



# Informe de Sostenibilidad 2018

# Acerca de Scotiabank

Scotiabank es el banco internacional de Canadá y un destacado proveedor de servicios financieros en las Américas. Estamos comprometidos en ayudar a mejorar la situación de nuestros 25 millones de clientes a través de una completa gama de asesoría, productos y servicios en los sectores de banca personal y comercial, gestión patrimonial, banca privada, corporativa, de inversión, y mercados de capital. Con un equipo de más de 97,000 empleados y \$998,000 millones en activos (al 31 de octubre de 2018), Scotiabank cotiza sus acciones en la Bolsa de Valores de Toronto (TSX: BNS) y en la Bolsa de Valores de Nueva York (NYSE: BNS). Para obtener más información, visite [www.scotiabank.com](http://www.scotiabank.com) y síganos en Twitter @ScotiabankViews.



## Nuestra agenda estratégica

**Nuestra agenda estratégica a largo plazo incluye cinco prioridades principales:**

- Aumentar el enfoque en el cliente
- Mejorar la profundidad, la diversidad y el despliegue de nuestro liderazgo
- Mejorar la atención al cliente mientras aumentamos la productividad
- Impulsar la transformación digital
- Alinear nuestra combinación de negocios mediante relaciones con el cliente más profundas

Para obtener más información, visite [www.scotiabank.com](http://www.scotiabank.com) o lea nuestra Memoria Anual 2018.



# Acerca del informe

El Informe de Sostenibilidad 2018 de Scotiabank revela nuestro desempeño y nuestros logros en términos de factores ambientales, sociales y de gobierno (ASG), y describe cómo nos relacionamos con las partes interesadas. Seguimos desarrollando nuestro enfoque acorde a las expectativas de las partes interesadas. El Informe de Sostenibilidad de este año se centra en las cuestiones ASG que tanto Scotiabank como las partes interesadas consideran de importancia para el Banco, y revela los puntos más destacados de nuestro avance en 2018 respecto de nuestras prioridades como negocio sostenible. Scotiabank utiliza la Global Reporting Initiative (GRI) para la elaboración de reportes de sostenibilidad desde 2005. Este informe fue preparado de conformidad con los estándares de GRI y cumple los requisitos de informe básico. Scotiabank reafirma su respaldo a los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC) en las áreas de derechos humanos, empleo, medioambiente y anticorrupción. Este informe además constituye nuestra comunicación de avances sobre el Pacto Mundial de la ONU y describe las acciones que realizamos para integrar los diez principios a nuestra estrategia, cultura y a nuestras operaciones. Nuestra Declaración Global de Derechos Humanos y nuestro enfoque son fundamentales para este compromiso.

[www.scotiabank.com/csr](http://www.scotiabank.com/csr)

## Alcance del informe

El alcance de este Informe de Sostenibilidad y el índice GRI asociado incluye información para el ejercicio fiscal 2018, desde el 1 de noviembre de 2017 hasta el 31 de octubre de 2018, para Scotiabank y las subsidiarias más importantes o totalmente bajo su control salvo que se exprese lo contrario. El informe ofrece un panorama general sobre nuestras prioridades y las iniciativas elegidas para el ejercicio fiscal 2018.

## Documentos complementarios

Los siguientes documentos son piezas complementarias del Informe de Sostenibilidad:



[Índice GRI y Comunicación sobre Avance en el Cumplimiento del Pacto Mundial de la ONU 2018](#)



[Grupo de Trabajo de Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima \(TCFD\)](#)



[Memoria Anual de 2018](#)



[Circular de la Alta Dirección 2018](#)



[Informe de Equidad Laboral 2017 – Canadá](#)



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

## Índice

Introducción . . . . .	1
Negocio sostenible . . . . .	7
Confianza . . . . .	19
Cambio climático . . . . .	37
Inclusión económica . . . . .	49
Juventud . . . . .	63
Apéndice . . . . .	75
Grupo de Trabajo de Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD) . . . . .	75
Comunicación sobre avance - UNGC . . . . .	78
Índice GRI . . . . .	79



## Una conversación con nuestro Presidente y Director General

Nos sentamos a conversar con Brian Porter, nuestro Presidente y Director General, y le preguntamos sobre su perspectiva respecto del Informe de Sostenibilidad 2018 de Scotiabank.

**P** Según su opinión, ¿cuál es la función que cumplen los bancos en la sociedad?

**R** Creo que Scotiabank es una pieza importante del entramado económico y social de las comunidades donde vivimos y trabajamos. Eso implica brindar una excelente experiencia bancaria a nuestros 25 millones de clientes y cumplir con nuestros accionistas. Asimismo, significa marcar la diferencia, positiva y duradera, para nuestra gente con nuestra presencia. Desde hace casi 200 años, el Banco ha forjado una trayectoria de retribución a la comunidad; nuestros empleados deberían sentirse muy orgullosos.

**P** ¿Por qué la confianza es uno de los pilares de nuestro Informe de Sostenibilidad?

**R** La confianza es imprescindible para nuestra empresa. La confianza es uno de nuestros activos fundamentales: nunca la daremos por sentada. Actuamos siempre de forma ética, así protegemos y mantenemos la confianza de nuestros clientes. Otra forma en que demostramos nuestros valores y mantenemos la confianza es apoyando a nuestras comunidades. Al invertir en nuestros empleados para prepararlos para un futuro digital, al trabajar con las comunidades y respaldar a los jóvenes, y al ayudar a nuestros clientes a alcanzar sus objetivos financieros, estamos reforzando nuestro papel de fuerza positiva en la sociedad.

**P** Con la confianza como cimiento, ¿cómo respaldan las otras prioridades de sostenibilidad a la agenda estratégica del Banco?

**R** Nuestras cuatro prioridades de sostenibilidad complementan el enfoque de construir un mejor banco a largo plazo.

La inclusión económica es fundamental y multifacética. Incluye el acceso a los servicios bancarios y financieros así como a la educación sobre sus finanzas. Además, la inclusión económica trata sobre la diversidad, dentro y fuera del Banco. Aspiramos a ser el banco preferido de las líderes empresariales mujeres.

## Una conversación con nuestro Presidente y Director General

---

Para ello, hemos lanzado recientemente Scotiabank Women Initiative, que ofrece a las líderes empresariales mujeres acceso a capital, mentoría y educación. De manera interna, trabajamos en crear una cultura inclusiva para poder así garantizar que nuestro equipo de liderazgo, actual y futuro, refleje a nuestros clientes y empleados. El año pasado, actualizamos el enfoque del Consejo de Inclusión de Scotiabank que presido con mucho orgullo. Mediante la inclusión económica, logramos crecer y establecer una base de clientes más diversificada y resiliente, así como una fuerza laboral más comprometida.

La evaluación y la gestión de los efectos negativos del cambio climático son temas críticos también. Desde 2004, hemos elaborado informes anuales para el CDP (anteriormente conocido como Proyecto de Revelación de Carbono) y hemos empezado a implementar las recomendaciones del Grupo de Trabajo de Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD) en este informe y en nuestra Memoria Anual 2018. Además, debemos tener en cuenta que en 2018, otorgamos financiamiento por más de \$8,500 millones al sector de energías renovables, en comparación con \$4,700 millones en 2017.

El Banco está orgulloso de trabajar con muchos socios filantrópicos que hacen grandes obras para ayudar a los jóvenes en nuestras comunidades. Nuestro enfoque de respaldo a los jóvenes se centra en eliminar las barreras del éxito, a través de programas que ayudan a construir confianza y carácter e iniciativas que impulsan a los jóvenes a ser líderes en su profesiones y en sus comunidades. En 2018, los Scotiabankers contribuyeron con más de 371,000 horas de voluntariado y recaudación de fondos en sus respectivas comunidades. Por su lado, el Banco invirtió \$80 millones en organizaciones comunitarias a través de donaciones, patrocinios y otras formas de asistencia. El 70% de esa inversión se concentró en nuestro compromiso de respaldar a los jóvenes.

---

Creo que Scotiabank es una pieza importante del entramado económico y social de las comunidades donde vivimos y trabajamos.

---

**P** ¿Qué le gustaría que los lectores se lleven del Informe de Sostenibilidad del Banco?

**R** En primer lugar, quisiera que los lectores sepan que estamos comprometidos a trabajar como hacedores del bien en las comunidades donde vivimos y trabajamos. Nos tomamos en serio esa responsabilidad y estamos deseosos de compartir nuestro progreso. En segundo lugar, quisiera que nuestros clientes sepan que valoramos profundamente su confianza y que nunca la daremos por sentada. Por último, quisiera agradecer a nuestros empleados por su compromiso con el Banco y nuestros clientes.



## Una conversación con el Presidente de la Junta Directiva

Julie Walsh, nuestra Vicepresidenta Sénior, Secretaria Corporativa y Directora General de Gobierno Corporativo, se reunió con Thomas C. O'Neill, Presidente de la Junta Directiva de Scotiabank, para discutir sobre cómo hemos evolucionado desde la RSC hacia un negocio sostenible.

**P** Tom, usted se ha desempeñado como Presidente de la Junta Directiva de Scotiabank durante los últimos cuatro años. ¿Cuál es su mayor orgullo?

**R** Estoy muy orgulloso de nuestra cultura. Un elemento clave de la cultura es cómo el Banco se ha centrado de forma continua en generar confianza en nuestros clientes. Como directores, nuestras responsabilidades fiduciarias se dirigen directamente a proteger los intereses de nuestros clientes. Los clientes necesitan saber y creer que la protección de sus intereses y la valoración de la confianza que depositan en nosotros ocupa siempre el centro de nuestra atención. Eso implica ofrecer una experiencia excepcional, proteger los datos y respetar la privacidad, y garantizar que estamos prestando servicios y entregando productos con valor agregado para ayudar a los clientes a generar prosperidad. Mantener la confianza de nuestros clientes implica también demostrar de manera activa cómo creamos valor para la sociedad y las comunidades donde operamos. Estoy orgulloso de cómo nuestro Banco ha mejorado de manera significativa la forma en que escucha a los clientes, lo que ha sido clave para nuestro éxito y adquirirá cada vez más relevancia en el futuro.

Estoy muy orgulloso de nuestra cultura. Un elemento clave de la cultura es cómo el Banco se ha centrado de forma continua en generar confianza en nuestros clientes.

**P** ¿Qué tan importantes son las cuestiones ambientales, sociales y de gobierno (ASG)?

**R** Creo que el Banco es líder en prácticas del gobierno corporativo desde hace tiempo. Pero nuestra enfoque en cuestiones ambientales y sociales se ha profundizado considerablemente durante los últimos años. Tanto el Banco como las partes interesadas tienen una perspectiva muy sofisticada de cómo las cuestiones ASG pueden respaldar la finalidad del Banco, y de cómo y dónde podrían presentar riesgos. Las cuestiones ASG son altamente complejas

## Una conversación con el presidente de la Junta Directiva

---

y están interconectadas. Además, requieren de un enfoque estratégico y multidisciplinario para su gestión. Interactuamos continuamente y de manera positiva con inversionistas y otras partes interesadas con el fin de abordar juntos cuestiones como el cambio climático y los derechos humanos. Debemos seguir aprovechando nuestras competencias principales como institución financiera internacional y crear soluciones para algunos de los desafíos más difíciles del mundo.

**P** ¿Cómo se debería preparar Scotiabank para hacer frente a la próxima etapa de su camino hacia la sostenibilidad?

**R** Hemos realizado grandes progresos y seguimos desarrollando nuestras prácticas de gobierno y sostenibilidad para reflejar los mejores estándares. La forma en que nuestros clientes operan con nosotros siempre está cambiando, y la función de las instituciones financieras está evolucionando de forma sorprendente y nos ofrece grandes oportunidades. Nuestro objetivo es ser los primeros en demostrar el impacto positivo que los bancos pueden tener mientras prestan sus servicios a los accionistas a largo plazo. Para poder hacerlo, debemos comenzar con la responsabilidad, desde la Junta Directiva hasta el Director General y su equipo de líderes. Tenemos que asegurarnos de crear una cultura diversa para que los empleados puedan avanzar, innovar y trabajar juntos, ahora y en el futuro.

Tengo el privilegio de formar parte de esta travesía que comenzó hace 186 años con Scotiabank y estoy orgulloso de nuestros empleados y clientes que ayudaron a que Scotiabank sea un banco líder.

# Negocio sostenible

Creemos que ser banquero es una vocación. Los servicios financieros respaldan el progreso económico, contribuyen a que la gente logre sus ambiciones y crean oportunidades futuras mucho más amplias y generalizadas. Ponemos en práctica esta firme convicción con nuestro enfoque en un negocio sostenible.



## Compromiso con un negocio sostenible

Como parte de nuestro compromiso con las iniciativas de negocio sostenible, respaldamos o somos signatarios o miembros de las siguientes entidades:



\*Scotia Global Asset Management, MD Financial Management y Jarislowsky, Fraser Limited son signatarios de PRI





# Objetivos de Desarrollo Sostenible

## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS) crean, de manera colectiva, una agenda para transformar al mundo mediante la eliminación de aquellas barreras que impiden el avance económico, social y ambiental para el 2030. Como banco internacional, nuestras actividades tienen la capacidad de conectar con y tener un impacto sobre muchos de los ODS. De los 17 ODS, identificamos seis objetivos donde podemos lograr los mayores avances.

La pobreza se manifiesta de diversas formas, desde la exclusión social hasta la falta de participación en la toma de decisiones. Los bancos pueden ayudar a combatir la pobreza mediante el desarrollo de productos y servicios especializados para los grupos vulnerables, el respaldo a los jóvenes para convertirse en líderes en sus comunidades y la lucha contra el delito financiero.

### 1 FIN DE LA POBREZA



### 3 SALUD Y BIENESTAR



Garantizar una vida saludable en todas las edades es esencial para el desarrollo sostenible. Los bancos pueden respaldar la salud y el bienestar ayudando a que los empleados y sus familias lleven una vida saludable y equilibrada, y respaldando programas comunitarios sobre la salud física y mental, especialmente para los jóvenes.

La educación de calidad proporciona los cimientos necesarios para un desarrollo sostenible. Cuando las personas tienen la información necesaria, pueden tomar mejores decisiones para ellas, sus familias y sus comunidades. Los bancos pueden aprovechar sus competencias principales en el área financiera para promover el conocimiento y la educación financiera, llegando a los clientes de forma directa o a través de asociaciones con instituciones académicas.

