

Plan de Acción para la Verdad y Reconciliación de Scotiabank

Octubre de 2024

Mukluks de la artista méti Heidi Houle, perteneciente a la comunidad méti Paddle Prairie de Alberta.

Fotos de la fotógrafa méti Faithe McGuire, perteneciente a la comunidad méti Paddle Prairie de Alberta.

Ilustraciones creadas por el diseñador gráfico ojibwe Joshua Hunt de Migisi Sahaigan (Eagle Lake), en el territorio del Tratado 3





Reconocimiento de tierras

Tenemos el privilegio de situarnos en el territorio ancestral y no cedido de las Primeras Naciones, los pueblos inuit y métiis. Extendemos toda nuestra gratitud a las Primeras Naciones por su cuidado y enseñanzas sobre nuestra tierra y relaciones. Reconocemos el impacto de los internados para niños indígenas y el colonialismo en las familias y comunidades indígenas. Considerando esta historia, nos comprometemos a seguir avanzando con un espíritu de asociación, colaboración y reconciliación. La protección de los Pueblos Indígenas, su cultura y comunidades es responsabilidad de todos. Reflexionamos sobre las acciones y los pasos para promover la verdad y la reconciliación.

Gracias al equipo de Inclusión Indígena y al Grupo de Recursos para Empleados Indígenas por concedernos permiso para utilizar este reconocimiento de tierras.



Este reconocimiento de tierras se aplica a los terrenos en los que Scotiabank tiene sus oficinas ejecutivas (Toronto, Canadá) y sus operaciones canadienses. No representa las experiencias históricas y personales de los Pueblos Indígenas en todas nuestras operaciones internacionales.

Índice

Artistas destacados	4
Acerca de las ilustraciones	7
Declaración de la Verdad y la Reconciliación	8
Mensaje de nuestro Presidente y Director General	10
La verdad	12
Reconocimientos y agradecimientos especiales	14
Pilares y Compromisos del Plan de Acción para la Verdad y	19
Pilar 1: Liderazgo y gobierno corporativo	20
Bajo el reflector: Equipo de Verdad y Reconciliación	23
Pilar 2: Educación	26
Bajo el reflector: Amplificar las voces indígenas	30
Pilar 3: Empleo	32
Bajo el reflector: Jenny Poulos	35
Bajo el reflector: Bryan Fick	37
Pilar 4: Comunidad	38
Bajo el reflector: Primera Nación de Chippewas de Rama	41
Pilar 5: Clientes y proveedores externosy	44
Bajo el reflector: Cedar Leaf Capital	48
Pilar 6: Impacto social y ambiental	50
Bajo el reflector: Campaña Moose Hide	53
El camino que tenemos por delante	55
Agradecimientos	56

Selección de idioma

En Canadá, se hablan más de 70 lenguas indígenas. En la lucha contra cientos de años de prácticas de asimilación, la recuperación de las lenguas es de vital importancia para los pueblos y comunidades donde se desarrollaron y prosperaron. Durante la elaboración del Plan de Acción de Scotiabank, estudiamos las oportunidades de integrar el idioma indígena en el trabajo. Esto suscitó muchas conversaciones y perspectivas importantes. Hemos aprendido que la inclusión de las lenguas indígenas en los materiales corporativos convencionales es compleja y afecta los problemas de derechos, inclusividad y pertinencia.

En última instancia, hemos seguido el consejo de la Comisión de la Verdad y la Reconciliación de Canadá, según el cual la mejor manera de preservar, revitalizar y fortalecer las lenguas y culturas indígenas es que las gestionen dichos pueblos y comunidades. Teniendo esto en cuenta, hemos seguido adelante con los tres idiomas principales de Scotiabank: inglés, francés y español.

A medida que Scotiabank continúe su camino hacia la reconciliación, procuraremos seguir apoyando los programas de recuperación lingüística dirigidos por indígenas a través de ScotialNSPIRA y nos comprometemos a aprender más sobre la recuperación lingüística mediante estas asociaciones.





Las cuentas checas son pequeñas cuentas redondas de vidrio conocidas por su tamaño uniforme y su gran calidad. Heidi Houle, fabricante de mocasines y mukluk, utilizó cuentas en tonos verdes y azules tradicionales para adornar los muklucs que aparecen en este Plan de Acción.



Artistas destacados

Los mukluks, y el proceso de su fabricación, se ilustran a lo largo de nuestro Plan de Acción para la Verdad y Reconciliación. Los mukluks representan un viaje hacia la reconciliación, un camino que estamos recorriendo juntos hacia un futuro esperanzador.

Cada puntada, cuenta y material relata una historia, desde el trabajo de abalorios al estilo mestizo hasta la técnica de construcción. La piel de castor hace referencia al comercio de pieles y a la tenacidad y resistencia del animal. La campaña Moose Hide proporcionó la piel de alce, y los empleados indígenas de Scotiabank donaron las medicinas tradicionales cosidas en los mukluks (hierba dulce, salvia, tabaco y cedro).

Heidi Houle

Heidi Houle, artesana fabricante de mocasines y mukluks de la comunidad méti de Paddle Prairie, en Alberta, Canadá, diseñó y fabricó a mano este calzado tradicional para Scotiabank. Heidi procede de una larga estirpe de emprendedores méti; combina con habilidad el trabajo de cuentas tradicional méti con las técnicas de fabricación de mukluk cree y ojibwe. La dedicación de Heidi a su oficio y a su comunidad nos inspira y nos recuerda la importancia de construir y renovar conexiones como parte de nuestros esfuerzos de reconciliación.



Faithe McGuire

Faithe McGuire es madre y emprendedora de la comunidad méti Paddle Prairie en Alberta, Canadá. Es una apasionada de la historia méti y ha buscado la participación en las acciones de reconciliación hacia los indígenas, incluida ella misma. Al conocer su verdadera historia, ha encontrado la curación y un propósito para sí misma a través de la maternidad, la fotografía y el cine; su tema es, en gran medida, el pueblo méti. “También es importante que los indígenas entendamos la reconciliación. Muchos méti de mi generación se han enfrentado a sentimientos de vergüenza por el abandono de sí mismos, fruto de muchos años en los que Canadá ha negado nuestra existencia como nación. Durante mucho tiempo se nos conoció como el pueblo olvidado, ahora estoy dedicada a documentar toda la belleza y majestuosidad de nuestro pueblo y sus historias. Me siento muy honrada de haber participado en este proyecto y agradecida por haber tenido la oportunidad de plasmar el trabajo de Heidi”.



La fabricación de mukluks es una práctica cultural que combina técnicas tradicionales con la creatividad personal del fabricante. Bajo la dirección de Heidi, el equipo de Verdad y Reconciliación de Scotiabank participó en la cuidadosa selección de todos los materiales utilizados en la fabricación de los mukluks.





Acerca de las ilustraciones

Las ilustraciones gráficas de este Plan de Acción reflejan nuestro compromiso de honrar la artesanía indígena, al tiempo que participamos activamente en el camino hacia la verdad y la reconciliación. El arte trata de evitar señalar a una nación o grupo indígena específico, con la esperanza de significar unidad e inclusión.

Inspiradas en la obra de Heidi Houle, las ilustraciones rinden homenaje al intrincado diseño de los mukluks creados para el camino de reconciliación de Scotiabank. Utilizando una colección de activos gráficos y motivos florales, los diseños encarnan la esencia del mundo natural, haciendo hincapié en los cuatro componentes autóctonos de las flores: hojas, capullos, tallos y flores. Las ilustraciones también incorporan las medicinas sagradas, tabaco, salvia, cedro y hierba dulce, como guiño a la integración de la práctica tradicional dentro de los mukluks.

Joshua Hunt

Joshua Hunt es un diseñador gráfico ojibway de la Primera Nación Eagle Lake que reside en Winnipeg, Manitoba. Joshua es un experimentado narrador visual que busca atraer, informar e inspirar a la gente a través de un diseño que resuelve problemas de negocio para emprendedores, organizaciones y comunidades. Su trabajo está firmemente arraigado en la estrategia y está especializado en identidad de marca, diseño web e ilustración.



Declaración de la Verdad y la Reconciliación



Scotiabank tiene empleados, realiza negocios y tiene presencia en o cerca de los territorios, naciones y comunidades de los Pueblos Indígenas en todo Canadá. En nuestra historia común, reconocemos las barreras que el sistema financiero ha creado para los Pueblos Indígenas, el impacto que estas barreras han tenido en su progreso económico y el enorme trabajo que queda por hacer para reconstruir la confianza.

Scotiabank reconoce su responsabilidad de abordar los llamados a la acción de la Comisión de la Verdad y la Reconciliación de Canadá, con especial énfasis en la sección 92, que exige al sector corporativo canadiense que adopte la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas como marco para la reconciliación.

El Plan de Acción para la Verdad y Reconciliación de Scotiabank se basará en el trabajo realizado por el Banco hasta la fecha,

que ha dado lugar a nuestra certificación en el marco del programa de Acreditación de Asociaciones en Relaciones Indígenas (PAIR) del Consejo Canadiense de Empresas Indígenas. Este Plan de Acción reforzará el compromiso de nuestro Banco de incluir intencionalmente las perspectivas de los Pueblos Indígenas en nuestras actividades y de contribuir a resultados positivos para los Pueblos Indígenas.

Es responsabilidad de todos los Scotiabankers, actuales y futuros, seguir trabajando por este objetivo, pues formamos parte de los pueblos incluidos en los tratados. Si seguimos aprendiendo, desarrollando conjuntamente y manteniendo un impulso constante, esperamos contribuir a obtener resultados positivos en forma de bienestar integral para los empleados indígenas, prosperidad para los clientes indígenas y reciprocidad entre Scotiabank y la comunidad para las próximas generaciones.

Scott Thomson, (él), Presidente y Director General





Mensaje de nuestro Presidente y Director General



“Es para mí un humilde privilegio respaldar el camino hacia la reconciliación de Scotiabank y, con él, el inicio de un proceso de transformación para el Banco, con la verdad al centro de nuestros esfuerzos y en el papel que le corresponde antes de la reconciliación”.

