canadiense de préstamos para vehículos eléctricos a batería (BEV) del Banco. Para cada vehículo que se encuentra dentro del portafolio, se estimó un promedio anual de la cantidad de millas según la provincia donde se registró el préstamo. Los datos que se utilizan a fin de estimar las cantidades anuales de millas a nivel provincial se obtuvieron del Reporte de Actualización de la Encuesta Canadiense de Vehículos de 2008 de Recursos Naturales de Canadá (NRCAN, 2008). Estos valores se ajustaron a los de 2019 mediante el uso de los datos del Inventario Actual de Energía y Emisiones Comunitarias de Columbia Británica (BC, 2025).

El consumo eléctrico de cada vehículo se estimó mediante el uso de la clasificación de consumo de combustible combinado de la herramienta de búsqueda de clasificaciones de consumo de combustible de NRCAN (NRCAN, 2025). En el caso de los vehículos que no se presentan en este recurso, se utilizaron valores sustitutivos o promedios de vehículos similares. Las emisiones de GEI se estimaron mediante la aplicación de factores de emisión que generan electricidad de red al consumo de electricidad estimado para cada vehículo. Estos valores se obtuvieron del Reporte del

Inventario Nacional del Medioambiente y Cambio Climático de Canadá (NIR de ECCC, 1990-2022).

Con el objetivo de cuantificar las emisiones evitadas, se comparó cada vehículo con una situación de referencia funcionalmente equivalente. Esta situación consistía en un vehículo de motor de combustión interna que conducía la misma cantidad de millas previstas. Las emisiones para la situación de referencia se calcularon multiplicando las millas previstas por un factor de emisión para vehículos a gasolina que se obtuvo del NIR de ECCC (1990-2022).

El impacto de esta categoría se calculó sobre la base del importe total del préstamo pendiente para cada activo, que está financiado en su totalidad por parte de Scotiabank.

### ENERGÍA NUCLEAR

Las estadísticas de impacto se basan en la información pública que comunica el prestatario. El impacto de esta categoría se distribuyó en función de la cantidad del préstamo que Scotiabank tiene autorizado en la actualidad como porcentaje de la capitalización total del proyecto en el momento de su creación, así como de la parte del préstamo a la que se asignaron los ingresos.

### PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA CONTAMINACIÓN

Las estadísticas 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 autorizado en la actualidad como porcentaje de la capitalización total del proyecto en el momento de su creación, así como de la parte de monto del préstamo autorizado al que se asignaron los ingresos para cada emisión respectiva.

### ACCESO A LOS SERVICIOS ESENCIALES

El impacto de los datos de los ingresos se basa en la información que comunica el prestatario. El impacto de estas categorías se representó en su totalidad y no se distribuyó en función de la cantidad del préstamo autorizado de Scotiabank. La parte de la cantidad del préstamo autorizado a la que se asignaron los ingresos se aplicó en la Asignación de Ingresos.

1 NIR de Canadá de abril de 2024: [https://publications.gc.ca/collections/collection\\_2024/eccc/En81-4-2022-1-eng.pdf](https://publications.gc.ca/collections/collection_2024/eccc/En81-4-2022-1-eng.pdf)  
 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 que se genera en Estados Unidos.  
 3 Factor de capacidad promedio del Estado de EE. UU. de 2023 para los proyectos que se desarrollaron entre 1998 y 2020. Fuente: <https://emp.lbl.gov/wind-power-performance>  
 4 Factores de capacidad solar anual (2023): <https://emp.lbl.gov/pv-capacity-factors>  
 5 “<https://ourworldindata.org/grapher/carbon-intensity-electricity?tab=chart&time=earliest..2022&country=~CHL>”, parte de la siguiente publicación: Hannah Ritchie, Pablo Rosado y Max Roser (2023): “Energía”. Datos adaptados de Ember, Instituto de Energía. Recuperados de <https://ourworldindata.org/grapher/carbon-intensity-electricity> [recurso en línea]

2	INTRODUCCIÓN
7	NUESTRO ENFOQUE
12	GOBIERNO CORPORATIVO
27	FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN RESPONSABLE
41	MEDIOAMBIENTE
46	SOCIAL
75	APÉNDICE
76	Declaración Pública de Rendición de Cuentas
77	Divulgaciones adicionales de Scotiabank
78	Emisiones sostenibles: asignación de ingresos e impacto
81	Emisiones sostenibles: ingresos netos pendientes
83	Declaraciones prospectivas

## Declaraciones prospectivas

En ocasiones, nuestras comunicaciones públicas son declaraciones prospectivas orales o escritas. Las declaraciones de este tipo se encuentran en el presente documento y podrán incluirse en otras presentaciones ante los reguladores de títulos valores canadienses o la Comisión de Bolsa y Valores de EE. UU., o en otras comunicaciones. Además, los representantes del Banco podrán 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 sobre Títulos Valores Privados de EE. UU. de 1995 y toda legislación canadiense aplicable en materia de títulos valores. 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 e internacional, 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. Por lo general, las declaraciones prospectivas se identifican mediante palabras o frases, como “creer”, “esperar”, “apuntar a”, “lograr”, “prever”, “predecir”, “anticipar”, “tener la intención de”, “estimar”, “buscar”, “programar”, “planear”, “tener la meta de”, “esforzarse por”, “tener el propósito de”, “proyectar”, “comprometerse”, “tener el objetivo de” y expresiones similares de verbos conjugados en tiempo futuro o modo condicional, por ejemplo, “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 están sujetas a riesgos e incertidumbres inherentes, lo que da lugar a la posibilidad de que nuestras predicciones, pronósticos, proyecciones, expectativas o conclusiones no resulten 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 en efecto de las expectativas, los objetivos, las estimaciones o las intenciones expresados en dichas declaraciones prospectivas.