### 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



### 5 IGUALDAD DE GÉNERO



El hecho de que las mujeres y niñas tengan acceso igualitario a la educación, un trabajo decente y representación en las decisiones políticas y económicas beneficia a las sociedades y a la humanidad. Los bancos pueden cumplir un rol directo al promover, de forma activa, una cultura inclusiva, eliminando las barreras para las mujeres en el lugar de trabajo y respaldando a aquellas empresas que defienden la igualdad de género con productos y servicios bancarios.

El crecimiento económico sostenible necesita que las personas tengan trabajos de calidad que estimulen la economía sin dañar al medioambiente. Los bancos pueden respaldar el crecimiento económico a través de una mayor oferta de servicios financieros que puedan atraer inversiones productivas y preparando a sus empleados para una economía digital.

### 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



### 13 ACCIÓN POR EL CLIMA

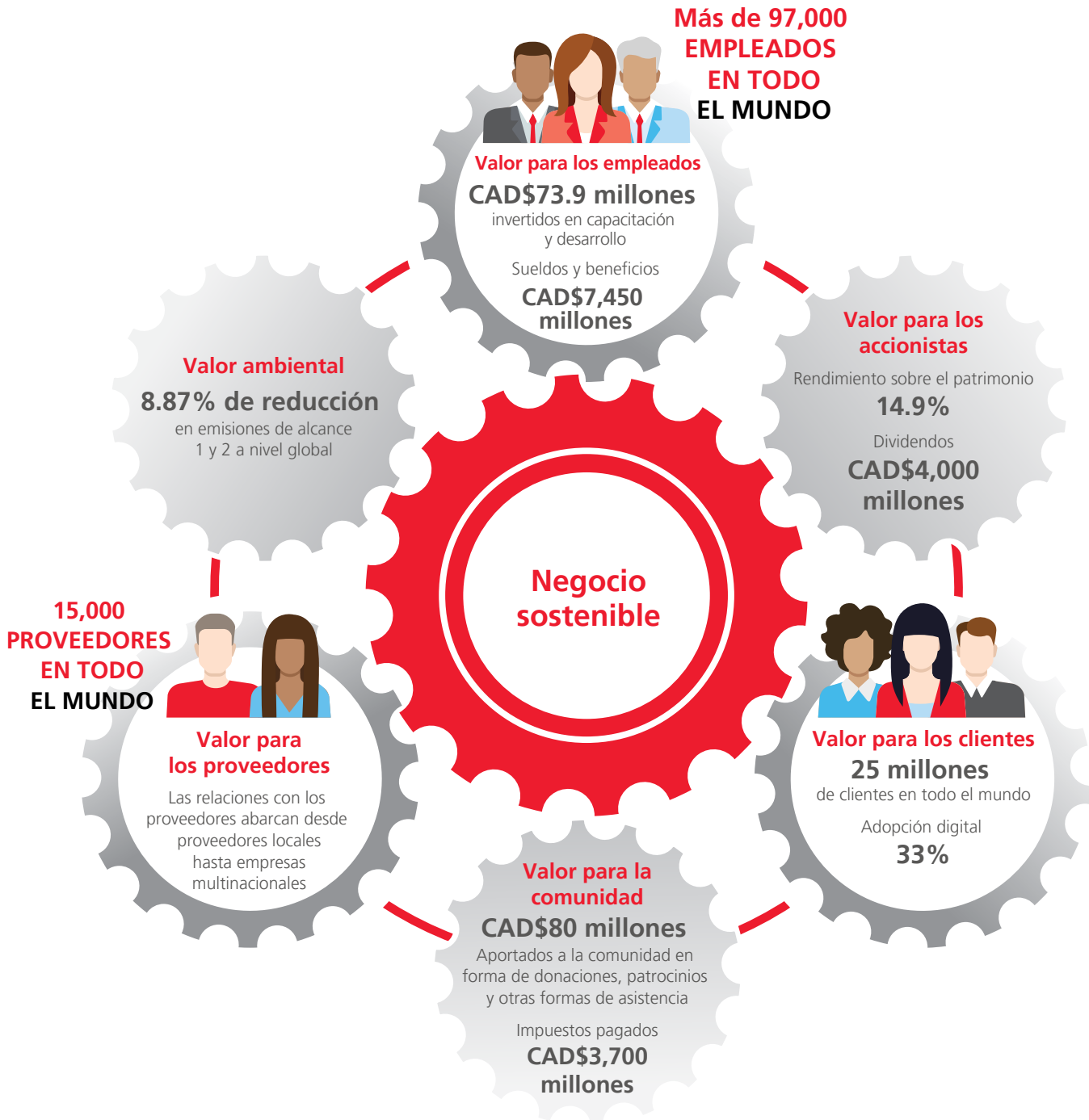


El cambio climático afecta a todos los países del mundo. Los bancos pueden combatir el cambio climático mediante soluciones financieras para un futuro sostenible.

Para mayor información sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

# Cadena de valor e impacto

Scotiabank busca crear valor económico, social y ambiental para las partes interesadas a través de nuestro negocio. Como un destacado proveedor de servicios financieros con más de 97,000 empleados y 25 millones de clientes en todo el mundo, queremos realizar operaciones de manera tal que todas nuestras partes interesadas puedan crear el futuro que desean. A continuación, algunas de las formas en que creamos valor en 2018.



# Nuestra estrategia para un negocio sostenible

Creemos que el éxito a largo plazo de nuestro Banco y el éxito del mundo que nos rodea están fundamentalmente interrelacionados. Al prestar una atención especial a las áreas en las que consideramos tener más impacto (la confianza, el cambio climático, la inclusión económica y la juventud), generamos valor económico, social y ambiental para nuestros clientes, empleados, comunidades y nuestro planeta, además de ofrecer rendimientos para nuestros accionistas.



## Nuestras prioridades

### CONFIANZA

Desarrollar y generar mayor confianza por medio de la integridad en todos nuestros actos

### INCLUSIÓN ECONÓMICA

Permitir la inclusión económica de nuestros clientes y empleados

### CAMBIO CLIMÁTICO

Respaldar la transición hacia una economía baja en carbono

### JUVENTUD

Brindarles a los jóvenes en la comunidad recursos para diseñar su futuro

# Temas ASG relevantes y participación de las partes interesadas

## Nuestros temas ASG relevantes

Nos esforzamos para garantizar que estamos abordando los temas ASG de mayor relevancia para nuestra empresa y las partes interesadas, en los que nos concentramos para lograr el máximo impacto positivo (nuestros temas ASG relevantes). En 2017, trabajamos con un aliado externo para poder completar el proceso de participación de las partes interesadas y la evaluación de materialidad a través de una plataforma digital diseñada especialmente para clasificar los temas ASG según su rango de importancia. Se recabaron las respuestas de los empleados, los clientes, los inversionistas, el gobierno, las organizaciones no gubernamentales (ONG), los socios filantrópicos y los socios académicos a nivel global. Nuestros temas relevantes nos ayudaron a diseñar la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa que incluía siete prioridades. En 2018, decidimos pulir esa estrategia un poco más para garantizar un enfoque más centrado.

En 2018, a través del diálogo con la Alta Dirección y los socios externos, cambiamos el nombre de nuestra estrategia de Responsabilidad Social Corporativa a Negocio Sostenible para reflejar, de esa manera, cómo los temas ASG pasan a formar parte del centro de nuestras operaciones y respaldan nuestra longevidad a largo plazo. Asimismo, limitamos nuestro centro de atención a cuatro áreas principales donde Scotiabank percibía el mayor impacto: la confianza, el cambio climático, la inclusión económica y la juventud. Hemos aplicado nuestros temas relevantes anteriores a estas prioridades. Pensamos lograrlo a través de la fuerte participación de las partes interesadas y la actualización de nuestros temas relevantes en 2019.

Prioridad	Descripción	Temas ASG Relevantes
<b>Confianza</b>	<p>Cuando operan con nosotros, los clientes nos confían su sustento y medio de vida, por lo que esperan (con toda la razón) que actuemos en apego a la ley y con ética e integridad. Manejamos nuestro negocio con confianza y aplicamos prácticas estrictas de gobierno corporativo que nos permiten responder a los distintos desafíos, oportunidades e intereses que enfrenta el Banco.</p> <p>Con cada decisión que tomamos, ya sea para defender los derechos humanos, proteger el dinero, la privacidad y los datos de nuestros clientes o promover una cultura de inclusión, es mediante esa relación de confianza que sentamos las bases para el futuro, generando y fomentando así más oportunidades y progreso para todos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gobierno de las operaciones</li> <li>• Estructura corporativa</li> <li>• Transparencia de las operaciones y los servicios</li> <li>• Derechos humanos</li> <li>• Prácticas laborales justas</li> <li>• Atención al cliente</li> <li>• Privacidad y seguridad de la información</li> <li>• Diseño justo y venta de productos y servicios responsables</li> <li>• Captación, compromiso y desarrollo de talentos</li> <li>• Cadena de abastecimiento sostenible y responsable</li> <li>• Compromiso con iniciativas externas de sostenibilidad/RSC</li> </ul>

## Temas ASG relevantes y participación de las partes interesadas

Prioridad	Descripción	Temas ASG Relevantes
<b>Cambio climático</b>	<p>Luchar contra el cambio climático es parte esencial de garantizar un futuro sostenible. Como banco, podemos desempeñar un papel clave en la lucha contra el cambio climático en nuestras actividades principales de negocios.</p> <p>Al financiar soluciones sostenibles que respaldan la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono, establecer un precio interno para las emisiones de carbono y tomar en cuenta los riesgos y oportunidades sobre el cambio climático en nuestras decisiones de inversión y crédito, estamos contribuyendo a construir los cimientos que nos sustentarán por muchas décadas más.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Huella ambiental (por ejemplo, emisiones de GEI, uso del papel)</li> <li>• Gestión de riesgo ambiental/social en los préstamos</li> <li>• Creación de productos con beneficios ambientales</li> </ul>
<b>Inclusión económica</b>	<p>Desde el aumento considerable de la población mundial hasta el uso generalizado de la tecnología digital, nuestro mundo se está transformando rápidamente. En un mundo donde lo único constante es el cambio, debemos adoptar y aprovechar ese cambio.</p> <p>Creemos que construir un futuro mejor y más resiliente implica apoyar a todas nuestras partes interesadas, pues nuestro éxito está intrínsecamente ligado al éxito de quienes nos rodean. Bien sea que se trate de brindar acceso a herramientas y conocimientos financieros o de respaldar a los empleados ofreciéndoles un lugar de trabajo diverso e inclusivo en el que puedan desarrollarse profesionalmente y tener éxito, procuramos facilitar la inclusión económica para cada cliente y cada empleado, con oportunidades que les permitan construir el futuro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación/conocimientos financieros</li> <li>• Innovación/digitalización</li> <li>• Inclusión/acceso financieros</li> <li>• Creación de productos con beneficios sociales</li> <li>• Diversidad e igualdad de oportunidades</li> <li>• Salud y bienestar del empleado</li> </ul>
<b>Juventud</b>	<p>La prosperidad económica y social a largo plazo de nuestras comunidades depende de las generaciones futuras. Cuando a los jóvenes les va muy bien, las familias, las empresas y toda la sociedad en general quedan en buena posición para los próximos años.</p> <p>Con el apoyo adecuado, los niños pueden desarrollar su potencial y encaminarse hacia un futuro de éxito continuo que los beneficiará tanto a ellos como a sus familias y toda la comunidad.</p> <p>Es por ello que Scotiabank invierte en una amplia gama de programas que desarrollan la confianza de los jóvenes, forjan su carácter y les brindan recursos con los que pueden construir mejores comunidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inversión y filantropía en la comunidad</li> <li>• Salud y bienestar y educación de los jóvenes</li> </ul>

## Temas ASG relevantes y participación de las partes interesadas

Escuchar a las partes interesadas y entender sus intereses y necesidades es primordial para que nuestra empresa crezca y así cumplir nuestras prioridades como negocio sostenible. Interactuamos con las partes interesadas sobre los temas ASG y otras cuestiones a través de varios métodos y canales, formales e informales, que incluyen las diversas actividades de negocios del Banco.

### Interacción con las partes interesadas

Grupo de partes interesadas	Temas de interés en 2018	Cómo interactuamos
<b>Clientes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principios de ventas</li> <li>• Ciberseguridad y privacidad de la información</li> <li>• Inversiones/financiamiento en el sector energético</li> <li>• Patrocinios</li> <li>• Compromiso filantrópico con la comunidad</li> <li>• Acceso a los servicios bancarios</li> <li>• Resolución de problemas o quejas</li> <li>• Oportunidades de mejora de la experiencia del cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso público</li> <li>• Compromiso del gobierno y el ente regulador</li> <li>• El Pulso (NPS), retroalimentación continua de los clientes</li> <li>• Oficina del Ombudsman; proceso de resolución de quejas</li> <li>• Medios sociales</li> <li>• Centro de Contacto</li> <li>• Asistencia a conferencias y presentaciones</li> </ul>
<b>Empleados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo profesional y capacitación para el futuro digital</li> <li>• Derechos humanos en el lugar de trabajo</li> <li>• Conocimiento y herramientas para un mayor enfoque en el cliente</li> <li>• Lugar de trabajo diverso e inclusivo</li> <li>• Respaldo a la comunidad local y voluntariado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En línea con la plataforma de red social interna Workplace, correo electrónico e intranet</li> <li>• Foros y reuniones de equipo</li> <li>• Encuesta anual de compromiso</li> <li>• Evaluación para determinar los beneficios más valorados</li> <li>• Evaluaciones comparativas de remuneraciones</li> </ul>
<b>Accionistas, inversionistas, agencias calificadoras de riesgo y analistas de investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fusiones y adquisiciones</li> <li>• Rendimiento y valuación de acciones</li> <li>• Deuda de consumidores y sector de la vivienda en Canadá</li> <li>• Cuestiones geopolíticas y macroeconómicas</li> <li>• Transformación digital</li> <li>• Grupo de Trabajo de Divulgaciones Financieras relacionadas con el Clima (TCFD)</li> <li>• Derechos humanos y relaciones con los indígenas</li> <li>• Igualdad de género y remuneración equitativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Celebración del primer Día del Inversionista en febrero de 2018</li> <li>• Participación de la dirección en conferencias de inversionistas</li> <li>• Llamadas y reuniones individuales con los accionistas</li> <li>• Propuestas y consultas de los accionistas</li> <li>• Asamblea anual y teleconferencia sobre resultados trimestrales</li> </ul>