Nuestro primer Plan de Acción para la Verdad y Reconciliación establece acciones coherentes, significativas y progresivas para avanzar por el camino de la reconciliación. El Plan de Acción y nuestros 37 compromisos se han desarrollado conjuntamente, se han basado en las experiencias de los Pueblos Indígenas y se han abordado con reflexión y respeto, apoyándose deliberadamente en las percepciones de la verdad.

Agradecemos las consultas realizadas a nuestros titulares de derechos, guardianes del conocimiento, ancianos y partes interesadas, que han compartido su tiempo y su experiencia para contribuir a dar forma a estos compromisos. Estamos escuchando y aprendiendo de las historias y voces indígenas, lo cual es una parte necesaria del reconocimiento de las barreras al progreso económico a las que se han enfrentado los Pueblos Indígenas a lo largo de la historia.

Escuchar y aprender es también una parte importante de mi camino personal de reconciliación. Crecí en el valle de Okanagan, parte del territorio del pueblo Syilx Okanagan, donde la cultura indígena es visible y predominante. Reconozco que me queda mucho por aprender sobre las comunidades indígenas y su historia, a medida que paso más tiempo con los empleados, los clientes y las comunidades a las que servimos en todo Canadá.

La reconciliación se conecta directamente con los valores de nuestro Banco y nos ayuda a desbloquear oportunidades como

base para fomentar relaciones sólidas y recíprocas. Es intrínseca a nuestra visión ser un banco de confianza que trabaja por nuestro futuro. Es parte de cómo podemos apoyar el progreso económico de nuestros clientes indígenas y una cultura de inclusión que nos beneficie a todos.

También reconocemos que la reconciliación es un recorrido sin punto final, pues seguirá evolucionando. Nuestro Plan de Acción constituye una base sólida sobre la que podemos crecer, y está vinculado a nuestra participación, durante una década, en el programa de Acreditación de Asociaciones en Relaciones Indígenas (PAIR) del Consejo Canadiense de Empresas Indígenas. Nuestros compromisos forman parte de la forma en que impulsaremos la rendición de cuentas para cumplir con nuestras acciones y ambiciones a medida que trabajamos para construir relaciones de confianza con los Pueblos Indígenas dentro y fuera del Banco.

La Junta Directiva de Scotiabank y nuestro equipo ejecutivo se han comprometido a apoyar las acciones significativas y progresivas descritas en nuestro Plan para ayudar a promover la inclusión y las oportunidades de todos los Pueblos Indígenas.

Aunque estamos orgullosos de lo que estamos construyendo, sabemos que queda mucho trabajo por hacer. Estamos dispuestos a aprovechar esta oportunidad generacional para impulsar la reconciliación.

Scott Thomson, (él), Presidente y Director General



Los métijs son conocidos como el “pueblo de las cuentas florales”, y estos intrincados trabajos de cuentas florales se han convertido en un símbolo de su rica identidad cultural. Para formar los diseños florales de los mukluks, se cosieron cuentas sobre abrazaderas de lana con reverso de fieltro, formando la parte delantera y superior de cada bota.

La verdad



Los guardianes del conocimiento, los ancianos y los líderes indígenas han hablado claro y sin rodeos: la reconciliación no puede producirse sin la verdad. Sin la verdad, ¿cómo sabemos para qué nos reconciliamos?

Si la reconciliación es el proceso de reparar errores históricos, la verdad es el medio para identificar, articular y aprender de dichos errores. La relación entre ambas es absoluta.

La realidad es que la historia de colonización en Canadá aún no es historia. Su legado sigue influyendo en toda una serie de desigualdades socioeconómicas que afectan la salud mental, la justicia, la vivienda, la educación, el empleo y el acceso a los servicios financieros. El resultado es la injusticia, la desigualdad y la pérdida que se reflejan trágicamente en las crisis actuales, como las miles de mujeres, niñas y personas de dos espíritus y de género diverso indígenas desaparecidas y asesinadas.

El compromiso de avanzar en la reconciliación exige aceptar las verdades del legado canadiense de exclusión, asimilación y maltrato de los Pueblos Indígenas y, en el caso del Banco, reconocer el papel que el sector de servicios financieros ha desempeñado en estos sistemas.

Contribuimos a contar la historia oculta de Canadá colaborando con autores indígenas para amplificar sus voces, historias y verdades. También hemos buscado la verdad escuchando y aprendiendo de las perspectivas e ideas honestas de los titulares de derechos internos y externos que ayudaron a dar forma a las acciones de este plan. Tal y como se articula en el compromiso número 7 de este Plan de Acción, Scotiabank llevará a cabo una investigación histórica para comprender mejor los amplios temas financieros que contribuyeron a la exclusión económica a la que se enfrentan los Pueblos Indígenas. Estos son ejemplos de cómo nos mantendremos conectados a la verdad a medida que continuamos nuestros procesos de aprendizaje.

Aunque la verdad nos haga sentir incómodos, hay que seguir diciéndola, escuchándola y comprendiéndola. La importancia intrínseca de la verdad es la razón por la que este documento es un Plan de Acción para la Verdad y Reconciliación. Al incluir formalmente la verdad en nuestro enfoque, nos mantenemos conectados a la labor de decir la verdad y que ésta funja como agente de cambio para la reconciliación.



“Scotiabank no puede avanzar en la reconciliación económica sin reconocer los obstáculos sistémicos existentes en nuestras estructuras e instituciones financieras. Hemos comenzado nuestro proceso, empezando por aprender la verdad, para considerar cómo el Banco desempeña un papel a la hora de abordar los obstáculos económicos a las que se enfrentan los Pueblos Indígenas. A través de nuestro Plan de Acción, el Banco ha identificado sus primeros pasos hacia la reconciliación. Reconocemos que el cambio lleva tiempo y nos comprometemos a seguir avanzando.

En lo personal, ha sido una profunda experiencia conocer y comprender mejor el impacto del sistema jurídico canadiense en los Pueblos Indígenas. Un paso que he dado para tomar conciencia de las verdades, es comprender mejor cómo se consideran las leyes y estructuras jurídicas indígenas dentro de los sistemas jurídicos de Canadá. Para cada uno de nosotros, aprender verdades es viaje de aprendizaje importante -y personal- que todos debemos emprender hacia la reconciliación.”

Ian Arellano, (él), Vicepresidente Ejecutivo y Asesor General



Reconocimientos y agradecimientos especiales



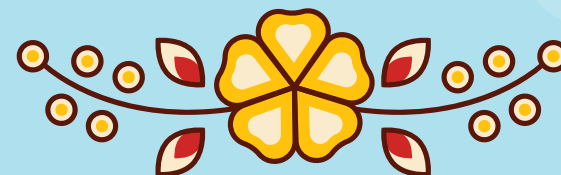
Nimiigwechwendam.

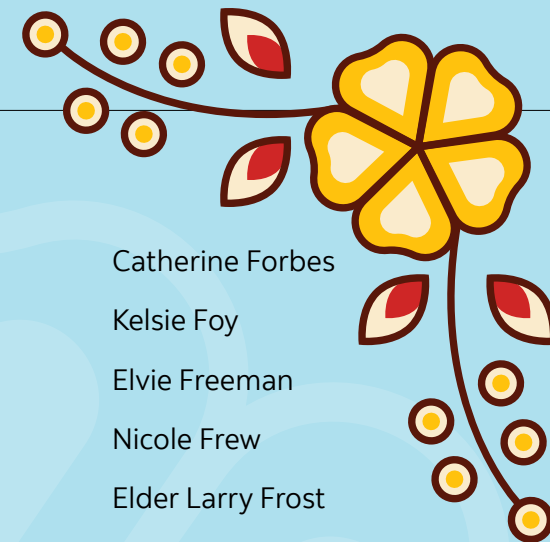
Me siento agradecida.

Hemos llegado a este momento histórico gracias a las contribuciones de docenas de valientes y generosos guardianes del conocimiento, ancianos, miembros de la comunidad, empleados indígenas y no indígenas. La reconciliación se produce cuando todo el mundo pone manos a la obra y hace el trabajo incómodo, a nivel emocional. Este equipo, esta comunidad, lo ha hecho. A cada uno de ustedes les digo que espero que puedan ver y sentir su verdad, sabiduría, pasión y sueños incorporados en cada aspecto de este Plan de Acción. Me siento muy honrada por el amor y la atención que han demostrado a lo largo de nuestro viaje juntos hasta ahora y estoy orgullosa de caminar junto a cada uno de ustedes a medida que continuamos en este viaje. Chi miigwech.

*Myan Marcen-Gaudaur, (ella),
Directora, Impacto Social y Reconciliación*

Extendemos nuestro agradecimiento a todos los que han apoyado el desarrollo de este Plan de Acción, incluidos aquellos que ayudaron a sentar las bases de este trabajo e influyeron para tomar decisiones sobre los compromisos y acciones de nuestro enfoque. Estamos orgullosos de que más del 30% de los colaboradores fueran titulares de derechos, empleados, clientes, proveedores, organizaciones y naciones indígenas. Agradecemos las voces, historias, puntos de vista y experiencias de aquellos que compartieron una sabiduría inestimable para guiar, cuestionar e informar nuestros compromisos con la reconciliación. Por último, a todos aquellos que han contribuido a este trabajo pero cuyos nombres lamentablemente hemos pasado por alto, les rogamos que sepan que sus contribuciones son apreciadas profundamente.