Es posible que los resultados futuros relacionados con las declaraciones prospectivas dependan de numerosos factores, lo que podrá generar que los resultados reales del Banco difieran en gran medida de los que se contemplaron en las declaraciones prospectivas. Algunas afirmaciones que aparecen en el presente documento se basan en suposiciones y situaciones hipotéticas o muy adversas, por lo que no deben considerarse 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 Reporte Anual de 2024 del Banco, que podrá actualizarse mediante reportes trimestrales.

Para obtener más información sobre las suposiciones económicas importantes que describen las declaraciones prospectivas que aparecen en el presente documento, consulte la sección “Perspectivas” del Reporte Anual de 2024, que es posible que se actualice mediante reportes trimestrales. Las secciones “Perspectivas” y “Prioridades para 2025” se basan en las opiniones del Banco, y su resultado real es incierto. Los lectores deben analizar con detenimiento los factores mencionados y otras incertidumbres y posibles eventos.

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 comprender los Objetivos ASG del Banco a la fecha y para los periodos finalizados en las fechas indicadas. Es posible que no sean apropiadas para otros fines. No se realiza ni se realizará ninguna declaración o garantía, expresa o implícita, en relación con la precisión, fiabilidad o exhaustividad de la información que se encuentra en el presente documento. Excepto que lo requiera la ley, el Banco no se compromete a actualizar ninguna declaración prospectiva, fuere escrita o verbal, que podrá efectuar ocasionalmente por sí mismo o en su nombre.

Para obtener más información sobre el Banco, incluido el Formulario de Información Anual, visite el sitio web SEDAR+ en [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca) y la sección EDGAR del sitio web de la SEC en [www.sec.gov](http://www.sec.gov).

### PRECAUCIÓN ADICIONAL SOBRE LA DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN RELATIVA A LOS FACTORES ASG Y LA SOSTENIBILIDAD

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, en vista de un entorno político y normativo en constante evolución. Por eso, los datos, los análisis, las 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”, “finanzas sostenibles”, “financiamiento relacionado con el carbono” y los términos, las taxonomías y los criterios similares están en evolución. El uso que le da el Banco a dichos términos podrá cambiar conforme a dicha evolución. Las referencias a dichos términos en el presente documento se refieren a los criterios que define a nivel interno el Banco y no a una definición normativa o una norma voluntaria.
- El Banco asumió un crecimiento continuo de las inversiones y los gastos de sus clientes relacionados con las actividades ASG. El Banco también asumió las tasas ordinarias de crecimiento y desarrollo de sus actividades, incluidos los productos y los servicios que ofrece a sus clientes en todos los sectores, sus propias inversiones, sus filiales y su presencia geográfica. Si alguna de estas hipótesis resultara incorrecta, el Banco podrá no ser capaz de cumplir sus Objetivos ASG y tener que actualizarlos o revisarlos.
- La evolución del entorno normativo y reglamentario relacionada con los factores ASG y con el clima en particular podrá 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, las situaciones, 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, reportar y verificar las actividades ASG, entre ellos, su inclusión en los Objetivos ASG del Banco. En algunos casos, es posible que las Normas ASG aplicables no existan todavía. El Banco podrá actualizar sus Objetivos ASG, sus planes para alcanzarlos, el progreso tendiente a su logro y sus estimaciones del impacto de este progreso, según proceda, conforme a las Normas ASG nuevas y en evolución.

- A la hora de establecer e implementar sus Objetivos ASG, el Banco se basa en los 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 confiables, no verificó de forma independiente todos los datos de terceros ni evaluó las hipótesis en las 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 podrán ser de calidad limitada, no estar disponibles o no coincidir entre los sectores. Por otro lado, tampoco tenemos ninguna garantía de que los terceros cumplan nuestras políticas y nuestros procedimientos con respecto a la recopilación de estos datos. Es posible que algunos datos de terceros también cambien con el tiempo a medida que evolucionan las Normas ASG. Estos factores podrían tener un gran efecto en los Objetivos ASG del Banco y en su habilidad para cumplirlos.
- El Banco y sus clientes podrán necesitar adquirir instrumentos de carbono y energía limpia (“**Atributos Medioambientales**”) a fin de cumplir sus Objetivos ASG. El mercado de los Atributos Medioambientales aún está en desarrollo y es posible que su disponibilidad sea 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 en el futuro. También podrán producirse cambios en las reglamentaciones y normas aplicables que afectan el mercado de los Atributos Medioambientales. Debido al vencimiento, la liquidez y la economía de este mercado, es posible que el Banco tenga dificultades para alcanzar 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, que se identifican con un símbolo  en el presente documento. A excepción de los indicadores identificados de desempeño del Banco, el resto de la información que se encuentra 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](#).
- Es posible que, en el presente documento, aparezcan direcciones o hipervínculos a sitios web que no son propiedad del Banco ni están bajo su control. Cada una de estas direcciones o hipervínculos se indican 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 al presente documento. El Banco no asume responsabilidad alguna por dichos sitios web ni por su contenido, ni por las pérdidas o los 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 decisión propia y estará sujeto a los términos de dichos sitios web.



**Scotiabank®**

\*Marca registrada de The Bank of Nova Scotia.  
Todas las demás marcas comerciales son propiedad de sus respectivos dueños.