## Temas ASG relevantes y participación de las partes interesadas

Grupo de partes interesadas	Temas de interés en 2018	Cómo interactuamos
<b>Gobierno</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ciberseguridad y privacidad de la información</li> <li>• Comercio internacional</li> <li>• Transformación digital del sector financiero internacional</li> <li>• Diversidad e Inclusión</li> <li>• Competitividad de las empresas en Canadá</li> <li>• Modernización de los pagos en Canadá</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diálogo con autoridades y funcionarios del gobierno</li> <li>• Presentaciones públicas a consultas del gobierno</li> <li>• Aportes al informe provisional sobre financiamiento sostenible del gobierno de Canadá</li> <li>• Miembro del Sustainable Finance Working Group (SFWG), en el sector público-privado, del Institute of International Finance</li> </ul>
<b>Proveedores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código de conducta del proveedor</li> <li>• Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido y derechos humanos</li> <li>• Riesgos sociales y ambientales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de sostenibilidad de los proveedores potenciales</li> <li>• Programa de Gestión de Riesgo de Relaciones con Terceros (TPM)</li> </ul>
<b>Organizaciones no gubernamentales (ONG), organizaciones de desarrollo comunitario e instituciones académicas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuir con la prosperidad de los jóvenes</li> <li>• Garantizar el acceso de los jóvenes a oportunidades laborales</li> <li>• Capacitación y educación financiera</li> <li>• Respaldo a comunidades e instituciones académicas locales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asociaciones comunitarias</li> <li>• Conferencias, eventos y webinars</li> <li>• Voluntariado del empleado y días de voluntariado corporativo</li> <li>• Colaboración con Business for Social Responsibility (BSR) sobre el tema de derechos humanos</li> </ul>
<b>Organizaciones nacionales e internacionales de sostenibilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparencia sobre los riesgos ASG</li> <li>• Fijación del precio del carbono</li> <li>• Igualdad de género</li> <li>• ODS de la ONU</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respaldo público del Grupo de Trabajo de Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD) del Consejo de Estabilidad Financiera (FSB)</li> <li>• Participación en la iniciativa sobre igualdad de género del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en Canadá</li> </ul>

## Nuestro avance e indicadores clave del desempeño (KPI)

### Nuestro avance

Hemos identificado objetivos que nos ayudarán a seguir impulsando de manera continua cada una de las prioridades de un negocio sostenible.

CONFIANZA	Desempeño 2017	Desempeño 2018	Objetivo 2019
<b>Diversidad de género en la Junta Directiva</b>	El 33% de los miembros son mujeres	El 38% de los miembros son mujeres	Aspiración de cada género, por lo menos representar el 30% de los miembros de la Junta Directiva
<b>Porcentaje de empleados que reconocen el Código de Conducta de Scotiabank</b>	100%	100%	100%
INCLUSIÓN ECONÓMICA	Desempeño 2017	Desempeño 2018	Objetivo 2019
<b>Porcentaje de mujeres con cargo de vicepresidenta</b>	Global: 33% (Canadá: 39% Fuera de Canadá: 20%)	Global: 34% (Canadá: 39% Fuera de Canadá: 21%)	Global $\geq$ 35%
<b>Mayor acceso al sistema bancario por parte de las comunidades indígenas (interanual; por clientes; Canadá)</b>	+7%	+10%	+10%
<b>Total de préstamos a pequeñas empresas, crecimiento interanual (Canadá)</b>	+9.2%	+11.4%	+15%
<b>Índice de compromiso del empleado (global)</b>	79% +5 puntos de la norma del sector financiero	79% +4 puntos de la norma del sector financiero	$\geq$ norma del sector financiero
CAMBIO CLIMÁTICO	Desempeño 2017	Desempeño 2018	Objetivo 2019
<b>Reducción de las emisiones de GEI de alcance 1 y 2 (global, a partir de la base de referencia 2016)</b>	7.74% de reducción	8.87% de reducción	10% de reducción para 2021
<b>Precio interno del carbono (CAD por tonelada de carbono equivalente (CO<sub>2</sub>e))</b>	\$15	\$15	Mantener en \$15
JUVENTUD	Desempeño 2017	Desempeño 2018	Objetivo 2019
<b>Porcentaje total de la financiación filantrópica para respaldar a los jóvenes en la comunidad</b>	60% para los jóvenes en la comunidad 40% para las donaciones a fundaciones	70% para los jóvenes en la comunidad 30% para las donaciones a fundaciones	70% para los jóvenes en la comunidad 30% para las donaciones a fundaciones



## Nuestro avance e indicadores clave del desempeño (KPI)

### Desempeño en 2018

Además de los objetivos antes mencionados, contamos con una serie de indicadores clave del desempeño que usamos para medir y gestionar nuestro avance.

CONFIANZA	2017	2018
Inclusión en el Dow Jones Sustainability Index (Índice de Sustentabilidad Dow Jones, DJSI) de América del Norte	No cumplido	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluido en el DJSI de América del Norte</li> <li>El 1% líder de instituciones financieras globales en prácticas de gobierno corporativo</li> </ul>
Experiencia del cliente, cantidad total de llamadas de seguimiento a clientes de la banca personal	Aproximadamente 200,000	Aproximadamente 430,000
Índice de rotación de empleados (global) <sup>1,2</sup>	13%	16%
INCLUSIÓN ECONÓMICA	2017	2018
Cantidad total de clientes de Scotiabank Perú con Billetera Móvil (BIM) (que permite la banca móvil sin cargos por uso de datos o celular) <sup>3</sup>	90,000	104,000
Cantidad total de nuevas cuentas "cero comisiones" abiertas por Colpatria en Colombia (facilitar el acceso a los servicios bancarios)	+366,897	+403,612
Porcentaje de mujeres en cargos ejecutivos (con 1-2 niveles de reporte al Director General, global)	32%	35%
% total de empleados con discapacidades (Canadá) <sup>4,5</sup>	3.8% (2016)	3.8% (2017)
% total de empleados de minorías visibles (Canadá) <sup>4,5</sup>	28.4% (2016)	26.7% (2017)
% total de empleados indígenas (Canadá) <sup>4,5</sup>	1.2% (2016)	1.1% (2017)

## Nuestro avance e indicadores clave del desempeño (KPI)

<b>Total invertido en capacitación de los empleados y desarrollo profesional (CAD)</b>	\$69.9 millones	\$73.9 millones
<b>Cantidad promedio de horas de capacitación por empleado<sup>6</sup></b>	25	33
<b>CAMBIO CLIMÁTICO</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Financiación total para sector de energías renovables (CAD, global)</b>	\$4,700 millones	\$8,500 millones
<b>Total de GEI a nivel global (toneladas de CO<sub>2</sub>e)<sup>7</sup></b>	140,191	145,486
<i>Alcance 1</i>	13,950	13,476
<i>Alcance 2</i>	108,181	111,990
<i>Alcance 3</i>	18,060	20,020
<b>JUVENTUD</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Total invertido en la comunidad en forma de donaciones, patrocinios y otras formas de asistencia (CAD, global)</b>	\$80 millones	\$80 millones
<b>Cantidad total de horas de voluntariado por parte de los empleados (global)<sup>8</sup></b>	403,500	371,000

<sup>1</sup> Excluye al personal eventual, a las afiliadas y subsidiarias cuando no hubiese detalles disponibles por contar con sistemas de presentación de informes distintos.

<sup>2</sup> El aumento en la rotación voluntaria de empleados en 2018 se debe a cambios en el plan de jubilación de Canadá.

<sup>3</sup> A partir del 31 de diciembre.

<sup>4</sup> Datos del Informe de Equidad Laboral del año anterior, disponible en nuestro sitio web.

<sup>5</sup> La representación se refleja en una encuesta voluntaria e incluye solamente las respuestas de los empleados en Canadá.

<sup>6</sup> La cifra excluye la capacitación obligatoria.

<sup>7</sup> Calculado de conformidad con el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero del World Resources Institute y del World Business Council for Sustainable Development, incluye los factores de emisión para la compra de electricidad, gas natural y combustible.

<sup>8</sup> En 2018, actualizamos las pautas para nuestros programas de empleados en todas las operaciones internacionales, lo cual derivó en una disminución.

# Premios y reconocimientos

Scotiabank está orgulloso de haber sido reconocido por nuestro desempeño ASG a través de premios, la inclusión en índices globales y otros reconocimientos. A nivel internacional podemos nombrar los siguientes:



Fuimos reconocidos con otros premios en toda nuestra red global. Entre ellos:

- 2018 Excellence in Innovation Award por **Women in Capital Markets** por abordar la diversidad de género con una mirada innovadora y por adoptar medidas intrépidas para mejorar la Diversidad e Inclusión en Canadá
- Scotiabank Perú fue reconocido en el Índice de Buen Gobierno Corporativo por la **Bolsa de Valores de Lima (BVL) y EY**
- Scotiabank México, por undécima vez consecutiva, fue designado Empresa Socialmente Responsable por el **Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI)**
- Reconocido entre las 50 mejores empresas por su Responsabilidad y Gobierno Corporativo en Chile por **Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (Merco)**
- Considerado como uno de los 12 casos exitosos de Sostenibilidad en la Industria Financiera por **ASOBANCARIA** en Colombia
- Scotia Wealth Management reconocido como el Mejor Proveedor de Gestión de Patrimonios en Canadá por **World Finance Wealth Management Awards**
- 5.º en la lista de Mejores Empleadores Tecnológicos de **Hired.com** en Canadá
- El 3.º banco más seguro en América del Norte y 27.º en el mundo según el ranking de los **50 Bancos más Seguros del Mundo** publicado por la revista **Global Finance**
- Colpatria clasificó en el puesto 29 de una lista de 131 empresas, por su liderazgo en las prácticas de igualdad de género según **Aequales**
- 18.º en el ranking 2018 de **LinkedIn** de las Mejores Empresas en Canadá
- Uno de los 50 Lugares de Trabajo más Comprometidos en Canadá según **Achievers**
- Incluido en la lista de los Empleadores más Atractivos según **Universum** como empleador ideal
- Scotiabank Perú clasificó como una de las 10 Empresas más Admiradas en Perú por **PWC y el Diario Gestión**
- Scotiabank Perú fue reconocido por el **Instituto Peruano de Administración de Empresas** por su excelencia en promover la educación de los jóvenes

## Mejores empresas para trabajar

Scotiabank reconocido internacionalmente como Mejor Empresa para Trabajar en 2018:

- Las Mejores 25 en el mundo
- Scotiabank El Salvador, Panamá y Costa Rica clasificaron entre las Mejores 15 de América Central<sup>9</sup>
- Las Mejores 15 en Perú y Chile<sup>10</sup>
- Las Mejores 15 Multinacionales en América Latina
- 3.º en México<sup>10</sup> y 15 años en el Salón de la Fama
- 4.º en el Caribe por Scotiabank República Dominicana y 11.º año consecutivo de reconocimiento
- Mejor Lugar de Trabajo en Canadá en Servicios Financieros y Seguros

<sup>9</sup> Entre las empresas con más de 1,000 empleados.

<sup>10</sup> Entre las empresas con más de 5,000 empleados.

# Confianza en toda nuestra cadena de valor

Cuando operan con nosotros, los clientes nos confían su sustento y medio de vida, por lo que esperan (con toda la razón) que actuemos en apego a la ley y con ética e integridad. Manejamos nuestro negocio con confianza y aplicamos prácticas estrictas de gobierno corporativo que nos permiten responder a los distintos desafíos, oportunidades e intereses que enfrenta el Banco. Con cada decisión que tomamos, ya sea para defender los derechos humanos, proteger el dinero, la privacidad y los datos de nuestros clientes o promover una cultura de inclusión, es mediante esa relación de confianza que sentamos las bases para el futuro, generando y fomentando así más oportunidades y progreso para todos.



## Aspectos destacados 2018

- Scotiabank fue reconocido por el Dow Jones Sustainability Index entre el 1% de las mejores instituciones globales en términos de prácticas de gobierno corporativo
- Nuestra Junta Directiva cuenta con un 38% de miembros mujeres
- Invertiremos CAD\$250 millones durante la próxima década para ayudar a que nuestros empleados se adapten a la economía digital
- Fuimos el único banco en ser reconocido a nivel mundial entre las 25 Mejores Empresas para Trabajar
- Expandimos nuestra plataforma de retroalimentación del cliente, El Pulso, a los empleados para ayudarlos a mejorar la experiencia con el cliente a través de la percepción de nuestro personal de atención al cliente
- Scotia Global Asset Management llegó a ser signatario de los Principios para la Inversión Responsable (PRI)

## De cara al futuro

- Seguimos invirtiendo en nuestras capacidades para combatir el lavado de dinero y el financiamiento al terrorismo y el abuso del sistema financiero
- Lanzamos El Pulso para nuestros clientes comerciales en Canadá, Colombia y Perú, y próximamente el sistema se implementará en Chile y México en 2019.

# Confianza desde la cima de nuestra empresa

## ¿Por qué es importante?

**La integridad y la responsabilidad en la jerarquía más alta de Scotiabank, la Junta Directiva, son vitales para nuestro éxito. Un enfoque de gobierno sólido nos permite proteger los intereses de los accionistas y mantener la confianza de todas las partes interesadas.**

## Nuestro enfoque

**Adoptamos un enfoque de gobierno corporativo basado en principios y nos comprometemos con un marco que respalda las prácticas principales y que protege los intereses a largo plazo de las partes interesadas. Scotiabank ha sido durante mucho tiempo líder en prácticas de gobierno corporativo sólidas; y nuestro compromiso con el buen gobierno ocupa el centro de nuestra sólida cultura de riesgos. La Junta Directiva supervisa la estrategia, las políticas y la cultura de Scotiabank.**

## Diversidad en la Junta Directiva

Nuestro compromiso con el fortalecimiento de nuestro negocio a través de la Diversidad e Inclusión se ve reflejado en la Junta Directiva. Los directores de la Junta Directiva son líderes de negocios y de las comunidades regionales, nacionales e internacionales que aportan su experiencia de primera clase en todas las disciplinas. Estamos orgullosos de que nuestra Junta Directiva refleje la diversidad global, de género, raza y etnia. Catorce de nuestros 16 directores son independientes y seis de ellos, es decir el 38%, son mujeres. Seguimos comprometidos con [Catalyst Accord](#), que apunta a aumentar el porcentaje promedio de mujeres que forman parte de Juntas Directivas y que ocupan cargos ejecutivos en empresas de Canadá hasta un 30% o más para 2022. Continuaremos enriqueciendo la diversidad de la Junta Directiva como parte de nuestro enfoque continuo en la Diversidad e Inclusión.