Vida Akramy	Michelle Bregante	Denine Das	Catherine Forbes
Nicole Alie	Kevin Brennan	Jon Davey	Kelsie Foy
Jacqui Allard	Peggy Byrne	Richel Davies	Elvie Freeman
Francisco Aristeguieta Silva	Sarah Cabral	Clint Davis	Nicole Frew
Ian Arellano	Paul Cameron	Natalie DeCoste	Elder Larry Frost
Anique Asher	Ross Campbell	Greg DeVillers	Andrew Garas
Shari Austin	Sylvana Catalano	Jennifer Dillabough	Jessica Gareau
Marteena Bachmann-Huber	Arnold Ceballos	Lisa Di Minno	Brian Gettler
Colleen Baldwin	Cassandra Chettle	Christina Dinadis	Scott Gilland
Linda Beatty	Chippewas of Rama First Nation	Henriett Dinok	Tracy Gomes
Bob Berube	Greg Chong-Hon	Sophia Doulaghsingh	Olisa Gordon
Karen Birss	Sam Christopher	Daryl Dunn	Brendon Grant
Alex Bishop	Janet Courtoreille	Chana Edelstein	Michelle Gregory
Cristyn Blakeney	Tasha Cowling	Robin Edger	Matthew Grey
Aris Bogdaneris	Carol Crowe	Kelsey Eisner	Carol Hall
Corinna Bork	Julia Currie-Love	Tanya Eisener	Leanne Hall
April Bowman	Paul Curtin	Peter Ferrante	Rebecca Harper
Travis Bradley	Laura Curtis Ferrera	Bryan Fick	Ali Henwood
Kim Brand		Frances Fitzgerald	Donald Herman

RECONOCIMIENTOS Y AGRADECIMIENTOS ESPECIALES

Elisa Hildebrand

Wayne Horchover

Heidi Houle

Patricia Hsiung

Joel Hughes

Joshua Hunt

Indigenous Employee
Resource Group

Jennifer Jenkins

Carla Jensen

Sue Jensen

The Kainai Nation

Cathy Kargl

Davinder Kaur

Debbie Keffer

Neal Kerr

Jessica Kim

Haleigh King-Hartford

Reanna King

Tara Knight

Nicole Kutlesa

Jaime Larry

Jennifer Lawrence

Marion Leong

Sheena Li

Kiana Lin

Steven Little

Alberto Lopez

Amber Lovejoy

Ivy Luu

Travis Machen

Debbie MacIntyre

Myan Marcen-Gaudaur

Loretta Marcoccia

Ana Marinescu

Dana Martin

Aiden Mauti

Robyn McCallum

Colin McColman

Heather McFarlane-Hurst

Faithe McGuire

Amanda McKay

Jessica McKenzie

Jen McLean

Stephen Meurice

Evan Michaelson

Sarah Midanik

Neemesh Mistry

Amarra Mohamed

Rick Morano

Robert Moreau

Sloane Muldoon

Bohdan Murowanyj

Katie New

Justin Nicholson

Ray Noonan

Sarah Ohm

Beth Pachkowski

Zariah Pachkowski

Yasmin Pallan

Katherine Pankratz

Penny Parchman

Erin Pasnak

Chris Patriquin

Thea Pearson

Tanja Perry

Josie Piazza

Nick Pilon

Elsie Plytas

Holly Pontisso

Jenny Poulos

Tanja Prostran

Dan Quesnel

Sukh Rai

Katie Raskina

Naomi Resnick

Shawn Rivers

RECONOCIMIENTOS Y AGRADECIMIENTOS ESPECIALES

John Rocco

Mike Rocha

Cris Rodriguez

Andrew Ross

Ed Rosenberg

Jennifer Rumpel

Ken Sanderson

Maria Saros

Tim Schlitt

Paul Scurfield

Jacob Sero

Rachel Shin

Dan Shonfeld

Jennifer Slawson

Serena Smith

Tracee Smith

Karen Soos

James Spearing

Brian St. Amant

Michelle St-Georges

Alex St. Germain

Scotiabank Board of Directors

David Stevenson

Bill Stewart

Julie Strofolino

Gail Sutherland

Meigan Terry

Justin Tetreault

Shawna Tetzlaff

Philip Thomas

Scott Thomson

Shawn Trudeau

Melissa Tudor

Loran Upton

Orode Uwawah

Angie Vieira

Scott Viken

Raj Viswanathan

Angela Vivolo

Amar Vyas

Jessica Wainberg

Caitie Wallman

Val Walls

Julie Walsh

Jackie Wang

Lee Waxberg

Terri-Lee Weeks

Chief Ted Williams

Kehisha Wilmot

Crystal Wright

Rebekah Young

Susan Yu

Daniel Yungblut

Conrad Zawadzki

Clancy Zeifman

Michael Zerbs





Gracias a la labor de la Campaña Moose Hide, la piel de alce es un símbolo de la lucha contra la violencia y los efectos de los internados para indígenas. El cuero utilizado en la construcción de los mukluks fue proporcionado por la campaña en honor a la colaboración y el apoyo constantes de Scotiabank.

Pilares y compromisos del Plan de Acción para la Verdad y Reconciliación

Abordamos el desarrollo de los pilares y compromisos de nuestro Plan de Acción para la Verdad y Reconciliación como un ciclo de escucha, creación conjunta y búsqueda de consenso. En este esfuerzo fue fundamental incorporar una amplia gama de voces y perspectivas para ayudar a garantizar que los compromisos de nuestro Plan de Acción reflejen las opiniones y prioridades de los líderes indígenas, las comunidades, los empleados y los clientes.

Nuestro proceso comenzó con una revisión exhaustiva de las políticas, prácticas y programas existentes de Scotiabank en materia de relaciones con los indígenas. Este paso fue fundamental para evaluar en qué punto nos encontrábamos en nuestro camino hacia la reconciliación e identificar las áreas que necesitábamos mejorar.

A continuación, reunimos a más de 70 colaboradores, de los cuales más de la mitad eran titulares de derechos, incluidos empleados y clientes indígenas, miembros de la comunidad y representantes de varias naciones. Cuestionaron, replantearon o validaron nuestras ideas iniciales, lo que dio lugar a un primer borrador de los compromisos.

También solicitamos la opinión del Círculo de Asesoría Indígena de Scotiabank, que nos ayudó a centrarnos en los compromisos que satisfacen las necesidades de la comunidad y se alinean con nuestros objetivos estratégicos.

Para perfeccionar y finalizar los compromisos, facilitamos más de 25 sesiones de trabajo con ejecutivos, grupos de empleados y departamentos de Scotiabank con el fin de identificar posibles obstáculos y determinar los recursos necesarios para su aplicación.

El resultado de este proceso son 37 compromisos de reconciliación, organizados en seis pilares de acción, para guiarnos en nuestro camino y exigirnos responsabilidades.





Liderazgo y gobierno corporativo



Gobierno corporativo organizacional

Compromiso	Detalles	Indicadores de avance	Fecha objetivo	Responsable
<p>1. Garantizar la ejecución exitosa de los compromisos del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación por medio del equipo de Verdad y Reconciliación</p>	<p>Reclutar a los miembros del equipo de Verdad y Reconciliación y establecer este equipo que monitoreará y dirigirá la implementación de los compromisos del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación de manera satisfactoria, con responsabilidad e integración a nivel interno.</p>	<p>Establecimiento del equipo de Verdad y Reconciliación con una adecuada representación geográfica y procedimientos operacionales estándares para asegurar el éxito del actual Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación y los planes futuros</p>	<p>En curso</p>	<p>Impacto Social</p>

Supervisión por parte de la Junta Directiva y la Dirección Ejecutiva

Compromiso	Detalles	Indicadores de avance	Fecha objetivo	Responsable
<p>2. Apoyar a los empleados indígenas con una capacitación especializada en liderazgo</p>	<p>Apoyar al talento indígena de Scotiabank (en Canadá) en su desarrollo profesional, brindando acceso a los empleados interesados al Programa de Buen Gobierno Corporativo. Este programa busca ampliar el banco de talento en las juntas directivas integrando más empleados indígenas, explorando las mejores prácticas y tendencias emergentes y mejorando sus habilidades y su potencial como miembros de juntas directivas.</p>	<p>Desarrollo del contenido de la capacitación del Programa de Buen Gobierno Corporativo e impartición a los empleados indígenas interesados, con un ofrecimiento anual</p>	<p>T2 2025</p>	<p>Secretaría Corporativa</p>
<p>3. Fomentar la concientización sobre la realidad indígena entre los miembros de la Junta Directiva con una capacitación obligatoria</p>	<p>Implementar una capacitación anual obligatoria en concientización cultural para los miembros de la Junta Directiva de Scotiabank, con énfasis en actividades educativas y participativas para profundizar conocimientos y la comprensión de las relaciones con los pueblos indígenas y las oportunidades de reconciliación.</p> <p>Desde 2024, los miembros de la Junta Directiva de Scotiabank completarán la capacitación Cuatro Estaciones de la Reconciliación y podrán continuar su aprendizaje con acceso a material adicional, como el Informe Final de la Comisión para la Verdad y la Reconciliación, con sus 94 llamados a la acción.</p>	<p>El 100% de los miembros de la Junta Directiva de Scotiabank completan la capacitación Cuatro Estaciones de la Reconciliación y promueven el aprendizaje entre sus colegas</p>	<p>En curso - T2 2025 con actualización anual</p>	<p>Secretaría Corporativa</p>

PILAR 1: LIDERAZGO Y GOBIERNO CORPORATIVO

Compromiso	Detalles	Indicadores de avance	Fecha objetivo	Responsable
<p>4. Crear más oportunidades para que las perspectivas indígenas guíen de manera relevante y respetuosa a Scotiabank en su camino hacia la reconciliación, con el establecimiento del Consejo de Asesoría Indígena</p>	<p>Establecer el Consejo de Asesoría Indígena (IAC) externo que garantizará que las perspectivas indígenas se integren en la toma de decisiones y a nivel operacional en Scotiabank. El Banco procurará valorar y cuidar el conocimiento compartido por el IAC al brindar orientación a nivel de la Junta Directiva, la Dirección Ejecutiva y la dirección de las líneas de negocio correspondientes a través de procesos y roles definidos en los términos de referencia.</p>	<p>Elaboración de los términos de referencia del Consejo de Asesoría Indígena, establecimiento de la estructura de gobierno, inicio del reclutamiento</p>	<p>T1 2026</p>	<p>Verdad y Reconciliación</p>