Catorce de nuestros 16 directores son independientes y seis de ellos (38%) son mujeres.

## Código de Conducta de Scotiabank

El [Código de Conducta de Scotiabank](#) (el "Código") es esencial para defender nuestro más alto estándar de ética e integridad y gestionar el riesgo, ya que establece cómo esperamos que se comporten nuestros empleados respecto de la empresa, los clientes, los accionistas y entre ellos. Exigimos que todos los empleados, funcionarios y directores acaten el cumplimiento de nuestro Código año tras año.

### Los seis principios básicos del Código son los siguientes:

- Cumplir las leyes vigentes en los países donde opera Scotiabank.
- Evitar colocarse o colocar a Scotiabank en una situación de conflicto de intereses.
- Comportarse con honestidad e integridad.
- Respetar la confidencialidad, y proteger la integridad y la seguridad de los activos, comunicaciones, información y transacciones.
- Tratar a todas las personas con justicia, equidad y en forma profesional.
- Respetar nuestros compromisos con las comunidades donde operamos.

## Confianza desde la cima de nuestra empresa

En 2018, revisamos y mejoramos el Código para que se ajuste a las políticas más actuales del Banco. Cambios clave en 2018:

- El Código subraya y explica las opciones disponibles para los empleados respecto de ciertas cuestiones o frente a incumplimientos de las disposiciones del Código, basándose en la guía *¿Necesita ayuda para presentar una inquietud?* (que reemplaza la guía *Vías alternativas de resolución*).
- El Código alienta a los empleados a plantear cuestiones y brinda protección a cualquier persona que, de buena fe, reporta un posible incumplimiento contra cualquier forma de represalia.
- Se agregó una nueva sección sobre relaciones personales cercanas en el lugar de trabajo con una guía más detallada sobre divulgación.

### Gobierno de un negocio sostenible

El control de nuestro impacto social, económico y ambiental es la responsabilidad compartida de la Junta Directiva; las áreas específicas se tratan en comités individuales de la junta.

El Comité de Gobierno Corporativo de la Junta Directiva tiene la función primaria de controlar nuestra estrategia de sostenibilidad y la preparación de los informes correspondientes, lo que incluye evaluar nuestro desempeño ambiental y social, así como analizar las mejores prácticas de divulgación no financiera. En 2018, el comité revisó la evolución de nuestras prioridades para un negocio sostenible.

El Comité de Riesgo de la Junta Directiva ejerce el control principal sobre los riesgos y las oportunidades en relación con el cambio climático, así como cualquier desastre natural relacionado con el clima. Los riesgos derivados del cambio climático se ven reflejados en un informe trimestral de gestión de riesgo empresarial y en otros informes específicos. En 2018, el Comité de Riesgo revisó un informe sobre el futuro de la energía como parte del análisis de la industria y de los riesgos del cambio climático y debatió e impartió directivas sobre la adopción e integración del TCFD en el Banco.

Asimismo, el Comité de Auditoría y de Revisión de Conducta de la Junta Directiva controla la divulgación relacionada con el cambio climático como parte de nuestro

informe financiero y es responsable de la revisión de la conducta y del riesgo, y de establecer los estándares éticos del Banco. En 2018, el comité respaldó la integración de la divulgación del TCFD en la Memoria Anual.

El Comité de Recursos Humanos de la Junta Directiva controla el liderazgo, la planificación futura y las recompensas, y también garantiza que los programas de remuneración sean consistentes con los programas de gestión de riesgo. En 2018, controló la estrategia de liderazgo y el proceso de planificación futura que incluye responsabilidades claves para aumentar la representación de las mujeres en los cargos directivos sénior.



## Confianza desde la cima de nuestra empresa

### Sólidas políticas y prácticas de prevención del lavado de dinero y del financiamiento al terrorismo

El lavado de dinero y el financiamiento al terrorismo acarrear consecuencias legales, económicas y sociales perjudiciales.

En 2018, seguimos invirtiendo en nuestras capacidades de prevención del lavado de dinero (PLD) y del financiamiento al terrorismo (PFT) con el fin de proteger a los clientes y la empresa.

Nuestro programa incluye políticas y controles internos relacionados con la identificación del cliente y la debida diligencia, el monitoreo de las transacciones, la investigación y el informe de actividades sospechosas, y la evaluación de nuevos productos y servicios para prevenir y detectar actividades capaces de presentar riesgos inaceptables. El programa incluye el proceso de evaluación de riesgo PLD/PFT para todo el Banco. Nosotros garantizamos que todos los empleados y la Junta Directiva accedan tanto a la capacitación inicial como a la continua.

Scotiabank se opone estrictamente a las relaciones con empresas o personas que realizan actividades ilegales o con empresas que se dedican a actividades impropias, cuasilegales o inapropiadas. Scotiabank tiene el compromiso de mantener un sistema financiero seguro en los países donde opera mediante la adopción de las medidas necesarias y un enfoque basado en el riesgo.

### Derechos humanos

En Scotiabank, el respeto por los derechos humanos es fundamental para la manera en que operamos y es parte de nuestros valores fundamentales en todas las actividades y operaciones. En 2016, lo formalizamos por medio de una Declaración de Derechos Humanos, firmada por Brian Porter, nuestro Presidente y Director General.

Esta Declaración dejó asentado todo el trabajo que hemos realizado junto con los especialistas en derechos humanos y Business for Social Responsibility (BSR) por una cierta

cantidad de años. Después de una evaluación integral de los riesgos y el impacto de los derechos humanos, diseñamos una estrategia multianual para consolidar las consideraciones sobre los derechos humanos en nuestras operaciones, de conformidad con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos adoptados por la ONU.

En 2018, logramos avanzar en áreas prioritarias como la remuneración equitativa, el lugar adecuado, el acoso y la cadena de abastecimiento y la debida diligencia.

### El lugar adecuado

En 2018, asumimos un proyecto piloto en Chile para evaluar el “Plan de trabajo para el acceso y la inclusión de personas con discapacidad” con el fin de garantizar el lugar adecuado para nuestros empleados y clientes.

Se realizó una evaluación exhaustiva que incluyó entrevistas con los representantes interdepartamentales para identificar las áreas de oportunidad. Esto derivó en un plan de trabajo establecido con cuatro áreas prioritarias: canales remotos de atención al cliente, sucursales, empleados y políticas y gobierno.

Este plan de tres años ayudará a Scotiabank Chile a tomar la iniciativa en la consolidación de nuestra cultura inclusiva mediante la mejora de la accesibilidad de los empleados y los clientes a través de la capacitación técnica, una mejor tecnología y canales digitales actualizados y una planificación que incluya a las personas con discapacidad.

El aprendizaje derivado de este plan piloto además brindará información a otros mercados y áreas del Banco. Hemos comenzado con otro plan piloto que se concentra en nuestros Centros de Contacto donde vemos la oportunidad de aprender a partir del trabajo en Chile de garantizar que cumplimos con nuestro compromiso relacionado con los derechos humanos. Esto continuará durante todo el año 2019.

### Acoso

En 2017, completamos la Política Global sobre Acoso para garantizar la aplicación de estándares y procesos globales consistentes. En 2018, ampliamos nuestros esfuerzos para asegurarnos que todos los empleados conocieran esta política; lo hicimos incluyéndola en nuestra capacitación

## Confianza desde la cima de nuestra empresa

obligatoria. Se agregó además capacitación obligatoria adicional para todos los empleados sobre temas como el acoso, el lugar adecuado, la accesibilidad, la violencia en el trabajo y la identidad de género. Esto es ahora una parte obligatoria dentro del proceso oficial de incorporación para todos los empleados nuevos.

### Remuneración equitativa

Como parte de nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión, y la toma de decisiones libre de discriminación, revisamos y analizamos la información relacionada con el género y la remuneración. En 2018 se llevó a cabo una revisión exhaustiva de nuestras operaciones en Canadá como parte del trabajo sobre derechos humanos.

Con el fin de garantizar una comparación justa, revisamos el promedio total de remuneración por género para los cargos con el mismo nivel en Canadá. Como lo indica la tabla debajo, el análisis mostró una variación menor al 5%, que se explica principalmente por diferencias demográficas y de puestos. Si bien esta diferencia es pequeña, reconocemos que hay mucho trabajo por delante para cerrar esa brecha. Seguimos comprometidos para garantizar que nuestro diseño de remuneración y las decisiones relacionadas sean justas, transparentes y que se basen en el desempeño de cada cargo.

Función <sup>11</sup>	Remuneración total promedio <sup>12</sup>
	Relación mujer-hombre %
Vicepresidentes, vicepresidentes sénior	98%
Dirección: profesional con experiencia	95%
Profesional, administrativa y operativa	99%

Como parte de nuestra revisión regular sobre la asignación de ajustes del sueldo básico, los incentivos y el desempeño

individual para 2018, hallamos una diferencia marginal a favor de las mujeres en comparación con los hombres (menor que 5%). La proporción de empleados que reciben un incentivo era igual tanto para mujeres como para hombres.

Seguimos brindando a nuestros gerentes de líneas las herramientas necesarias para respaldar una toma de decisiones libre de prejuicios. Además, continuamos esforzándonos para que cada vez más mujeres ocupen cargos sénior y para abordar el tema de la poca representatividad de las mujeres en cargos sénior. Reconocemos que existen algunas áreas dentro del Banco donde hay un desequilibrio entre los géneros; contamos con ciertos programas cuya finalidad es aumentar la diversidad y la inclusión en todo el Banco.

Al consolidar nuestro flujo de talento y garantizar que todos los empleados tengan igual acceso a las oportunidades de desarrollo, apuntamos a crear un equipo de alto desempeño y a ser reconocidos como líder en desempeño comercial. Ver la [Página 25](#) para más información.

### Cadena de abastecimiento

Una revisión sobre los riesgos relacionados con los derechos humanos en nuestra cadena de abastecimiento en 2017 identificó las categorías y los mercados con mayor riesgo. En base a esta revisión, hemos adoptado un enfoque específico para monitorear a los nuevos proveedores que entran en las categorías y los mercados identificados. En 2018, esto incluyó la actualización del Código de Conducta del Proveedor y revisiones ASG continuas en el proceso de solicitud de propuestas (RFP) al seleccionar nuevos proveedores, haciendo especial énfasis en los derechos humanos en las categorías identificadas. En 2019, nos concentraremos en mejorar las revisiones de los riesgos relacionados con los derechos humanos para más proveedores y en implementar un proceso formal. Para más información sobre compras responsables, ver [Página 32](#).

### Debida diligencia

En 2018, llevamos a cabo un proyecto piloto con el fin de expandir nuestras pautas sobre la debida diligencia para

<sup>11</sup> Para garantizar una comparación justa, se incluyó a todos los empleados con cargos de tiempo completo dentro de Canadá y aquellos empleados que trabajan en ventas o que participan de planes con incentivos especiales fueron excluidos.

<sup>12</sup> La remuneración total incluye un sueldo básico, incentivos a corto y a largo plazo (según corresponda).



## Confianza desde la cima de nuestra empresa

que incluyan los riesgos relacionados con los derechos humanos en las prácticas comerciales de préstamo. Este proyecto continuará en 2019 y pensamos en desarrollarlo en otros mercados.

### De cara al futuro

Como parte de la revisión posterior de nuestra Declaración de Derechos Humanos, observamos que podíamos ser más directos en el abordaje de los derechos de los pueblos indígenas en los procesos de debida diligencia. Además, observamos que podíamos ser más explícitos al declarar que reconocemos y respetamos los derechos de los pueblos indígenas, en los países donde operamos. En reconocimiento de nuestro respeto por los derechos humanos y los derechos de los pueblos indígenas, decidimos actualizar nuestra Declaración de Derechos Humanos para 2019.

Scotiabank está comprometido a educar a sus empleados sobre las comunidades indígenas, su historia, cultura y sus tradiciones con el fin de construir y mantener una relación respetuosa con los pueblos indígenas y crear un espacio inclusivo para los empleados indígenas. Estamos desarrollando un programa de estudio integral que se implementará en 2019 para que nuestros empleados aprendan sobre la historia, la cultura y las tradiciones de los pueblos indígenas. Los elementos de este programa de estudio se centrarán en la creación de oportunidades para que los empleados puedan recibir conocimientos de parte de los mayores y los miembros más respetados de la comunidad, de modo que comprendan mejor las culturas indígenas.

Además, en 2019, pensamos seguir con el trabajo inicial sobre los temas que mencionamos antes, así como con la promoción de nuestra estrategia sobre derechos humanos. Esto incluye ahondar en la discriminación y la privacidad. Asimismo, estamos planificando una campaña sobre el compromiso de los empleados para promover su educación respecto de las ambiciones en materia de derechos humanos y qué función desempeñan al cumplir con nuestro compromiso.



# Confianza de nuestros empleados

## ¿Por qué es importante?

La inversión más importante es la que hacemos en nuestra gente. Comenzamos por cuidar a nuestros más de 97,000 empleados (a quienes denominamos afectivamente Scotiabankers) en todo el mundo. Por eso, trabajamos en incrementar y diversificar talentos y en comprometer a los empleados hacia una cultura orientada al desempeño.

## Nuestro enfoque

**Brindar respaldo a nuestros empleados implica esforzarnos de forma continua para lograr niveles mayores de compromiso, promover la cultura interna de confianza y bienestar e invertir en el conocimiento y las capacidades que nos conducen hacia una economía digital.**



## La importancia de la cultura y el compromiso del empleado

Scotiabank ha adoptado el compromiso consciente de crear una cultura que motive e involucre a los empleados, cumpla las expectativas de nuestros clientes y nos mantenga enfocados en el futuro. En 2018, lanzamos una nueva plataforma en línea de colaboración y compromiso para uso interno que permite que los empleados accedan de forma más fácil a la información y la compartan, ofreciéndoles de este modo un foro para conectarse, compartir ideas y brindarse apoyo. Contamos con más de 77,000 empleados en la plataforma con una tasa mensual de participación que supera el 50%. Además, lanzamos una campaña que empodera a los empleados para que identifiquen áreas donde podríamos ser más productivos. Esperamos poder fomentar de manera activa en nuestros empleados una cultura que les permita tener voz, sentirse responsables y colaborar con grandes ideas. A medida que continuamos nuestra travesía, agregamos una nueva categoría a nuestros premios anuales denominada Catalizador de Cultura para agasajar a aquellas personas que inspiran a sus colegas y que son modelos a seguir para la cultura que deseamos desarrollar.

“Reconocemos que nuestra industria, como el resto del mundo, está cambiando rápidamente. En un entorno comercial donde los cambios y la adaptación constantes son las nuevas normas, creemos que nuestra cultura puede ayudarnos a prosperar”.

— Ilyse Smith, Vicepresidenta, Cultura y Estrategia

## Confianza de nuestros empleados

### Transformando nuestra forma de trabajar



En nuestra oficina central de Toronto, Canadá, la iniciativa Way We Work (W3) está fortaleciendo el compromiso de los empleados con la creación de entornos innovadores de trabajo basado en la actividad, a los que se les llama “ecosistemas”.

El enfoque del trabajo basado en la actividad ofrece a los empleados un lugar de trabajo flexible, en el que existe toda una variedad de estaciones de trabajo para cada actividad que realizan durante el día. La tecnología avanzada y las herramientas modernas facilitan la movilidad y conectividad dentro del espacio de trabajo. Al no tener escritorios fijos y preasignados, los Scotiabankers pueden decidir cómo, cuándo y dónde trabajar, de acuerdo con lo que resulta más práctico y eficaz para ellos, sus equipos y sus colegas en un momento determinado.

El trabajo basado en la actividad está revolucionando la forma en que concebimos el trabajo y desarrollando una cultura de confianza. Al eliminar las barreras tradicionales que a veces separan a los departamentos, hemos creado un espacio donde los empleados pueden colaborar mejor, innovar, resolver problemas y enfocarse en el logro de objetivos comunes. Para enero de 2019, ya habían sido reubicados 3,200 empleados en estos entornos de trabajo basado en la actividad.

Los empleados de los ecosistemas indican que la iniciativa ha incrementado la colaboración y la productividad y ha mejorado el uso de la tecnología, por lo que se sienten más orgullosos de su lugar de trabajo. El 80% de estos empleados señaló que no volvería a la forma tradicional de trabajar, aunque tuviera la posibilidad de hacerlo.

W3 nos está ayudando también a reducir nuestra huella ambiental, porque usamos menos espacio y menos papel. Para más información, ver la sección sobre cambio climático en la [Página 47](#).

**“ Me encanta el trabajo basado en la actividad y todas las opciones que W3 nos ofrece. Espacios abiertos, zonas tranquilas, espacios de colaboración, salas de concentración, salas de conferencia, espacios para charlar y rincones confortantes; todo ello nos brinda diversas configuraciones donde trabajar. Siempre digo que ahora todos pueden tener la oficina de la esquina, y ¡es verdad!”**

— Scotiabanker en Toronto, Canadá

### Compromiso del empleado

Punto de Vista es nuestra encuesta anual sobre el compromiso del empleado, la herramienta ideal para medir el sentimiento y el compromiso de los empleados. En 2018, el puntaje de compromiso del empleado permaneció estable en un 79% por segundo año consecutivo. Este puntaje mide la profundidad del compromiso de los empleados, el sentido de orgullo y el nivel de satisfacción por trabajar en Scotiabank.

**El puntaje de compromiso del empleado en 2018 (79%) superó el promedio del sector de servicios financieros (75%).**

El puntaje supera el promedio del sector global de servicios financieros (75%), refleja nuestro objetivo de respaldar a los empleados con un entorno de trabajo positivo e inclusivo y nuestro compromiso de escuchar sus perspectivas. Asimismo, el 87% de los empleados a nivel global concuerdan en que el enfoque en el cliente está muy consolidado dentro del Banco. Por otro lado, el 86% de los empleados creen que Scotiabank es una compañía responsable en términos sociales y ambientales.

**El 86% de los empleados cree que Scotiabank es una compañía responsable en términos sociales y ambientales.**

## Confianza de nuestros empleados

Índice de Compromiso del Empleado	2018	2017	2016
Scotiabank	79%	79%	77%
Promedio industria <sup>13</sup>	75%	74%	74%

En 2018, el Great Place to Work Institute le otorgó varios premios a Scotiabank.



Scotiabank fue designado una de las **25 mejores empresas para trabajar en el mundo** por Fortune y su socio, Great Place to Work. Nos sentimos especialmente orgullosos porque somos el único banco del mundo en estar incluido en esa lista.

El Banco ocupó el puesto 15 en la categoría de las mejores multinacionales de América Latina y estuvo entre las mejores 25 empresas para trabajar en la región, según Great Place to Work.

### Captación, desarrollo y retención de talentos

Al consolidar nuestro banco de talento y garantizar que todos los empleados tengan igual acceso a las oportunidades de desarrollo, apuntamos a crear un equipo de alto desempeño y a ser reconocidos como líder en desempeño comercial. Para preparar futuros líderes, ofrecemos a los empleados de Scotiabank la oportunidad de beneficiarse con miles de actividades de aprendizaje a través de nuestro portal en línea, me@scotiabank. El portal está disponible en inglés, español y francés e incluye actividades como aprendizaje en salón de clases, e-learning y cursos con un instructor virtual. En 2018, los empleados de Scotiabank participaron en más de 2.7 millones de cursos. iLEAD, nuestro programa global de desarrollo de liderazgo y gestión, le ofrece a los empleados respaldo personalizado durante todas las etapas de su carrera

<sup>13</sup> La investigación de IBM calculó este promedio mediante los puntajes de compromiso del empleado entre el mejor 10% de las organizaciones globales de servicios financieros.

<sup>14</sup> Incluye solamente a los empleados a tiempo completo que participan de la capacitación a través de nuestro Sistema de Gestión de Aprendizaje centralizado.



profesional.

En 2018, los empleados de Scotiabank participaron en más de 40,000 cursos de liderazgo. Asimismo, nuestro proceso de planificación de recursos de liderazgo identifica y prepara, de forma activa, a futuros líderes para garantizar que las personas correctas estén listas para ocupar los puestos de liderazgo claves.

Capacitación del personal	2018	2017	2016
Horas promedio de capacitación por empleado (capacitación obligatoria excluida) <sup>14</sup>	33	25	22
Horas promedio de capacitación por empleado a tiempo completo (capacitación obligatoria incluida) <sup>14</sup>	42	33	29
Inversión total en capacitación, en millones de CAD\$	\$73.9	\$69.9	\$71.5

El gran aumento en las horas de capacitación en 2018, comparado con 2017, se debe a un incremento en la capacitación orientada hacia la incorporación, el liderazgo y el cliente.

## Confianza de nuestros empleados

Una inversión de  
CAD\$250 millones  
en nuestra gente



Entendemos que la tecnología digital está cambiando significativamente la naturaleza del trabajo. Invertiremos CAD\$250 millones durante la próxima década para ayudar a que nuestros empleados se adapten a la economía digital. Esta iniciativa de perfeccionamiento fue anunciada por Brian Porter, nuestro Presidente y Director General, en abril de 2018.

A medida que surgen nuevas funciones, que van desplazando a las existentes, la necesidad de equipar a nuestros empleados con las capacidades del futuro es de vital importancia. Estamos haciendo una investigación exhaustiva para determinar qué funciones cambiarán e identificar las capacidades actuales y futuras vitales para el éxito de un entorno comercial en constante evolución. Nuestro objetivo es desarrollar, crear y brindar un aprendizaje que cerrará la brecha de competencias para los empleados tanto en las funciones actuales como en las futuras.

En 2019, nos concentraremos en crear un entorno que promocioe la curiosidad, la agilidad para aprender y la apropiación del desarrollo, de manera que los empleados puedan prosperar en el nuevo mundo laboral. Para poder crear oportunidades continuas donde desarrollar las capacidades en demanda, vamos a lanzar una nueva Universidad Virtual de Scotiabank que estará disponible para todos los empleados con pruebas pilotos para 2019 en Canadá, Chile, Colombia, México y Perú. Además, ofreceremos capacitación a través de instituciones acreditadas con especial atención en las nuevas capacidades con el objetivo de preparar a los empleados para las funciones emergentes en Scotiabank.

Nuestro ciclo anual de desempeño y desarrollo tiene un protagonismo esencial en el respaldo de los empleados. Nuestro plan anual de desempeño le permite a los empleados determinar, alinear, hacer un seguimiento y reportar el avance logrado con respecto a sus objetivos de desempeño y desarrollo. Además, proporciona un marco consistente de medición que permite a los gerentes reconocer de manera efectiva y recompensar el alto desempeño. Con el fin de respaldar nuestra cultura de alto desempeño, ponemos énfasis en las conversaciones de coaching regulares que garantizan a los empleados el respaldo necesario para lograr sus objetivos.

Aproximadamente 19,000 empleados pasaron a ocupar funciones nuevas dentro del Banco en todo el mundo.

Estamos comprometidos en brindarles a los empleados oportunidades de crecimiento. Nos sentimos orgullosos de que casi 19,000 empleados pasaron a ocupar funciones nuevas dentro del Banco en todo el mundo, cubriendo así el 44% de los puestos vacantes. Además, contratamos más de 3,000 pasantes el año pasado en Canadá a través de nuestras asociaciones con las universidades más importantes de Canadá.

# Confianza de nuestros clientes

## ¿Por qué es importante?

Nuestro éxito como institución financiera se basa en la confianza. Nuestra habilidad de satisfacer las necesidades cambiantes de los clientes depende de la capacidad de mantener su confianza.

## Nuestro enfoque

**Nos esforzamos por ofrecer una experiencia incomparable al cliente. Para ello, nos centramos en los empleados altamente comprometidos y listos para ir más allá. Contar con la retroalimentación de los empleados y los clientes sobre cómo mejorar es fundamental.**



## Nos conectamos con nuestros clientes a través de El Pulso

En Scotiabank, los clientes son el centro de nuestro negocio, así que trabajamos por construir una cultura enfocada en el cliente dentro del Banco. Para ello, contamos con El Pulso, nuestro Net Promoter System (NPS), que nos ofrece un modelo operativo uniforme y global para obtener retroalimentación en tiempo real de parte de nuestros clientes. Después de la experiencia con Scotiabank, se les envía a los clientes una encuesta corta con cuatro preguntas por correo electrónico. En 2018, se enviaron más de 12 millones de invitaciones a los clientes de la banca personal para participar de la encuesta. Hubo un total de 430,000 llamadas telefónicas por parte de los empleados de todo el mundo para obtener más detalles y entender con mayor profundidad la experiencia del cliente. El Pulso está presente en nuestras sucursales de banca personal, en los centros de contacto y en los canales digitales del Caribe, de Canadá, Chile, Colombia, México y Perú.

En 2018, se enviaron más de 12 millones de invitaciones a los clientes de la banca personal para participar de la encuesta. Hubo un total de 430,000 llamadas telefónicas por parte de los empleados de todo el mundo para obtener más detalles y entender con mayor profundidad la experiencia del cliente.

Hemos lanzado El Pulso para los clientes comerciales en Canadá, Colombia y Perú, y lo implementaremos en Chile y México en 2019. El programa El Pulso Comercial envió 20,000 invitaciones de encuestas, y nosotros hicimos 3,500 llamadas telefónicas de seguimiento a nuestros clientes comerciales.

## Confianza de nuestros clientes

Utilizamos El Pulso del Empleado por primera vez en 2018. El Pulso del Empleado nos ayuda a mejorar la experiencia del cliente al examinarla a través de los ojos de los empleados que trabajan en atención al cliente. A diferencia de El Pulso para clientes, el programa para los empleados es 100% confidencial y ofrece a la alta dirección una visión honesta y equilibrada de los éxitos y los desafíos diarios de nuestros empleados de atención al cliente. Estas percepciones se incorporan a la toma de decisiones para implementar cambios en las iniciativas de la experiencia del cliente, los productos, el nivel de los servicios y el diseño y la ubicación de la sucursal. Las respuestas de los empleados se analizan junto con la retroalimentación del cliente. Todo ello nos permite priorizar las iniciativas presentadas por las partes interesadas.

**“ El Pulso coloca la voz del cliente en el centro de nuestras operaciones. Escuchamos, aprendemos y actuamos según la retroalimentación de nuestros clientes para poder mejorar nuestros procesos, productos y servicios en todos los mercados”.**

— Carolyn Saunders, Vicepresidenta Sénior, Experiencia del Cliente Global

### Venta responsable de productos y servicios

Los asesores de Scotiabank se concentran en las necesidades de nuestros clientes. Nunca ponemos en juego la ética en aras de lograr ventas, ganancias u otros objetivos. Este es un valor clave plasmado de forma clara en nuestro Código de Conducta que se articula a través de nuestros principios de venta globales.

En 2018, fortalecimos nuestras políticas y procesos mediante un marco de conducta de ventas empresarial. Monitoreamos y perfeccionamos nuestras prácticas y nuestros procesos de forma constante para garantizar la satisfacción continua de las necesidades de los clientes. Valoramos que nuestros clientes nos comenten qué podemos hacer para mejorar; buscamos la retroalimentación en tiempo real de más de un millón de clientes por año. Si un cliente no puede resolver un tema por medio de la sucursal local o a través de un centro de contacto, puede presentar su consulta a la Oficina del Presidente o la Oficina del Ombudsman.

### Privacidad y seguridad de la información

El cumplimiento de las regulaciones sobre privacidad y la gestión efectiva de los riesgos de privacidad son fundamentales para el éxito de Scotiabank y el bienestar de nuestros clientes. Las personas confían en nosotros para proteger su información personal de forma adecuada.

Cumplimos con las leyes y las regulaciones de privacidad en todas las jurisdicciones en las que operamos a través de un modelo de tres líneas de defensa que implementa el cumplimiento de la privacidad por medio de la misma línea de negocio, la Oficina Institucional de Privacidad (EPO) y la Auditoría Interna. Nuestro enfoque se basa en la Política de Privacidad.

En 2018, adoptamos iniciativas para proteger los datos y la privacidad de los clientes y garantizar así que usamos los datos del cliente de forma responsable. Revisamos los datos de todos los clientes en nuestras aplicaciones y completamos el desarrollo global de un proceso de Evaluación de Impacto de la Privacidad. En 2019, nos concentraremos en desarrollar pautas para el uso de los datos de los clientes en análisis y una revisión de nuestros procedimientos de gestión de incidentes e incumplimientos.