Políticas

Compromiso	Detalles	Indicadores de avance	Fecha objetivo	Responsable
<p>5. Establecer expectativas a nivel institucional con respecto a cómo Scotiabank y todos sus empleados interactúan con los pueblos indígenas por medio una política o marco</p>	<p>Crear una política o marco para establecer el enfoque institucional con respecto a cómo Scotiabank y todos sus empleados interactuarán con los pueblos indígenas, a nivel interno y externo, y respaldarán la elaboración de los planes de acción futuros.</p>	<p>Elaboración de la política y presentación para su aprobación</p>	<p>T4 2026</p>	<p>Verdad y Reconciliación</p>
<p>6. Incluir los datos relativos a los pueblos indígenas como sección específica de las políticas de datos correspondientes de Scotiabank para respetar y proteger la soberanía de datos indígenas</p>	<p>Aplicar un enfoque dirigido por indígenas para la identificación de los principios de soberanía de datos que, en opinión de los titulares de derechos, deben tener prioridad al aplicar una política de protección de datos indígenas y al seleccionar los datos que actualmente se recopilan y deberían estar dentro del alcance de dicha posible política. Revisar las prácticas líderes en materia de soberanía de datos indígenas y la retroalimentación de empleados y clientes indígenas para actualizar las políticas actuales de protección de datos de tal forma de incluir una cobertura específica para los grupos indígenas. Al momento de lanzar la política, incluir una capacitación para todo el personal de Scotiabank sobre su importancia.</p>	<p>Organización de grupos de discusión o círculos de intercambio con titulares de derechos internos y externos y los miembros del Consejo de Asesoría Indígena. Bajo liderazgo indígena, establecimiento de una definición y un enfoque de soberanía de datos indígenas y de la aplicación de las políticas necesarias. Creación de material de aprendizaje para apoyar la actualización de las políticas, con su distribución a los equipos correspondientes.</p>	<p>T4 2027</p>	<p>Verdad y Reconciliación en colaboración con Analítica e Innovación, Recursos Humanos Globales y Datos y Analítica</p>

Bajo el reflector:

Equipo de Verdad y Reconciliación

La creación de un equipo de Verdad y Reconciliación se alinea con el compromiso número 1 de este Plan de Acción. Este equipo apoyará a Scotiabank en su camino hacia la reconciliación mediante la supervisión, ejecución y presentación de informes de este Plan de Acción, al tiempo que fomentará una cultura de reconciliación dentro de nuestro Banco, fortalecerá las relaciones con la comunidad y dirigirá la reconciliación corporativa dentro y fuera de nuestro sector.



“Me siento honrada de ser la primera en desempeñar este papel fundamental, dedicado a fomentar la reconciliación en una de las principales instituciones financieras de Canadá. Tenemos la oportunidad de superar las divisiones históricas y forjar juntos un nuevo camino. A medida que avanzamos, recurro a la sabiduría y los conocimientos de mis antepasados y de la comunidad que me rodea para que el futuro sea más brillante para las generaciones venideras. Tendremos éxito si continuamos con la integridad y la intención con que se inició esta importante labor”.

Beth Pachkowski (ella), Gerente Sénior, Verdad y Reconciliación, méthis de Red River, W̱inip̱êk, Maninto-wapow





La piel de castor seleccionada para los mukluks reconoce la importancia histórica del comercio de pieles para los Pueblos Indígenas y honra las características de resiliencia y tenacidad asociadas al castor.



Educación



Comunicaciones

Compromiso	Detalles	Indicadores de avance	Fecha objetivo	Responsable
<p>7. Conocer la verdadera historia de Canadá es un etapa previa esencial para el avance de la reconciliación. Buscamos descubrir la verdad entendiendo mejor el impacto que ha tenido Scotiabank a lo largo de la historia en los pueblos indígenas de Canadá</p>	<p>En el espíritu de búsqueda y divulgación de la verdad, Scotiabank, en colaboración con una organización indígena, llevará a cabo un análisis histórico para explorar su relación con los pueblos y comunidades indígenas y entender su impacto económico pasado en los pueblos indígenas de Canadá, enfocándose en los temas de políticas y prácticas, liderazgo y comunidad. Crear espacios para compartir la verdad es fundamental en la concientización y el reconocimiento del pasado y contribuirá significativamente al avance de la reconciliación y la acción a favor de un cambio de comportamientos.</p>	<p>Finalización de la investigación con datos y observaciones claras sobre la historia de Scotiabank con los pueblos indígenas. Divulgación pública de los resultados y conclusiones.</p>	T1 2026	Verdad y Reconciliación
<p>8. Crear un enfoque coherente y relevante de reconocimiento territorial, para uso de los empleados de Scotiabank en Canadá</p>	<p>Elaborar declaraciones relevantes de reconocimiento territorial para los empleados de Scotiabank, a nivel individual e institucional, y brindar información y capacitación sobre la elaboración y la importancia de estas declaraciones. Seguir promoviendo la concientización y adopción de las mejores prácticas sobre las declaraciones de reconciliación de Scotiabank.</p>	<p>Elaboración e implementación de un plan de reconocimiento territorial, elaboración de una guía de capacitación sobre declaraciones de reconciliación y monitoreo de las tasas de uso en SharePoint</p>	T3 2025	Verdad y Reconciliación (con apoyo de Inclusión Indígena y Comunicaciones ASG)
<p>9. Comunicar de manera transparente a públicos externos el camino de Scotiabank hacia la verdad y reconciliación</p>	<p>Crear un micrositio externo sobre los avances en los compromisos del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación para aumentar la responsabilidad y la transparencia sobre el camino de Scotiabank hacia la verdad y la reconciliación y la forma en que se están poniendo en práctica los compromisos.</p>	<p>Lanzamiento del micrositio con indicadores de referencia en análisis web para monitorear los avances futuros</p>	Q2 2025	Comunicaciones Institucionales y Marketing



PILAR 2: EDUCACIÓN

Compromiso	Detalles	Indicadores de avance	Fecha objetivo	Responsable
<p>10. Promover el proceso de verdad y reconciliación de Scotiabank, sus relaciones con los pueblos indígenas y la visión de verdad y reconciliación del Banco en los mensajes de los líderes y del Banco</p>	<p>Establecer objetivos coherentes de comunicación del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación en los mensajes de los líderes del Banco y de los equipos para reforzar y promover a nivel institucional la importancia de los esfuerzos de Scotiabank a favor de la verdad y reconciliación. Elaborar un plan de comunicaciones institucionales que guíe la comunicación coherente y sostenida sobre el camino hacia la verdad y reconciliación del Banco y los avances logrados en la implementación de los objetivos del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación a intervalos periódicos para los empleados de las oficinas corporativas y las sucursales.</p>	<p>Elaboración de un plan oficial de comunicaciones para definir cómo los líderes y el Banco transmitirán comunicaciones relevantes y constantes sobre el camino de Scotiabank hacia la verdad y la reconciliación</p>	<p>T1 2025, actualizar cada año</p>	<p>Comunicaciones Institucionales y Marketing</p>

Capacitación sobre concientización cultural

Compromiso	Detalles	Indicadores de avance	Fecha objetivo	Responsable
<p>11. Aumentar la accesibilidad de los programas personalizados para empleados indígenas en Scotiabank</p>	<p>Brindar capacitación a los líderes de personal y recursos de información a los empleados indígenas para aumentar la accesibilidad de los programas personalizados para empleados indígenas en Canadá, por medio de actividades de promoción y concientización.</p>	<p>Elaboración del contenido de la capacitación y establecimiento de un índice de referencia para evaluar la tasa de uso por parte de los líderes, así como de los programas de apoyo por parte de los empleados indígenas, con el fin de monitorear en busca de mejoras.</p>	<p>T1 2026</p>	<p>Talento, Servicios de Recursos Humanos Globales y Aprendizaje y Desarrollo Global</p>

PILAR 2: EDUCACIÓN

Compromiso	Detalles	Indicadores de avance	Fecha objetivo	Responsable
<p>12. Mejorar y ampliar el programa obligatorio de concientización cultural para educar de manera relevante a los empleados no indígenas sobre la experiencia vivida por los pueblos indígenas</p>	<p>Apoyar en forma prioritaria el desarrollo de contenido indígena al actualizar la capacitación obligatoria sobre concientización cultural para educar de manera relevante a los empleados no indígenas sobre la experiencia vivida por los pueblos indígenas y sus posibles interacciones con Scotiabank (como empleados, proveedores, comunidades o clientes de banca personal y comercial, etc.). El programa actualizado y la mayor concientización buscarán apoyar una transformación cultural en la organización para crear una atmósfera de reflexión, celebración y orgullo en torno al esfuerzo a favor de la verdad y reconciliación. El contenido actualizado se revisará y actualizará cada año en función de las necesidades de aprendizaje identificadas.</p>	<p>Desarrollo del contenido actualizado de la capacitación para grupos específicos, que abordará las interacciones más corrientes con pueblos indígenas según la función de los empleados</p>	<p>T4 2025</p>	<p>Talento, Servicios de Recursos Humanos Globales y Aprendizaje y Desarrollo Global</p>
<p>13. Apoyar y motivar al equipo de la Alta Dirección de Scotiabank para que fortalezca las relaciones con las comunidades y organizaciones indígenas a fin de fomentar la concientización y la colaboración</p>	<p>Poner en contacto a los líderes de nivel VP+ de Scotiabank con organizaciones y comunidades indígenas, de tal modo que participen en ceremonias, eventos y oportunidades de voluntariado en las comunidades. Esta participación tendrá como finalidad fortalecer las relaciones y la concientización entre los líderes sobre las barreras sistémicas que enfrentan los empleados indígenas y la importancia de la verdad y la reconciliación, así como crear oportunidades para que Scotiabank pueda apoyar las comunidades y organizaciones en un espíritu de reciprocidad.</p>	<p>Los líderes de las líneas de negocio implicadas en los compromisos del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación han participado o van a participar en por lo menos un evento al año</p>	<p>T1 2026</p>	<p>Liderazgo y Gestión del Talento</p>



Bajo el reflector:

Amplificar las voces indígenas

Bajo el reflector : Amplificar las voces indígenas

Si no lo sabe, a la gente no le importará. Si no le importa, no actuará.

La educación es esencial para crear una cultura de reconciliación y sentar las bases del conocimiento. Como parte de los compromisos de este Plan de Acción, Scotiabank está utilizando sus plataformas para ayudar a amplificar las voces, historias y verdades de los autores y artistas indígenas.

Cuando el Banco elaboró su Plan de Acción, se asoció con Phyllis Webstad, del pueblo secwpehc del norte perteneciente a la Primera Nación Stswecem'c Xgat'tem. Es fundadora y embajadora de la Orange Shirt Society, y recorre Canadá contando su historia y concientizando sobre las repercusiones del sistema de internados.

El Banco compró 2,500 ejemplares del libro infantil de Webstad, *Every Child Matters*, ilustrado a todo color por Karlene Harvey, y los regaló a escuelas y educadores indígenas de todo Canadá. A pesar de haber sido escrito principalmente para niños, el impacto de su narración honesta y sincera causó una impresión duradera en los empleados de Scotiabank. El Banco también dará a conocer el libro más reciente de Webstad, *Today is Orange Shirt Day*.

El compromiso del Banco con la educación y los autores indígenas continuará con el apoyo a Michelle Good, galardonada autora cree de *Five Little Indians* y *Truth Telling*, y a Carol Anne Hilton, una mujer hesquiaht y su libro *Indigenomics*. Agradecemos la colaboración y la confianza de estos autores.







Empleo



Reclutamiento

Compromiso	Detalles	Indicadores de avance	Fecha objetivo	Responsable
<p>14. Aumentar la accesibilidad para los candidatos indígenas actualizando las ofertas de empleo de Scotiabank</p>	<p>Revisar el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo de Scotiabank y los canales de promoción a fin de mejorar la accesibilidad para los candidatos indígenas. Esta revisión puede identificar actualizaciones necesarias, como las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Las ofertas de empleo indican en su redacción cuáles son los recursos de apoyo disponibles para los empleados indígenas, promueven los puestos en modalidad de trabajo remoto y destacan las oportunidades de apoyo a la comunidad Las ofertas de empleo se promueven en persona en los centros o eventos educativos indígenas, y en medios de comunicación como publicidad impresa, radio o breves videos 	<p>Finalización de la revisión del lenguaje de las ofertas de empleo y canales de promoción, identificación de los cambios concretos que se deben hacer para actualizar la plantilla de ofertas de empleo y el proceso de promoción para los candidatos indígenas</p>	T1 2026	Equipo de Adquisición del Talento, Estrategia y Programas – Equipo de DEI para Pueblos Indígenas

Retención de empleados y apoyo

Compromiso	Detalles	Indicadores de avance	Fecha objetivo	Responsable
<p>15. Garantizar que la retención de empleados indígenas reciba una atención proporcional por parte de los líderes como parte de las métricas de reclutamiento</p>	<p>Mejorar el proceso de reporte de los datos de retención de empleados indígenas en Scotiabank, con un KPI que mida la retención y reporte los comentarios obtenidos en las entrevistas de salida personalizadas, las cuales deben estar libre de prejuicios y asegurar la confidencialidad y el anonimato de los empleados indígenas. Este KPI y la información recopilada en las entrevistas de salida se reportarán a los líderes de Recursos Humanos y la Alta Dirección para utilizar la retención como medida del éxito de Scotiabank como empleador, junto con otros indicadores de reclutamiento y representación.</p>	<p>Elaboración de entrevistas de salida personalizadas y de un KPI de retención, y evaluación del nivel de referencia para definir el objetivo de aumento, en colaboración con el Grupo de Recursos para Empleados Indígenas</p>	T4 2027	Servicios de Recursos Humanos Globales, Talento e Inclusión Global
<p>16. Aumentar las oportunidades de trabajo remoto para los empleados indígenas actualizando las políticas y promoviendo la concientización</p>	<p>Entrevistar a los líderes sénior de Canadá que han comunicado las expectativas sobre el modelo híbrido de trabajo y presencia en la oficina de sus equipos para entender cuáles son sus obstáculos, percepciones y preocupaciones respecto al trabajo remoto. Los resultados de estas entrevistas se usarán para actualizar la política de trabajo remoto y desarrollar una campaña educativa sobre la importancia del trabajo remoto para los empleados indígenas e incentivar al Banco a que aumente las oportunidades de trabajo remoto para indígenas.</p>	<p>Entrevistas a los líderes, reporte de los cambios a realizar a la política de trabajo remoto; el contenido de aprendizaje necesario se comparte con el equipo de Verdad y Reconciliación</p>	T1 2027	Servicios de Recursos Humanos Globales, Talento e Inclusión Global

PILAR 3: EMPLEO

Compromiso	Detalles	Indicadores de avance	Fecha objetivo	Responsable
17. Apoyar la inclusión e integración de los nuevos empleados indígenas en la organización con una función específicamente dedicada a su incorporación	Crear una función específicamente dedicada a apoyar a los empleados indígenas en su incorporación a Scotiabank para garantizar que se integren a la organización de manera adecuada y cuidadosa. Esto se logrará orientando a los nuevos empleados indígenas con relación a las particularidades técnicas y culturales de la organización para que conozcan los recursos a su disposición y sepan cómo acceder a ellos.	Designación de recursos dentro de Recursos Humanos Globales, Talento e Inclusión Global dedicados a apoyar a los nuevos empleados indígenas en su incorporación; actualización de las descripciones de puestos y funciones de apoyo	T4 2026	Servicios de Recursos Humanos Globales, Talento e Inclusión Global

Cultura de la empresa y conducta

Compromiso	Detalles	Indicadores de avance	Fecha objetivo	Responsable
18. Aumentar la confianza de los empleados que responden la encuesta de diversidad en la cual deben identificarse, a través de más accesibilidad, capacitación y concientización	Mejorar el proceso y los protocolos de la encuesta de diversidad y autoidentificación para aumentar la confianza y la accesibilidad entre los empleados que la responden, por medio de la actualización del contenido y nuevos recursos de capacitación para los líderes de personal y participantes.	Elaboración del contenido de la encuesta y el material de capacitación, evaluación de referencia para conocer la tasa de empleados que se autoidentifican como indígenas y anteriormente no lo hacían, con el fin de establecer el objetivo del nivel de mejora deseado	T4 2025	Talento, Servicios de Recursos Humanos Globales y Aprendizaje y Desarrollo Global
19. Empoderar a los Consejos de Inclusión para que integren objetivos relacionados con la verdad y reconciliación a fin de apoyar la integración de las iniciativas del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación en Scotiabank	Actualizar los términos de referencia de los Consejos de Inclusión y establecer que cada consejo debe incluir por lo menos un objetivo de verdad y reconciliación con el fin de apoyar la puesta en práctica del Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación en la organización. Recomendar a los Consejos de Inclusión que trabajen con el equipo de Verdad y Reconciliación para recibir apoyo al identificar un objetivo que contribuya al Plan de Acción para la Verdad y la Reconciliación.	Actualización de los términos y referencia; el 100% de los Consejos de Inclusión de Canadá identifican sus objetivos de verdad y reconciliación	T4 2025	Inclusión Global

Bajo el reflector:

Jenny Poulos

Cada paso en nuestro camino de reconciliación nos acerca más al objetivo de integrar y reforzar los cambios necesarios en nuestra empresa. Contribuir a este proceso nos ha permitido desarrollar nuestro actual Plan de Equidad en el Empleo para los Pueblos Indígenas y explorar más formas de aumentar la representación y reducir los obstáculos que experimentan los Pueblos Indígenas. Reconocemos que aún queda mucho trabajo por hacer.

Depende de cada uno de nosotros identificar y eliminar los retos en nuestros sistemas, procesos y políticas. El Equipo de Inclusión Indígena de Scotiabank ha sido fundamental para dar forma a las acciones de este plan y para comprender mejor los desafíos que los Pueblos Indígenas pueden enfrentar dentro de nuestra organización.

Para reparar y fomentar la confianza con las Primeras Naciones, los inuit y los métis, debemos comprender y reconocer los errores históricos de Canadá y los problemas sistémicos que siguen existiendo. Hemos expuesto ideas claras sobre cómo podemos mejorar nuestros sistemas para apoyar el cambio a nivel organizacional y ser más equitativos a la hora de atraer, desarrollar, apoyar y retener a los empleados indígenas. Me enorgullece lo que hemos empezado y me llena de energía nuestro compromiso de infundir respeto, inclusión y oportunidades a los Pueblos Indígenas en todas nuestras operaciones.

*Jenny Poulos, (ella),
Directora General de Recursos Humanos*





Bajo el reflector:

Bryan Fick

Me incorporé a The Bank of Nova Scotia hace poco más de 28 años. Durante los primeros 22 años, cada año respondía “No” a la pregunta “¿Es usted aborigen?”.

Mi bisabuela nació en 1913, dada en adopción por sus padres biológicos, de los cuales su padre era nieto de un Jefe nacido en Wisconsin. Fue adoptada por una familia de colonos que la crio como si fuera suya. Era la única familia que llegaría a conocer.

En 2015, a través del Banco, conocí a un artista y narrador de las Primeras Naciones que se interesó por mi historia. Compartí con él mi curiosidad por rellenar los espacios en blanco de la historia de mi familia. Me recordó que mi búsqueda de estatus era egoísta y me animó a mirar más allá de una tarjeta gubernamental.

Ahora tengo el privilegio de participar en el Círculo de Asesoría de Empleados Indígenas de Scotiabank en apoyo de nuestro Plan de Acción para la Verdad y Reconciliación. Mi recorrido me ha llenado de humildad. La pasión y valentía que he observado en la gente de este grupo han sido inspiradoras. A través de esta experiencia, recuerdo que no hay mayor búsqueda que la verdad.

Estoy orgulloso de responder “sí”... porque la verdad es la verdad.