## LOS SEIS PRINCIPIOS DE VENTA GLOBALES DE SCOTIABANK

1

Poner primero al cliente

2

Ser un embajador del Banco

3

Ser transparentes con nuestros clientes

4

Obtener siempre el consentimiento del cliente y proteger su información

5

Mantener seguros a nuestros clientes y al Banco

6

Comportarse con honestidad e integridad

## Confianza de nuestros clientes

### Inteligencia artificial

La inteligencia artificial (IA) define una nueva era en términos de atención al cliente y gestión de riesgos, donde Canadá se presenta como líder de las aplicaciones de IA. Como una cultura con diversidad de fortalezas, tenemos la oportunidad extraordinaria de repensar cómo la IA puede transformar la manera de hacer negocios en Scotiabank. Nuestra nueva declaración de desarrollo interactivo responsable de la IA cumple el papel vital de fijar el desarrollo de la IA a nuestros valores fundamentales:

- Ser útil
- Ser transparente
- Ser respetuoso
- Estar protegido
- Ser responsable
- Ser capaz de adaptarse

La forma en que valoramos los costos y beneficios de la IA es esencial ya que trabajamos juntos con el fin de materializar e integrar sus ventajas para nuestros clientes, socios y partes interesadas. La búsqueda de mejores resultados para todos ellos significa que tenemos que crear soluciones de manera responsable y considerar las implicancias generales relacionadas con el uso de las herramientas y los datos digitales.

La forma en que valoramos los costos y beneficios de la IA es esencial ya que trabajamos juntos con el fin de materializar e integrar sus ventajas para nuestros clientes, socios y partes interesadas.

### Ciberseguridad

Como todas las compañías centradas en la tecnología, Scotiabank está expuesto a los riesgos de la ciberseguridad. Hemos invertido en tecnologías y otras formas de controles de seguridad avanzados para reducir el riesgo derivado de ataques, nuevos y complejos. En 2018, invertimos de manera significativa para reclutar más profesionales y expertos en seguridad que respalden

funciones como la cibercaza, la inteligencia de amenazas, el análisis forense digital y la gestión de vulnerabilidad. Hemos realizado ejercicios de ciber simulación y hemos incorporado mejoras en las tecnologías de gestión de identidades para los clientes y los empleados.

En 2018, fortalecimos la resiliencia de la ciberprotección para los sistemas clave de pago. Mejoramos la seguridad para el acceso a nuestra Red Privada Virtual (VPN) e invertimos en tecnologías automatizadas sofisticadas para aumentar la capacidad de respuesta frente a incidentes con el fin de reducir el tiempo transcurrido entre el acaecimiento del evento y la respuesta. Además, nos hemos concentrado en mitigar los riesgos de ciberseguridad mediante la consolidación del sistema de recolección métrica y la presentación de informes sobre los indicadores de riesgo claves durante todo el año.





# Confianza de nuestros proveedores

## ¿Por qué es importante?

Scotiabank cuenta con aproximadamente

**15,000** proveedores en todo el mundo.

Buscamos una influencia positiva mediante la incorporación de criterios de sostenibilidad en nuestras decisiones de compra.

## Nuestro enfoque

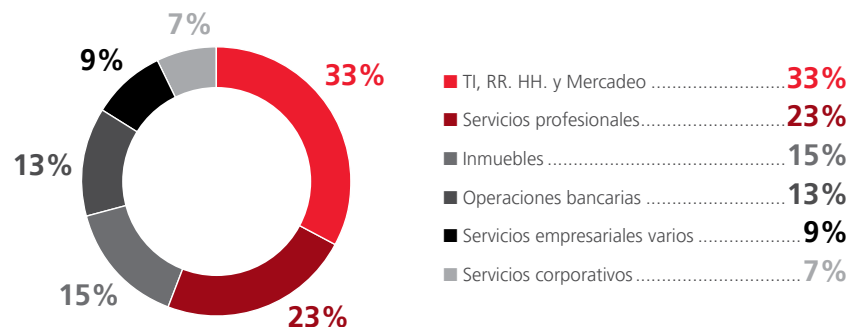
En septiembre de 2018, lanzamos la versión revisada del **Código de Conducta del Proveedor**. El nuevo Código del Proveedor describe las obligaciones que los terceros proveedores, los proveedores de servicios, los intermediarios y los contratistas independientes (con sus empleados y representantes) deben cumplir a la hora de hacer negocios con o en nombre de Scotiabank.

Como banco internacional, Scotiabank se asocia con miles de proveedores en todo el mundo. Nos esforzamos por llevar relaciones eficientes con nuestros proveedores y al mismo tiempo minimizar nuestra exposición a los riesgos ASG. El Código de Conducta del Proveedor actualizado nos ayuda a comunicar nuestras expectativas a todos los proveedores, actuales y futuros. Todos los proveedores, existentes y nuevos, invitados por Servicios de Suministros Globales a participar en una solicitud de propuestas formal, fueron evaluados en base a criterios cualitativos y cuantitativos, que incluyen los factores ASG. Los proveedores deben explicar y entregar documentación relacionada con su estrategia de sustentabilidad, el Código de Conducta, los mecanismos sobre información de actividades ilegales en la empresa, las iniciativas de energía y los objetivos de reducción de emisiones GEI, los derechos humanos, los países donde operan, las auditorías de medioambiente, salud y seguridad (EHS) y las iniciativas sobre diversidad e inclusión.

En 2018, mejoramos el módulo de evaluación de riesgos de terceros en Vista, nuestro sistema de gestión de terceros proveedores, logrando así un proceso más optimizado para revisar las posibles relaciones con nuevos proveedores. Esto garantiza que los procesos de búsqueda estratégica y contratación apropiados se cumplan en unos 300-1,000 acuerdos con proveedores nuevos por mes.

Además, incorporamos nuevas herramientas de compra en 2018 para mejorar la eficiencia de nuestra empresa y de nuestros proveedores. Los empleados pueden solicitar productos y servicios en línea a través de nuestra herramienta SmartBuy a partir de una lista cada vez más amplia de proveedores. Al modernizar el proceso de compra, las órdenes son enviadas de forma automática a los proveedores preferidos y el pedido se completa de forma más rápida. Las facturas se preparan de forma electrónica con SmartBuy, de esa forma se evita el uso de papel y se acelera el pago a los proveedores.

## GASTOS DE PROVEEDORES DE SCOTIABANK, POR CATEGORÍA (2018)



# Confianza de nuestra comunidad

## ¿Por qué es importante?

Las comunidades son una parte fundamental del entramado económico y social del mundo. Cuando las comunidades prosperan, los clientes, las empresas y la sociedad entera lo hacen también.

## Nuestro enfoque

Tenemos una gran trayectoria y una cultura sólida de respaldo en las comunidades donde operamos.

En 2018, invertimos

**CAD\$80 millones**

en todo el mundo en forma de donaciones, patrocinios y otras formas de asistencia

Al dedicar tiempo y energía y colaborando con los que más lo necesitan, estamos ayudando a construir comunidades más energéticas y resilientes.



## Los empleados son nuestros embajadores

Como nuestros empleados viven y trabajan en nuestras comunidades, pueden de manera efectiva desempeñarse como embajadores de Scotiabank. Nuestros empleados están orgullosos de ser ciudadanos comprometidos en nuestras comunidades y somos nosotros quienes lo fomentamos.

A través del Programa de Empleados Voluntarios de Scotiabank (SEVP), cada uno de los empleados que, por lo menos, hizo 50 horas de voluntariado en un año con una organización comunitaria calificable podrá solicitar hasta CAD\$1,000 para esa organización.

A través del Programa Comunitario del Equipo de Scotiabank (STCP), alentamos a los grupos de empleados a recaudar fondos para una entidad benéfica que sea de su interés. Igualamos los fondos cuando dos o más empleados recaudan fondos para una misma organización comunitaria calificable. Para aquellos equipos con menos de 30 empleados, los fondos recaudados se igualan hasta CAD\$3,000 y CAD\$15,000 por equipo de 30 o más empleados. Por ejemplo,

## Confianza de nuestra comunidad

los empleados en Nueva Escocia, Canadá, participaron en la recaudación de fondos para The Youth Project, una organización que brinda un espacio seguro e inclusivo para jóvenes LGBT. Gracias a los empleados se recaudaron más de CAD\$5,000 que Scotiabank igualó. En 2018, los Scotiabankers donaron CAD\$7.3 millones a través de los Programas SEVP y STCP e hicieron un total de 371,000 horas de voluntariado por medio del Programa de Empleados Voluntarios o de los días de voluntariado propuestos por el Banco.

**En 2018, los Scotiabankers hicieron un total de 371,000 horas de voluntariado por medio del Programa de Empleados Voluntarios o de los días de voluntariado propuestos por el Banco.**

Desde 2009, Scotiabank en El Salvador se asoció con Club Rotario San Salvador Cuscatlán para conducir una campaña anual de mochilas escolares. Cada año, nuestros empleados colaboran para que alumnos de todo el país tengan los útiles escolares necesarios alentándolos, de esa forma, a seguir estudiando. En 2018, los voluntarios de Scotiabank distribuyeron aproximadamente 700 mochilas con útiles escolares para alumnos en todo El Salvador.

En noviembre de 2017, más de 30 Scotiabankers en Londres, Reino Unido, participaron en el Sleep Out anual que organiza Centrepoint. Por una noche, estos empleados en lugar de dormir en sus camas lo hacen en bolsas de dormir con el fin de recaudar fondos para los jóvenes sin vivienda y de concientizar sobre este problema. Gracias a esta iniciativa, Centrepoint recaudó más de GBP35,000 (CAD\$59,000) para ayudar a los jóvenes sin vivienda.

Como parte del Día de la Solidaridad 2018 de United Way Trinidad and Tobago, 500 Scotiabankers, sus familias y amigos prepararon paquetes de emergencia y ayuda para las comunidades de todo el país. Los paquetes contienen artículos de primera necesidad para emergencias que fueron donados por los empleados o comprados por Scotiabank. Los paquetes fueron entregados a la Oficina de Preparación para Desastres y Gestión de Emergencias.

## Respuesta frente a desastres en nuestra comunidad

En 2018, muchas de las comunidades donde trabajamos experimentaron desastres naturales devastadores y tragedias.

En abril de 2018, Scotiabank se unió a los canadienses, la comunidad de hockey y las personas de todo el mundo para llorar la desgarradora pérdida del equipo de hockey Humboldt Broncos Junior, sus familias y la provincia de Saskatchewan, Canadá. Después de este accidente trágico, Scotiabank contribuyó con CAD\$300,000 para la comunidad, de esa suma CAD\$50,000 fueron donados a Shock Trauma Air Rescue Society, uno de los primeros en prestar asistencia en el lugar del evento. El resto de los fondos donados es para la comunidad, especialmente los jóvenes, para poder ayudarlos a recuperarse del trauma emocional generado por la tragedia. Esto incluía un compromiso de CAD\$180,000 durante tres años para Partners Family Services y de CAD\$70,000 durante dos años para Saskatoon Crisis Intervention Service.

Además donamos CAD\$330,000 durante 2018 para ayudar a mitigar los efectos catastróficos que dejó el huracán Irma en las comunidades a fines de 2017.

En términos generales, Scotiabank donó CAD\$830,000 a organizaciones de todo el mundo que ayudan en rescates y emergencias.



# Confianza de nuestros inversionistas

## ¿Por qué es importante?

**Los temas ASG son un elemento importante para un desempeño de inversión superior y a largo plazo. Nuestras prioridades para un negocio sostenible nos ayudan a garantizar un equilibrio entre la demanda del inversionista de resultados a corto plazo y la creación de valor a mediano y largo plazo.**

## Nuestro enfoque

**Ofrecemos transparencia para nuestras partes interesadas y para nuestros inversionistas, en la divulgación de factores ASG. Lo logramos a través de nuestro Informe de Sostenibilidad anual, nuestra colaboración con las calificadoras de factores ASG y un diálogo continuo con los accionistas.**

## Compromiso sobre ASG con los inversionistas

Los inversionistas están cada vez más interesados en cómo los temas ASG tienen un papel fundamental en la creación de valor y en el mantenimiento de los rendimientos de los accionistas. Mantenemos la confianza de nuestros inversionistas mediante el compromiso con estos temas y demostrando cómo equilibramos los resultados a corto plazo con la sustentabilidad del banco a largo plazo.

Estamos comprometidos con la transparencia y con una divulgación clara en nuestros informes para garantizar que los inversionistas tengan la información que necesitan sobre nuestro desempeño ASG. Esto incluye nuestro Informe de Sostenibilidad anual y nuestra respuesta a las agencias calificadoras de factores ASG. Respondemos de forma anual al índice de sostenibilidad Dow Jones, al CDP (anteriormente el Proyecto de Revelación del Carbono) y a datos de revisión recabados por Sustainalytics, MSCI y Institutional Shareholder Services. Además, buscamos el involucramiento activo de nuestros inversionistas. Este diálogo nos ayuda a entender cuáles son las cuestiones más relevantes para ellos.

## Principios para una inversión responsable

Como institución financiera, estamos además comprometidos con la inversión responsable. La incorporación de los factores ASG en los procesos de inversión nos ayuda a mejorar los rendimientos y a gestionar los riesgos, así como a cumplir nuestro compromiso para con los clientes e inversionistas.

Un elemento clave del proceso de inversión en Scotia Global Asset Management es la colaboración directa entre los expertos en inversión y los equipos de gestión de las entidades donde invertimos. Esto permite mejores decisiones de inversión y más informadas, así como comunicar nuestras inquietudes sobre temas relacionados con los factores ASG y otras cuestiones.

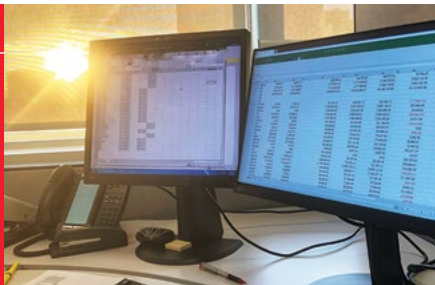
Con el propósito de formalizar nuestro compromiso continuo de inversión, Scotia Global Asset Management firmó los Principios para la Inversión Responsable (PRI) de la ONU en otoño de 2018.

Como signatario, Scotiabank se unió al movimiento global de compañías que presentan informes sobre sus actividades de inversiones. Esta presentación de informes anual garantiza una herramienta de transparencia estandarizada y una oportunidad para que el Banco reciba una retroalimentación sobre nuestro enfoque para un mejor desarrollo.

Recientemente, las firmas adquiridas Jarislowsky Fraser Limited y MD Financial Management se adhirieron a los PRI.

## Confianza de nuestros inversionistas

### Inversión sostenible en Jarislowsky Fraser



En febrero 2018, anunciamos la adquisición de Jarislowsky Fraser Limited (Jarislowsky Fraser), que expande las capacidades de inversión institucionales en todo Canadá. Como uno de los administradores de dinero institucional más importante de Canadá, Jarislowsky Fraser ha ganado una gran reputación como inversionista a largo plazo en negocios de calidad. Con un historial de compromisos colaborativos, ha logrado que las compañías sean responsables de una representación justa y equitativa de todas las partes interesadas y ha instado a los equipos de gestión a concentrarse en la creación de valor a largo plazo.