Bryan Fick, PFP (él), miembro del Círculo de Asesoría Indígena y Gerente Sénior de Soluciones de Financiamiento Residencial (Isla de Vancouver)



Comunidad



Involucramiento en la comunidad

Compromiso	Detalles	Indicadores de avance	Fecha objetivo	Responsable
20. Mantener y desarrollar relaciones basadas en la confianza con los pueblos indígenas que trabajan con Scotiabank en toda la organización	Mantener la colaboración y comunicación con los pueblos indígenas con los cuales trabaja Scotiabank, en calidad de empleados, clientes, proveedores y socios de ScotialNSPIRA, para establecer relaciones basadas en la confianza e integrar las perspectivas indígenas en toda la organización, de tal forma que los productos y servicios de Scotiabank dirigidos a los pueblos indígenas sean más relevantes.	Establecimiento de un objetivo de horas dedicadas a actividades de participación y colaboración por trimestre (visitas en persona a las comunidades, encuestas, grupos de discusión virtuales), después de un estudio de referencia sobre las horas actualmente dedicadas a las actividades comunitarias	T1 2026	Verdad y Reconciliación

Apoyo financiero y no financiero

Compromiso	Detalles	Indicadores de avance	Fecha objetivo	Responsable
21. Desarrollar capacidades en el equipo de ScotialNSPIRA para apoyar el establecimiento de relaciones basadas en la confianza y la colaboración entre Scotiabank y los socios indígenas en la comunidad	Establecer una responsabilidad específica para los gerentes de relaciones de ScotialNSPIRA, quienes deberán promover la colaboración y las relaciones con socios comunitarios dirigidos por indígenas o dedicados a apoyar a los pueblos indígenas. Esto se realizará para desarrollar una relación recíproca, basada en la confianza, con estos socios, así como para reconocer las oportunidades de aprendizaje e impacto tras una donación.	Las relaciones con indígenas y el conocimiento contextual de los pueblos indígenas se incluyen como competencias básicas en la descripción del puesto de gerente de relaciones de ScotialNSPIRA	T4 2024	ScotialNSPIRA
22. Recopilar proactivamente la retroalimentación de los solicitantes de apoyo de ScotialNSPIRA para promover un establecimiento integral de relaciones y afinar el proceso de solicitud	Revisar la plataforma de ScotialNSPIRA y recopilar la retroalimentación de las organizaciones indígenas que no cumplieron los criterios de selección. Entre las posibles preguntas puede estar por qué la organización considera que los pilares de ScotialNSPIRA no reflejan correctamente el impacto que tiene la organización. Esto se realizará con la intención de mejorar el apoyo que brinda ScotialNSPIRA a los socios potenciales en el proceso de solicitud y decisión.	Lanzamiento del programa de retroalimentación, con una tasa de participación de 50%	T2 2026	ScotialNSPIRA

Desarrollo de capacidades

Compromiso	Detalles	Indicadores de avance	Fecha objetivo	Responsable
<p>23. Atender las necesidades de educación financiera de ciertos pueblos indígenas ampliando el contenido y el ofrecimiento del programa de Educación Financiera para Comunidades Indígenas</p>	<p>Seguir ampliando el programa de Educación Financiera para Comunidades Indígenas, con contenido que aborde nuevos temas de manera más profunda, y asegurándose de que el contenido responda a las necesidades específicas de aprendizaje de cada comunidad, según corresponda.</p>	<p>Análisis de referencia de los programa actuales de Educación Financiera para Comunidades Indígenas que se imparten cada año; establecimiento del objetivo de aumento de las sesiones impartidas.</p> <p>El contenido de la biblioteca de Educación Financiera para Comunidades Indígenas se ampliará para incluir un programa de emprendimiento indígena y un programa específico para los clientes de banca personal.</p> <p>Aumentar el número de sesiones impartidas a la comunidad.</p> <p>Capacidad de obtener nuevas fuentes de financiamiento para expandir el programa.</p>	<p>T4 2025</p>	<p>Banca Personal, Banca Canadiense</p>

Bajo el reflector:

Primera Nación de Chippewas de Rama

La larga relación de la Primera Nación de Chippewas de Rama con nuestros amigos de Scotiabank sigue creciendo. Un financiamiento sin precedentes, de \$200 millones, otorgado a una Primera Nación para el Casino Rama en 1996 fue un gran paso para las inversiones financieras en las Primeras Naciones.

Mientras Scotiabank sigue avanzando en materia de verdad y reconciliación, compromisos y llamados a la acción, lidera el sector bancario en el desarrollo de relaciones significativas con la comunidad indígena. Miigwech Scotiabank, sigamos creciendo juntos.

*Chief Ted Williams, (él),
jefe de la Primera Nación de Chippewas de Rama*

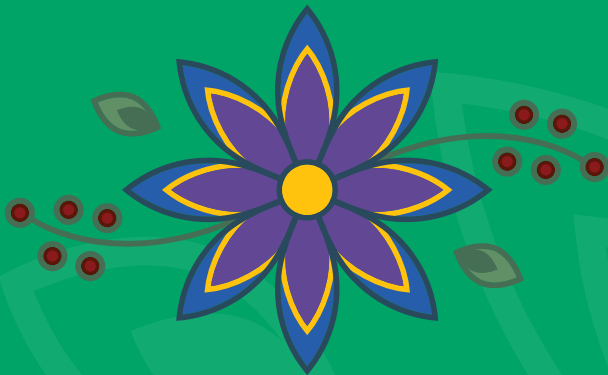




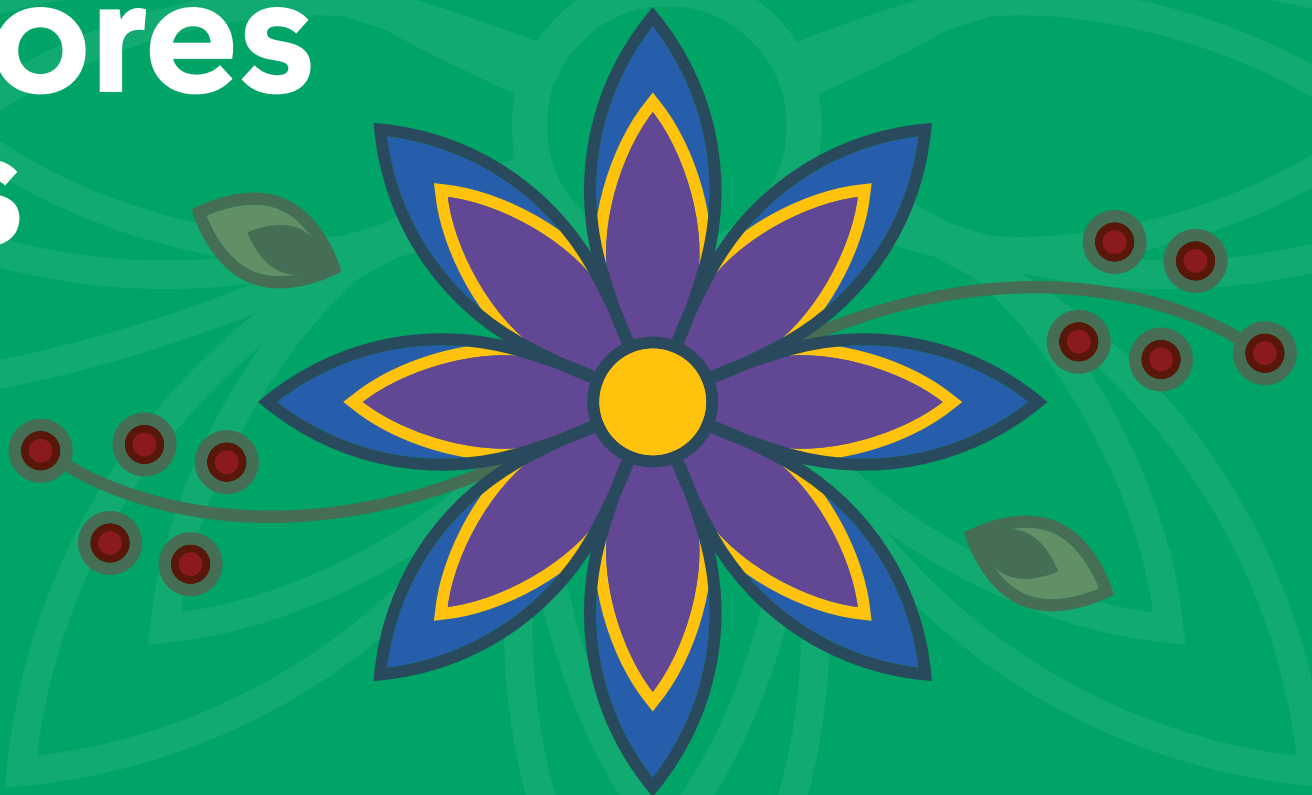
Los mukluks están cosidos con una artesanía extraordinaria. Hoy en día, el tradicional tendón animal se sustituye por hilo de algodón e imitación de tendón, mezclando técnicas tradicionales con materiales contemporáneos para garantizar la durabilidad.







Cientes y proveedores externos



Cadena de suministro

Compromiso	Detalles	Indicadores de avance	Fecha objetivo	Responsable
<p>24. Aumentar el abastecimiento con proveedores indígenas y el monitoreo del impacto de estas prácticas en los pueblos indígenas, por medio de una actualización de los procesos de abastecimiento</p>	<p>Revisar todo el proceso de gestión de relaciones con terceros para determinar si se pueden actualizar las evaluaciones de calificación de los proveedores a fin de considerar los riesgos, impactos y beneficios para las comunidades y pueblos indígenas que Scotiabank busca apoyar a través del respeto de sus derechos. Esto incluye la elaboración e implementación de un plan de abastecimiento con proveedores indígenas, que contendrá acciones específicas, basadas en los comentarios de proveedores y empleados indígenas, así como un objetivo de abastecimiento con proveedores indígenas.</p>	<p>Lanzamiento del plan de abastecimiento con proveedores indígenas, con evaluación de referencia del nivel actual del gasto en proveedores indígenas, para definir el nivel de aumento deseado en términos monetarios y de número de proveedores</p>	T1 2026	Servicios de Adquisiciones Globales

Empoderamiento económico

Compromiso	Detalles	Indicadores de avance	Fecha objetivo	Responsable
<p>25. Actualizar los procesos y capacitación sobre prevención del lavado de dinero, Conozca a su Cliente (KYC) y vinculación para apoyar y prestar un mejor servicio a los clientes indígenas</p>	<p>Trabajar con expertos en temas indígenas para identificar y aprender sobre las transacciones y comportamientos clave de la actividad financiera usual de las comunidades indígenas, y revisar y actualizar los procesos de prevención del lavado de dinero, Conozca a su Cliente y vinculación de clientes para adoptar las soluciones más adecuadas.</p>	<p>Elaboración de un reporte interno sobre las actividades realizadas para revisar y actualizar los procesos identificados de capacitación y vinculación de clientes</p>	T2 2026	Oficina del Programa de Prevención del Lavado de Dinero
<p>26. Entender y atender las necesidades de todos los segmentos de clientes indígenas con un modelo institucional de cobertura de clientes</p>	<p>Facilitar la colaboración entre todas las líneas de negocio y el área de Servicios Financieros para Indígenas para identificar las necesidades y brechas en los servicios y productos ofrecidos a clientes indígenas. Esta colaboración establecerá un modelo de cobertura que atienda las necesidades de los segmentos de clientes indígenas en todas las líneas de negocio, al asegurar que el servicio sea prestado por el grupo más calificado para atender esas necesidades y no el grupo al cual pertenece el cliente. Además, Scotia Global Asset Management se ha comprometido a aplicar una nueva estructura competitiva de costos para los clientes indígenas aptos.</p>	<p>Establecimiento de los canales de colaboración y el modelo de cobertura de clientes, definición del indicador de referencia de la actual asignación de capital y montos de activos gestionados de clientes indígenas, para monitorear el objetivo de aumento de clientes indígenas.</p>	T4 2028	Servicios Financieros para Indígenas

PILAR 5: CLIENTES Y PROVEEDORES EXTERNOS

Compromiso	Detalles	Indicadores de avance	Fecha objetivo	Responsable
<p>27. Apoyar a los clientes indígenas que acceden por primera vez a los servicios y productos bancarios, proporcionando capacitación a los empleados</p>	<p>Crear un paquete centralizado de información para los empleados de la primera línea que atienden a clientes indígenas que pueden estar accediendo a los productos y servicios bancarios por primera vez. Este paquete de información tendrá como objetivo lograr que los clientes indígenas se sientan bienvenidos, seguros, bien atendidos y comprendidos, por empleados que han sido capacitados sobre las necesidades particulares, procesos clave y el lenguaje adecuado a utilizar al trabajar con los clientes indígenas.</p>	<p>Elaboración del contenido informativo, creación de un retroalimentación específica en el NPS para los clientes que han usado el paquete, a fin de medir la mejora de su experiencia</p>	<p>T2 2026</p>	<p>Banca Personal, Canadá</p>
<p>28. Reconocer el valor de las perspectivas indígenas que se comparten con Scotiabank, tomando medidas concretas sobre las opiniones y comentarios recibidos con el objetivo de crear una experiencia más relevante para los clientes indígenas</p>	<p>Obtener información y observaciones recopiladas de los clientes indígenas, tanto anteriormente como de manera continua a un intervalo trimestral, por medio de las plataformas de retroalimentación de los clientes y los empleados de Scotiabank que suelen trabajar con clientes indígenas. Una vez recopiladas, estas observaciones se usarán para reajustar y mejorar los productos y servicios bancarios ofrecidos a clientes indígenas, haciendo que correspondan con su concepto de riqueza y aumentando el acceso a los servicios bancarios, en función de las necesidades específicas de los clientes indígenas.</p>	<p>Recopilación y revisión de retroalimentación de clientes indígena, con uno o dos resultados identificados como cambios que se pueden implementar; desarrollo de procesos de recopilación anual de opiniones.</p>	<p>T3 2026</p>	<p>Valor y Segmentos de Clientes de Banca Personal, con apoyo de Prevención del Lavado de Dinero, Marketing, Ética de Datos, Servicios Financieros para Indígenas, Oficina Institucional de Privacidad y Asuntos Jurídicos</p>
<p>29. Dar prioridad a la representación cultural e influencia indígena en los materiales de marca y marketing de Scotiabank</p>	<p>Revisar las pautas de marca, la estrategia de marketing y los procesos de desarrollo creativo de Scotiabank para difundir información y concientizar a amplio nivel acerca del compromiso corporativo de dar prioridad a la representación y consideraciones indígenas en los materiales de marca y marketing</p>	<p>Revisión de las pautas de marca, estrategia de marketing y procesos de desarrollo creativo; establecimiento de un objetivo de mejora de la representación indígena en la marca de Scotiabank, según lo perciben los empleados y clientes indígenas tras el análisis de referencia de los datos actuales de auditorías de diversidad.</p>	<p>T1 2026</p>	<p>Marketing Institucional</p>

PILAR 5: CLIENTES Y PROVEEDORES EXTERNOS

Compromiso	Detalles	Indicadores de avance	Fecha objetivo	Responsable
<p>30. Aumentar las relaciones comunitarias y mejorar la prestación de servicios con funciones de especialistas regionales</p>	<p>Crear funciones de especialistas regionales dentro del equipo de Servicios Financieros para Indígenas, o adjuntas a este equipo, para mejorar la prestación de servicios con un aumento de las relaciones dentro de la comunidad, apoyado por un presupuesto y recursos asignados.</p>	<p>Presupuesto dedicado a viajes y creación o actualización de las descripciones de puesto de especialistas regionales</p>	<p>T4 2028</p>	<p>Servicios Financieros para Indígenas</p>
<p>31. Mejorar las hipotecas disponibles para clientes indígenas, con una actualización de los productos, recursos y programas de capacitación en el equipo de Préstamos Garantizados con Bienes Inmuebles</p>	<p>Ofrecer mejores soluciones hipotecarias a clientes indígenas después de realizar una evaluación interna de los procesos del Banco, que incluirá lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aclarar los parámetros de calificación al crédito y explorar oportunidades para actualizar y mejorar las políticas de créditos residenciales en reconocimiento a las necesidades de clientes indígenas • Actualizar el material de capacitación y los recursos necesarios para ofrecer una orientación cuidadosa y confiable a los clientes indígenas, tomando en cuenta las regulaciones particulares que pueden afectarlos • Reforzar las relaciones con la comunidad en las sucursales locales a través de los asesores en financiamiento hipotecario, para garantizar una experiencia fluida y positiva en Scotiabank y las comunidades y pueblos indígenas. <p>De acuerdo con los resultados, crear soluciones adecuadas con un presupuesto y empleados a tiempo completo asignados a esta tarea.</p>	<p>Identificación y asignación de recursos en Préstamos Garantizados por Bienes Inmuebles, dedicados a mejorar los productos, sistemas y capacitación</p>	<p>T4 2026</p>	<p>Préstamos Garantizados por Bienes Inmuebles, con el apoyo de Servicios Financieros para Indígenas, según sea necesario</p>
<p>32. Apoyar la autodeterminación y la prosperidad económica de las comunidades indígenas que buscan acceso al capital con intencionalidad, a través de una evaluación de viabilidad</p>	<p>Realizar un estudio para identificar los obstáculos que impiden que Scotiabank apoye a las comunidades indígenas en busca de capital para contribuir a grandes proyectos de desarrollo en su territorio.</p> <p>Los resultados del estudio ofrecerán aprendizajes y observaciones a los empleados de Scotiabank, permitirán desarrollar un nuevo enfoque para la estructuración de transacciones y fomentarán la colaboración con las agencias que ofrecen programas de garantía crediticia.</p>	<p>Finalización de un estudio con identificación de oportunidades concretas para que Scotiabank pueda apoyar a las comunidades indígenas que acceden al capital, con la actualización de los procesos de adjudicación del crédito, promoción de políticas y lucha contra la desinformación</p>	<p>T1 2026</p>	<p>Banca y Mercados Globales</p>

Bajo el reflector:

Cedar Leaf Capital

El nombre “hoja de cedro” se eligió en honor del cedro y sus hojas, muy extendidas por todo Canadá. El cedro tiene un profundo significado cultural y espiritual en muchas comunidades indígenas. A menudo se le denomina “árbol de la vida” o “dador de regalos”, y es esencial para fabricar herramientas, ropa y refugio. Las hojas de cedro también se utilizan para purificar y proteger



A principios de 2024, Scotiabank se unió a Nch'kaŷ Development Corporation, Des Nedhe Group y la Primera Nación de Chippewas de Rama para establecer Cedar Leaf Capital, el primer agente de inversiones de propiedad mayoritariamente indígena en Canadá.

Cedar Leaf Capital se centra en fomentar una mayor participación indígena en los mercados de capitales y en crear oportunidades comerciales para las comunidades indígenas. Operada inicialmente por Scotiabank, la nueva entidad aprovechará la infraestructura y los sistemas de apoyo del Banco para establecerse rápida y eficazmente en el mercado.

Cada vez con más frecuencia, la reconciliación y la profundización de las relaciones con las comunidades indígenas se están convirtiendo en prioridades clave para gobiernos y empresas. Cedar Leaf Capital ofrecerá una nueva vía para que inversionistas y empresas aborden la reconciliación económica y apoyen a los Pueblos Indígenas. El espíritu y el legado de Cedar Leaf Capital han quedado plasmados en el compromiso número 32 de este Plan de Acción.



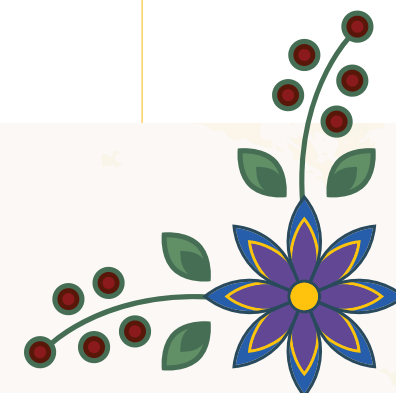
Cosido entre el cuero y los adornos de abalorios se encuentra un saco medicinal con las cuatro medicinas sagradas: hierba dulce, salvia, tabaco y cedro. Las medicinas fueron un obsequio del equipo de Verdad y Reconciliación de Scotiabank.