Jarislowsky Fraser, miembro fundador de Canadian Coalition for Good Governance, miembro de Sustainability Accounting Standards Board Alliance y signatario de los Principios para la Inversión Responsable (PRI) de la ONU, ha establecido su propia política de inversión sostenible que aplica a todas sus estrategias y mandatos. Su enfoque se diferencia por el hecho de que el análisis de los factores ASG, la votación por apoderado y la colaboración con compañías están totalmente integrados a su proceso de inversión y son llevados a cabo por su propio equipo de investigación global interno.

**/// Nuestra responsabilidad de preservar y hacer crecer el patrimonio de los clientes es algo que nos tomamos muy en serio, así que consideramos todos los factores, ambientales, sociales y de gobierno cuando tomamos decisiones de inversión. La firma de los Principios para la Inversión Responsable nos permitió formalizar el compromiso que tenemos desde hace tiempo con estas cuestiones”.**

— Glen Gowland, Vicepresidente Ejecutivo,  
Gestión Patrimonial Global

### Inversión sostenible en Canadá

En 2017, Scotia iTRADE ofreció las primeras herramientas de inversión sostenible en Canadá para los inversionistas directos que ayudan a combinar las inversiones financieras con un impacto social positivo. En asociación con Sustainalytics, se proporciona clasificaciones de desempeño integral basadas en los factores ASG a más de 1,200 compañías que cotizan en la Bolsa de Valores de Toronto y según el Índice Russell® 1000. Los usuarios pueden determinar sus propias percepciones y creencias sobre temas como la deforestación, la escasez de agua, los estándares laborales y las cuestiones de gobierno, para identificar qué compañías se ajustan a sus valores y así invertir en ellas. En 2018, casi 28,000 usuarios interactuaron con esa herramienta.

Además, hemos creado una serie de módulos de aprendizaje en línea para nuestros clientes interesados en aprender más sobre inversión sostenible. En estos módulos en línea, expertos de Sustainalytics y Scotia iTRADE explican la importancia de entender los riesgos y las oportunidades de los factores ASG para los clientes. Los expertos de Scotia iTRADE demuestran cómo usar la herramienta en la plataforma de negociación. Los módulos iniciales incluyen cómo desarrollar un enfoque general sobre la inversión sostenible, con módulos separados que hablan en detalle sobre las cuestiones ASG.

# Cambio climático

Luchar contra el cambio climático es parte esencial de garantizar un futuro sostenible. Como banco, podemos desempeñar un papel clave en la lucha contra el cambio climático en nuestras actividades principales de negocios. Al financiar soluciones sostenibles que respaldan la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono, establecer un precio interno para las emisiones de carbono y tomar en cuenta los riesgos y oportunidades sobre el cambio climático en nuestras decisiones de inversión y crédito, estamos contribuyendo a construir los cimientos que nos sustentarán por muchas décadas más.



## Aspectos destacados 2018

- Anunciamos nuestro respaldo al Grupo de Trabajo de Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD) del Consejo de Estabilidad Financiera (FSB) e incluimos las divulgaciones en nuestra Memoria Anual 2018 y este informe.
- Otorgamos más de CAD\$8,500 millones en financiamiento para el sector de energías renovables, en comparación con CAD\$4,700 millones en 2017.
- Implementamos el precio interno del carbono en CAD\$15/tonelada de CO<sub>2</sub>, para las emisiones del alcance 1 y 2, usando estos fondos para respaldar las iniciativas de eficiencia de la energía a largo plazo.

## De cara al futuro

- Seguimos formalizando nuestro enfoque sobre los riesgos y las oportunidades del cambio climático a través de una estrategia ambiental a nivel institucional.
- Planeamos aumentar nuestra transparencia sobre el riesgo del cambio climático a través de la presentación de informes al TCFD y nuestra presentación del CDP.
- Queremos lograr una reducción total del 10% en las emisiones de GEI del alcance 1 y 2 para 2021, comparado con los niveles de 2016, y nos preparamos para una revisión del avance en 2020.

# Enfoque en el medioambiente

## ¿Por qué es importante?

**El cambio climático y el impacto sobre el medioambiente presentan un riesgo significativo para la economía global y la sociedad. Además Scotiabank tiene la oportunidad de respaldar la transición hacia una economía baja en carbono y soluciones ambientales más sustentables. Como una institución financiera líder, tenemos la responsabilidad así como la oportunidad de adoptar medidas para mejorar el bienestar de nuestros empleados y el medioambiente.**

## Nuestro enfoque

**Para proteger a Scotiabank y sus partes interesadas, los riesgos ambientales y climáticos han sido incorporados en la identificación de riesgos institucionales y en los procesos de evaluación y gestión. Nos esforzamos para divulgar de forma clara nuestros impactos directos e indirectos y cómo gestionamos los riesgos ambientales.**

## Política medioambiental

La política medioambiental de Scotiabank regula nuestro enfoque para gestionar el impacto sobre el medioambiente. Esto incluye nuestras operaciones diarias, las prácticas de préstamos y inversiones, los acuerdos con proveedores, la administración de inmuebles y los informes externos. La política es revisada cada dos años y aplica tanto a las operaciones internacionales como a las de Canadá e incluye a las subsidiarias propiedad de o controladas por el Banco. Aborda tanto el impacto directo como el indirecto. El impacto directo contempla el agua, los residuos y el uso de energía en las oficinas y sucursales así como los viajes de negocios. El impacto ambiental indirecto ocurre principalmente a través de las actividades de préstamo e inversiones del Banco y como resultado de los riesgos ambientales de nuestros clientes.

Nuestros equipos de Gestión de Riesgo Global y Negocio Sostenible comparten la responsabilidad de la política y trabajan junto con los socios claves de todo el Banco para revisar los procesos internos, las mejores prácticas industriales, el avance regulatorio y las nuevas tendencias. La política es supervisada por la Alta Dirección y aprobada por la Junta Directiva cada dos años.

## RESUMEN DE PRINCIPIOS AMBIENTALES

Nuestros principios ambientales forjan nuestra política ambiental y definen nuestro enfoque sobre cómo gestionar los impactos ambientales directos e indirectos:

- 1 Cumplimos con las leyes y las regulaciones ambientales aplicables y con los estándares voluntarios adoptados por el Banco.
- 2 Contribuir con la eficiencia operativa que se alinea con la reducción del impacto ambiental y la promoción de las acciones responsables.
- 3 Incorporar criterios de evaluación y mitigación de riesgos ambientales en los procedimientos de gestión de riesgo.
- 4 Contribuir con un diálogo continuo con las partes interesadas relevantes entre ellas, los clientes, los empleados, el gobierno, las ONG y las asociaciones industriales.
- 5 Medir y reportar públicamente el desempeño ambiental del Banco por lo menos una vez al año.

## Enfoque en el medioambiente

### Grupo de Trabajo de Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD)

Lanzado inicialmente por el FSB, el TCFD ha ayudado a proporcionar información significativa a los inversionistas y a otras partes interesadas sobre los riesgos y las oportunidades financieras que las empresas deberán enfrentar debido al cambio climático. En julio de 2017, el Grupo de Trabajo publicó las recomendaciones para las divulgaciones voluntarias sobre el riesgo climático, las cuales apuntan a garantizar datos consistentes, comparables y precisos en muchos sectores.

Las recomendaciones se centran en mejorar la divulgación de temas relacionados con el clima en las siguientes áreas: gobierno, estrategia, gestión de riesgo, e indicadores y objetivos.

Scotiabank reconoce que el cambio climático entraña un riesgo considerable para la economía mundial y la sociedad en general. Como institución financiera importante, tenemos tanto la responsabilidad como la oportunidad de actuar, por lo que apoyamos completamente las recomendaciones del TCFD. Después de que nuestro Presidente y Director General se comprometiera públicamente en febrero de 2018 a respaldar la labor de este grupo, nos hemos reunido en numerosas oportunidades con inversionistas, ONG y gobiernos para dialogar sobre los impactos en el clima a corto, mediano y largo plazo. Empezamos a presentar nuestra información de acuerdo con las recomendaciones del TCFD en la Memoria Anual de 2018.

**Como institución financiera importante, tenemos tanto la responsabilidad como la oportunidad de actuar, por lo que apoyamos completamente las recomendaciones del TCFD.**

La implementación de las recomendaciones en Scotiabank será un trayecto multianual, que implica diversas áreas comerciales entre ellas, la Banca Personal, Préstamos Comerciales y Corporativos, Gestión de Activos, Inmuebles y diversas funciones corporativas como el Riesgo Ambiental y Social.

Durante este primer año de implementación, nos concentramos en nuestras actividades de préstamos comerciales y corporativos por representar la mayor exposición potencial respecto de los riesgos relacionados con el clima. Ver la [Memoria Anual 2018](#), páginas 87 y 88, sobre nuestra divulgación inicial.

#### Gobierno

La Junta Directiva, a través de sus comités, supervisa el cambio climático, ya que este tema requiere de un enfoque multidisciplinario.

La Junta Directiva revisa y analiza los riesgos y las oportunidades del cambio climático y las divulgaciones relacionadas ya que forman parte de las actividades de préstamo e inversión del Banco así como de nuestra cartera.

El Comité de Riesgo de la Junta Directiva ejerce el control principal sobre los riesgos y las oportunidades en relación con el cambio climático. Al identificar al cambio climático como un riesgo emergente, el Comité realiza actualizaciones en forma trimestral.

El Comité de Gobierno Corporativo de la junta controla la estrategia para un negocio sostenible (donde el cambio climático es la prioridad) y el informe anual de sostenibilidad/RSC. El Comité de Auditoría y de Revisión de Conducta de la Junta Directiva controla la divulgación relacionada con el cambio climático como parte de nuestro informe financiero.

En términos de administración, la gestión de riesgo del cambio climático está a cargo del Director General de Gestión del Riesgo, que reporta directamente al Director General. Además, se cuenta con la ayuda del comité interdepartamental de la alta dirección sobre riesgo reputacional, presidido por el Vicepresidente Ejecutivo y Asesor General, que se reúne cada trimestre.

#### Estrategia

Reconocemos que la implementación de las recomendaciones del TCFD es un trayecto multianual. Estamos desarrollando una estrategia institucional de cambio climático, para respaldar divulgaciones futuras sobre el clima. Esta estrategia apuntará a abordar dos tipos de riesgos asociados con el cambio climático:

- Los riesgos de transición: aquellos riesgos y aquellas oportunidades que emergen al dirigirnos hacia una economía baja en carbono es decir, las regulaciones emergentes, las innovaciones.



## Enfoque en el medioambiente

- Los riesgos físicos: el impacto físico del cambio climático por ejemplo, el aumento del nivel del mar, eventos climáticos extremos.

Estos riesgos presentan tanto desafíos como oportunidades en el corto, mediano y largo plazo. Por ejemplo, en el corto plazo, tenemos la oportunidad de respaldar a nuestros clientes con soluciones sostenibles; nuestra división de Banca y Mercados Globales financió más de CAD\$8,500 millones en el sector de energías renovables en 2018, comparado con CAD\$4,700 millones en 2017. Mientras tanto, en el mediano y largo plazo, el impacto físico del cambio climático, como la mayor frecuencia de eventos climáticos extremos, presenta riesgos para nuestras operaciones y nuestros clientes en todo el mundo.

La planificación en base a escenarios formará parte de nuestra estrategia en los próximos años para ayudarnos a entender mejor cómo nuestros clientes y el Banco podrían verse afectados en diversos escenarios de cambio climático.

### Gestión del riesgo

En Scotiabank contamos con sistemas sólidos para identificar y gestionar el riesgo. El cambio climático ha sido identificado como un riesgo ambiental y, por ende, la evaluación y la gestión de riesgos relacionados con el clima forman parte de nuestro marco de gestión de riesgo institucional.

La Política de Riesgo Crediticio, el Manual de Política Crediticia y los Manuales de Administración de Crédito aplicables a cada línea de negocio ocupan el centro de nuestro marco de gestión de riesgo en las actividades de préstamos. Estos documentos establecen las pautas para evaluar los posibles riesgos del cambio climático.

El equipo de Gestión de Riesgo Global además cuenta con un equipo especial dedicado al Riesgo Ambiental y Social que gestiona las iniciativas diarias para identificar, evaluar y reportar los riesgos relacionados con el clima. En 2018, seguimos integrando la gestión de riesgos del cambio climático en nuestras actividades de préstamo.

Esto incluye:

- Revisiones actualizadas de 26 industrias importantes que incluirán los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima.

- Pautas actualizadas y mejoradas sobre la debida diligencia y la incorporación de un módulo sobre riesgo climático a la capacitación ambiental obligatoria para funcionarios bancarios y adjudicadores de crédito.
- Investigación sobre el uso del análisis geoespacial para entender mejor y evaluar los riesgos físicos relacionados con el clima en los que pueden incurrir los clientes según su ubicación.

### Indicadores y objetivos

Definimos, monitoreamos e informamos los objetivos relacionados con el cambio climático de forma anual en el Informe de Sostenibilidad. Además, lo incluimos en el CDP; podrá encontrar una copia de la presentación en nuestro sitio web.

Como tenemos el mayor control sobre nuestras operaciones, decidimos definir nuestros objetivos para reducir las emisiones de GEI como prioridad.

Estamos orgullosos de incluir lo siguiente:

- 10% de reducción de GEI de alcance 1 y 2 para 2021 (Ver [Página 45](#) para datos completos de emisiones).
- La revisión de la implementación del precio interno del carbono de CAD15/tonelada de CO<sub>2</sub>, cada dos años.

A medida que desarrollamos una estrategia completa para abordar el tema del clima, apuntamos a definir más indicadores y objetivos para medir nuestro avance.

**Para saber cómo Scotiabank ha divulgado información según las recomendaciones del TCFD, ver la [Página 75](#) en el Apéndice.**

# Financiamiento sostenible

## ¿Por qué es importante?

La provisión de fondos y préstamos ayuda a financiar las actividades económicas que estimulan la creación de puestos de trabajo y el crecimiento de la economía. Utilizar un enfoque sostenible en las actividades de financiamiento nos permite mitigar los riesgos y nos ayuda a forjar un futuro más sostenible para Scotiabank y las partes interesadas.