Impacto social y ambiental



Sostenibilidad

Compromiso	Detalles	Indicadores de avance	Fecha objetivo	Responsable
33. Apoyar las iniciativas climáticas dirigidas por indígenas que respondan a las necesidades ambientales de las comunidades indígenas	Ofrecer un financiamiento específico adaptando las estructuras existentes y creando nuevas plataformas para apoyar las iniciativas climáticas dirigidas por indígenas que respondan a las necesidades ambientales de las comunidades indígenas.	Evaluación del financiamiento ambiental que servirá de referencia, identificación del monto a asignar a soluciones dirigidas por indígenas dentro de los fondos destinados a las inversiones comunitarias que apoyan la transición a las cero emisiones netas y cambios en los sistemas relacionados con el clima.	T3 2026	Sostenibilidad Global
34. Integrar las perspectivas indígenas en el enfoque de transición justa de Scotiabank	Continuar la colaboración con líderes indígenas en sectores e industrias que pueden respaldar de manera decisiva la transición energética y con las organizaciones que apoyan los esfuerzos indígenas para la adaptación y mitigación del cambio climático.	Desarrollo de un sistema para integrar las perspectivas indígenas en el enfoque de transición justa y hacer seguimiento a las consultas que sirvan de base para el establecimiento de objetivos futuros.	T1 2026	Sostenibilidad Global, equipo de Verdad y Reconciliación
35. Entender las consideraciones relevantes para los pueblos indígenas en materia de inversión, por medio de capacitación y concientización	Impartir una capacitación especialmente diseñada para los empleados del área de gestión de inversiones, que les permita entender mejor las consideraciones relevantes para los pueblos indígenas sobre el tema. Esto puede incluir la comprensión y el respeto de los derechos indígenas, oportunidades de inversión para apoyar proyectos de desarrollo económico y empresas independientes de las Primeras Naciones, Inuit y Métis, y la evaluación del impacto para los pueblos indígenas.	Contratación de un proveedor que impartirá la capacitación y desarrollo del módulo de aprendizaje, con una tasa de participación de 75%	T4 2025	Gestión de Inversiones, 1832 y Jarislowsky Fraser



Defensa de derechos

Compromiso	Detalles	Indicadores de avance	Fecha objetivo	Responsable
<p>36. Apoyar a las organizaciones que trabajan por la causa de las mujeres, niñas y personas dos espíritus indígenas asesinadas o desaparecidas (MMIWG2S+) y utilizar los contenidos impresos y digitales de Scotiabank para fomentar cambios</p>	<p>Utilizar las redes de los empleados y los canales de comunicación de Scotiabank para denunciar la crisis de las personas MMIWG2S+ y crear conciencia sobre las principales causas de la violencia. Esto incluye utilizar los lugares de presencia física de Scotiabank y sus plataformas de comunicación, así como empoderar a los socios comunitarios que luchan contra esta crisis.</p>	<p>Aumentar el número de alianzas y colaboraciones de ScotialNSPIRA con organizaciones que luchan contra la crisis de MMIWG2S+.</p> <p>Distribuir material de marketing en las sucursales y difundir comunicaciones del Banco para concientizar acerca del problema de MMIWG2S+ dentro de la organización y con los clientes.</p>	T3 2025	Impacto Social

Derechos indígenas en créditos comerciales

Compromiso	Detalles	Indicadores de avance	Fecha objetivo	Responsable
<p>37. Integrar los derechos indígenas en las actividades de créditos corporativos y comerciales como parte de los procesos y políticas actuales de gestión del riesgo</p>	<p>Evaluar cómo se pueden integrar mejor los derechos de las comunidades y pueblos indígenas, y según corresponda, la aplicación del consentimiento libre, previo e informado en los procesos de debida diligencia de los créditos comerciales y corporativos, revisando los procesos actuales de gestión del riesgo ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG) y elaborando un plan de acción con plazos específicos</p>	<p>Elaboración del plan de acción</p> <p>Integración de los derechos indígenas en los requisitos de debida diligencia</p>	<p>T1 2026</p> <p>T1 2027</p>	Riesgo ASG

Bajo el reflector:

Campaña Moose Hide

La Campaña Moose Hide es un movimiento dirigido por indígenas, que funciona a nivel nacional, y que busca que los hombres y los jóvenes participen para poner fin a la violencia contra mujeres y niños. Todos los años, en mayo, se celebra una jornada de ceremonias para concientizar y luchar contra la violencia mediante actos y marchas, ayunos y enseñanzas impartidas por ancianos y guardianes del conocimiento.

Esto está relacionado con el compromiso número 36 de nuestro Plan de Acción: para ayudar a llamar la atención sobre la actual crisis de mujeres, niñas y personas de dos espíritus indígenas desaparecidas y asesinadas en Canadá, Scotiabank ha establecido una asociación de tres años con la Campaña. En nuestro primer año, distribuimos más de 35,000 prendedores de piel de alce por todo Canadá a nuestras sucursales y empleados para ayudar a amplificar las voces, perspectivas y conocimientos indígenas entre nuestros empleados y en nuestras comunidades en general.

El prendedor de la campaña Moose Hide es un símbolo de la lucha contra la violencia y los efectos del racismo sistémico. La Campaña Moose Hide donó piel de alce para fabricar los mukluks que aparecen en este informe.





Los mukluks terminados viajarán a las sucursales de Scotiabank en todo Canadá como símbolo de nuestro compromiso de recorrer el camino de la reconciliación junto con las comunidades, los empleados y los clientes.

El camino que tenemos por delante



“En cada paso, este plan se nutre de las verdades y experiencias de los Pueblos Indígenas, que seguirán siendo la base de nuestros esfuerzos. Damos las gracias a un equipo increíblemente diverso, dentro y fuera del Banco, que nos ha ayudado a desarrollar y formalizar estas 37 formas progresivas y significativas de actuar para forjar un futuro mejor”.

Las contribuciones que las partes interesadas han compartido en este trabajo han sido inestimables para ayudar al Banco como colectivo, y a cada uno de nosotros como individuos, a avanzar en el camino hacia la reconciliación. Estos conocimientos también facilitarán el desarrollo de productos, servicios y asesoramiento más inclusivos que nos permitan ser un socio financiero de confianza para los Pueblos Indígenas.

Nuestro compromiso con la reconciliación trasciende a cualquier persona o acontecimiento, está impulsado por los valores de nuestro Banco y profundamente vinculado a ellos. Estas acciones instarán a los líderes actuales y futuros de esta organización, como administradores de la responsabilidad colectiva, a avanzar en los compromisos que hemos asumido para construir y mantener relaciones de confianza a medida que asumimos la humilde e importante labor de reconciliación que tenemos por delante.

Entendemos que nuestro camino no ha hecho más que empezar, y estamos conscientes de que debemos mantener la fuerza de nuestro impulso. Pretendemos seguir avanzando de forma positiva, reconociendo al mismo tiempo que habrá momentos en los que deberemos afrontar verdades sinceras o aprender una dura

lección. En lugar de rehuir los retos difíciles, nos esforzamos por ver estos momentos como una oportunidad para reflexionar, comprender y crecer. Las experiencias de aprendizaje son una parte integral de nuestro viaje que puede impulsarnos hacia una transformación profunda y con propósito.

También reconocemos que alcanzar la reconciliación es un esfuerzo de colaboración y una responsabilidad compartida por todos los pueblos de los Tratados. Deseamos trabajar y conocer las experiencias de otras empresas, clientes, gobiernos y socios comunitarios de Canadá a medida que exploramos oportunidades para derribar barreras sistémicas para los Pueblos Indígenas.

Con cada compromiso que cumplamos, estaremos más cerca de integrar la reconciliación en nuestra actividad cotidiana y en las acciones que nos hacen ganar la confianza de los titulares de derechos y las partes interesadas. Nuestro Plan de Acción nos está ayudando a vislumbrar nuevas vías de oportunidades y un futuro más brillante que favorezca el bienestar de los empleados indígenas, la prosperidad entre nuestros clientes indígenas y una mayor reciprocidad con estas comunidades

Meigan Terry, (ella), Directora General de Sostenibilidad, Impacto Social y Comunicaciones

Agradecimientos



Miigwech	Ham i yaa	Shãw níthän (or)	hahó
kinanâskomitin	gilakas'la	Kwãnäschis	limlæmt
Marsi Cho	Marrsî	Gunałchîsh	Huy ch q'u
Huy chexw a	hâw'aa	Gùnèłchîsh	kukwstumúłhkacw
Nakurmiik	Hu sukı́q̄ukni	Tsin'jj choh	néx ^w m k ^w uk ^w scéyp
Mikwec	quana	siksiksimasiituk	Hóy7sxwq'e
Nt'oyaxsn	qujannamiik	Mahsì / Masi	Tsin'aen
Tshinashkumitin	nakummek	Quyanainni	snachailya
wela'lin	qujanaq	Quana	Musi
Mikwetc	Huy ch q'u	Sīyísgáàs	sechanalyagh
Dogidinh	Màhsi' choo	Masi	Nyá:wëh
ahééhee'	Mähsi' cho	Lim'limpt	yaw^ko
Kukstsémc	Sógá sénlá'	Woliwon	Gunanchéech
Nya weh	Másin cho (or) Niyę	Îsnîyes	
T'oyaxsut 'nüün	sáw nîidhín	Pidamaya	



Acerca de Scotiabank

La visión de Scotiabank es ser el socio financiero más confiable de nuestros clientes para lograr un crecimiento sostenible y rentable y maximizar el rendimiento total para los accionistas. Guiados por nuestro propósito, “por nuestro futuro”, ayudamos a nuestros clientes, sus familias y sus comunidades a lograr el éxito a través de una completa gama de asesoría, productos y servicios en los sectores de banca personal y comercial, gestión patrimonial, banca privada, corporativa y de inversión, y mercados de capitales.

scotiabank.com/VerdadyReconciliacion/Plandeaccion

Desarrollado en colaboración con Creative Fire

© The Bank of Nova Scotia. Todas las otras marcas registradas son propiedad de sus respectivos propietarios.