## Nuestro enfoque

**Basamos nuestras decisiones de préstamos y finanzas en una serie de factores, como los riesgos y las oportunidades relacionados con las consideraciones ambientales y sociales. Asimismo, nuestra financiación de energías renovables respalda la transformación global hacia una economía baja en carbono.**



## Gestión del riesgo ambiental y social

El interés en el financiamiento sostenible aumentó en todo el mundo en 2018. En la primavera de 2018, el gobierno de Canadá designó a un panel de expertos para identificar oportunidades de financiamiento sostenible para la economía canadiense. El presidente del panel de expertos es miembro de la junta directiva de Scotiabank. El Banco ha realizado su aporte a las recomendaciones del panel de expertos a través de un informe provisional. Estamos deseosos de seguir con los debates sobre las oportunidades que el abordaje del cambio climático presenta para nuestra empresa.

En 2018, nuestro equipo de Riesgo Ambiental y Social brindó consejos técnicos ambientales en 159 transacciones de préstamos que incluían un inmueble como garantía y dio pautas sobre los procedimientos para otras 300 transacciones de préstamos.

### Principios del Ecuador

Scotiabank ha sido signatario de los Principios del Ecuador (EP) desde 2006. Los EP otorgan a las compañías un marco de gestión de riesgo ambiental y social para ayudar a entender el impacto potencial de los proyectos relevantes sobre las personas, las comunidades y el medioambiente. En Scotiabank, los equipos de la banca y de crédito deben evaluar las transacciones y así determinar si un acuerdo podría derivar en la aplicación de los EP.

En 2018, monitoreamos 13 transacciones para determinar la aplicabilidad de los EP. De esas transacciones, cuatro reunían los requisitos para la aplicabilidad de los EP en 2018, por lo que se emprendió un amplio trabajo de debida diligencia sobre el riesgo social y ambiental.

## Financiamiento sostenible

### Energía renovable

En 2018, nos concentramos en ofrecer productos y servicios que respaldaran el desarrollo de las energías renovables. La división de Banca y Mercados Globales de Scotiabank otorgó créditos por un total de CAD\$8,500 millones al sector de energías renovables, en comparación con CAD\$4700 millones en 2017. Esto comprende lo siguiente:

- CAD\$3,000 millones en Canadá<sup>15</sup>
- CAD\$1,900 millones en los Estados Unidos<sup>15</sup>
- CAD\$3,600 millones en créditos autorizados en América Latina<sup>15</sup>

### UN AÑO DE TRANSACCIONES DE ENERGÍA SOSTENIBLE

Nuestra división de Banca y Mercados Globales participó en las siguientes transacciones de energías renovables en el ejercicio fiscal 2018.

#### Noviembre de 2017:

Scotiabank actuó como Agente de Colocación Conjunto en una oferta de bonos a 5 y 10 años por USD\$1,200 millones, para TerraForm Power Operating, LLC con el propósito de refinanciar una deuda existente. **TerraForm Power es una compañía de energía renovable que tiene y opera una cartera diversificada de 3,600 MW con activos solares y eólicos de alta calidad en América del Norte y Europa Occidental.**

#### Enero de 2018:

Scotiabank actuó como Agente de Colocación Conjunto y Banco Emisor en facilidades de tres años y de medio año por GBP£150 millones para Brookfield Renewable UK Hydro Ltd. con el propósito de financiar su participación en la cartera más grande de almacenamiento por bombeo del Reino Unido ubicada en el Norte de Gales, Reino Unido. La cartera representa el **50% de la capacidad hidroeléctrica del Reino Unido y es un elemento clave del sistema eléctrico.**

#### Febrero de 2018:

Scotiabank actuó como Agente de Colocación Conjunto en una oferta de bonos a 10 años por USD\$400 millones, para TerraForm Global Operating, LLC ("TerraForm Global") con el propósito de refinanciar una deuda existente. El Banco además actuó como Estructurador Principal Conjunto y Agente de Colocación Conjunto en un crédito rotativo por USD\$45 millones. TerraForm Global es una compañía de energía **renovable que cuenta con una cartera de 952 MW con instalaciones para la generación de energía solar y eólica en Brasil, India, China, Tailandia, Malasia y Sudáfrica.**

2017

2018

#### Enero de 2018:

Scotiabank actuó como Agente de Colocación Conjunto en una oferta de bonos a 30 años por USD\$700 millones para MidAmerican Energy Company con el fin de financiar proyectos verdes **incluso inversiones en su proyecto 2,000 MW Wind XI y ciertas instalaciones generadoras de energía eólica existentes.** MidAmerican Energy Company, una subsidiaria de Berkshire Hathaway Energy, es una compañía de servicios públicos regulada, que provee de electricidad y gas a 1.6 millones de clientes en los cuatro estados del Medio Oeste de Estados Unidos.

#### Enero de 2018:

Scotiabank actuó como Agente de Colocación Conjunto en una Oferta de Unidades Preferidas con un valor de CAD\$250 millones por Brookfield Renewable Partners L.P. que opera en forma exclusiva una de las plataformas de energía renovable más importantes del mundo, que cotiza en bolsa, con una cartera de instalaciones hidroeléctricas, eólicas, solares y de almacenamiento en América del Norte, América del Sur, Europa y Asia con una capacidad instalada total de **17,000 MW y 8,000 MW de productos en desarrollo.**

<sup>15</sup>Calculado en base a la exposición al crédito de cada cliente multiplicado por la capacidad de generación de energía renovable de cada cliente como porcentaje de su mezcla de generación de energía total. La proporción de energía renovable que cada cliente puede generar se obtuvo de fuentes e informes preparados por el mismo cliente y que son de dominio público.

## Financiamiento sostenible

2018

### Marzo de 2018:

Scotiabank actuó como asesor conjunto en Canadian Solar Inc. para la venta de la participación de la subsidiaria en tres proyectos de un sistema fotovoltaico con un total de 235 MWac/309 MWp. **The Korea Electric Power Corporation (“KEPCO”), la compañía de servicios eléctricos más importante de Corea del Sur, adquirió dicha participación, la inversión más significativa de KEPCO en el mercado de energía solar de los Estados Unidos.** Para la adquisición, KEPCO se asoció con Corporate Partnership Fund, un fondo de capital privado coreano.

### Marzo de 2018:

Scotiabank actuó como Agente Administrativo y Estructurador Principal en un crédito con garantía sénior a cinco años por MXN570 millones para una subsidiaria de Canadian Utilities Limited (“CUL”) con el fin de financiar la adquisición de una **instalación hidroeléctrica** de 35 MW y una línea de transmisión de 4.3 km en Veracruz, México. CUL, una subsidiaria de ATCO Ltd., es una compañía de infraestructura de energía global diversificada con operaciones en América del Norte y del Sur, Europa, Australia y México.

### Junio de 2018:

Scotiabank actuó como Agente de Codocumentación en una financiación bancaria por CAD\$1,250 millones para Northland Power Inc., un productor de energía independiente con base en Canadá que tiene participación en una **cartera diversificada de instalaciones, nacionales y extraterritoriales, para la generación de energía eólica y solar, y de gas natural** en Canadá y Europa. La compañía además tiene participación en productos en desarrollo, en etapa inicial y avanzada, incluso dos proyectos de energía eólica extraterritoriales en Alemania y Taiwán.

### Septiembre de 2018:

Scotiabank actuó como Agente Principal Conjunto en una Colocación Privada de Estados Unidos por aproximadamente USD\$80 millones para TerraForm Falcon 1, LLC, una cartera de 51 MW con **proyectos solares a escala de servicios públicos en California, Colorado y Carolina del Norte así como** una cartera de activos solares más pequeños distribuidos en el Noreste de los Estados Unidos. Además, Scotiabank otorgó una carta de crédito para el proyecto. TerraForm Power Operating, LLC es el titular de la cartera del proyecto.

### Marzo de 2018:

Scotiabank actuó como Único Director y Agente de Colocación en la reapertura de los bonos amortizables 2032 (CAD\$15 millones) para Northland Power Solar Finance One L.P. Los bonos están garantizados por **seis proyectos solares** que venden electricidad a la red de energía eléctrica de Ontario.

### Junio de 2018:

Scotiabank actuó como Agente de Colocación Conjunto en una oferta de acciones comunes por CAD\$150 millones para TransAlta Renewables Inc., uno de los productores de energía renovable más importantes en Canadá y que cotiza en bolsa con una capacidad de generación de 2,400 MWs **en tecnología eólica, hidroeléctrica, solar** y de gas natural.

### Septiembre de 2018:

Scotiabank actuó como Agente de Colocación Conjunto Principal en una financiación de bonos verdes a 10 años por CAD\$300 millones para Brookfield Renewable Partners ULC, cuyos fondos se usaron para financiar o refinanciar inversiones en la generación de energía renovable. La transacción representó **el primer bono verde, no financiero y no gubernamental emitido en Canadá.**

### Octubre de 2018:

Scotiabank actuó como Agente de Colocación Conjunto en la oferta de bonos verdes del Fondo Especial para Financiamientos Agropecuarios por **MXN5,400 millones, el único bono verde respaldado por la opinión de dos partes secundarias de Sustainalytics y Climate Bond Initiative.** Además, en octubre de 2018, Scotiabank actuó como Agente de Colocación en la transacción inaugural de bonos verdes de Productos Tissue del Perú S.A.C. por PEN100 millones, la primera oferta pública de bonos verdes en Perú.

## Financiamiento sostenible

### CrediAuto®

En 2018, Scotiabank México siguió con su programa CrediAuto que ofrece a los clientes un plan de crédito con incentivos para la compra de un vehículo eléctrico o híbrido. El costo inicial de dichos vehículos puede, en algunos casos, ser mayor al de los vehículos convencionales. Para compensar la diferencia en costo, el programa de Crédito Verde CrediAuto ofrece beneficios como una tasa de interés preferencial y un “bono ecológico” con reembolso.

En 2018, las solicitudes aumentaron un 162% en comparación con 2017.

Además de los incentivos gubernamentales y de ahorro en combustible, el programa busca que cada vez más personas puedan acceder a comprarse un vehículo ecológico. Los préstamos del Programa CrediAuto aumentan año tras año. En 2018, las solicitudes aumentaron un 162% en comparación con 2017.



# Presencia operacional

## ¿Por qué es importante?

A medida que la población mundial aumenta, la demanda de recursos naturales y energía también crece. Construir un futuro mejor y más sostenible para nuestros clientes y el Banco significa minimizar el consumo de los recursos para reducir nuestro impacto en el cambio climático.

## Nuestro enfoque

Scotiabank es dueño de o arrienda más de 2.2 millones de metros cuadrados de inmuebles en todo el mundo. Trabajamos para gestionar y reducir nuestra presencia operacional concentrándonos en la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, el aumento de la eficiencia de la energía, la reducción de los residuos y el monitoreo del consumo de agua. Nuestra transición hacia lo digital y nuestro enfoque flexible nos ayudan a reducir nuestra huella ambiental.

## Gases de efecto invernadero

En 2017, definimos un nuevo objetivo de reducción de las emisiones de GEI: un 10% de reducción en las emisiones de alcance 1 y 2 para 2021, comparado con los niveles de 2016. En 2018, estamos avanzando hacia el objetivo de reducción del 10% para 2021. Hasta el momento hemos logrado una reducción del 8.87% en las emisiones de alcance 1 y 2 desde 2016. Nuestras emisiones de alcance 3 aumentaron en un 10.85% en 2018, comparado con 2017. Este aumento tuvo su origen principalmente en la presentación de informes más consolidados sobre viajes internacionales. En 2019, seguiremos buscando oportunidades para enfrentar este aumento. Las emisiones de GEI son verificadas en forma anual por un verificador independiente. Podrá ver nuestra carta de garantía en [Nuestro sitio web](#).

### Emisiones de GEI (global) - Toneladas métricas de CO<sub>2</sub>e\*

Fuente	2018	2017	2016	2015
Alcance 1	13,476	13,950	12,409	15,314
Alcance 2	111,990	114,183	125,053	133,930
Alcance 3	20,020	18,060	15,445	9,803
<b>TOTAL</b>	<b>145,486**</b>	<b>146,193</b>	<b>152,907</b>	<b>159,047</b>

\*Calculado de conformidad con el Protocolo de gases de efecto invernadero del World Resources Institute y del World Business Council for Sustainable Development ([www.ghgprotocol.org](http://www.ghgprotocol.org)), incluye los factores de emisión para la compra de electricidad, gas natural y combustible.

\*\* El cumplimiento y la exactitud de nuestras emisiones totales de GEI son verificados por un tercero independiente. En 2018, el dato del 6% de emisiones de alcance 2, provisto por un tercero, no fue sometido a verificación.

Nota: Las emisiones del alcance 2 del período 2015-2017 han sido redeterminadas debido a la adquisición de nuevas locaciones a nivel internacional.

## Presencia operacional

### Un precio interno para el carbono en Scotiabank



Como parte de nuestro compromiso con la Coalición de Liderazgo para la Fijación del Precio del Carbono (CPLC), en 2018 definimos un precio interno para el carbono. Después de consultas con expertos externos y una evaluación exhaustiva, establecimos un impuesto interno de CAD\$15 por tonelada de CO<sub>2</sub> para nuestras emisiones de alcance 1 y 2 a nivel global. Esto nos permite comparar de manera más equitativa los proyectos que pueden tener un costo inicial más alto (pero que contribuyen más al ahorro de energía a largo plazo) con los que cuestan menos, pero ofrecen solo soluciones a corto plazo.

En su primer año de implementación, este mecanismo ha facilitado el reemplazo de los sistemas de calefacción, ventilación y aire acondicionado en las sucursales canadienses y el lanzamiento de un proyecto piloto de uso de paneles solares en el Caribe.

**Calefacción, ventilación y aire acondicionado:** Dentro de un proyecto de modernización y readaptación, renovamos los sistemas de 80 sucursales en Canadá, con un ahorro estimado de 555,629 kWh o 413 tCO<sub>2</sub>e. Desde el inicio de la iniciativa, hemos renovado un total de 156 sucursales, mientras que 147 sucursales más se renovarán para fines de 2019.

Tenemos previsto lanzar este proyecto de modernización de los sistemas de calefacción, ventilación y aire acondicionado en nuestra red internacional de sucursales en 2019 y los próximos años.

**Paneles solares:** En 2018, pusimos en marcha una iniciativa de instalación de paneles solares en Jamaica, que no solo aprovecha las ventajas de esta región soleada, sino que también disminuirá la contaminación porque el suministro de energía en Jamaica depende mucho del uso de combustibles fósiles. En el ejercicio fiscal 2019, buscaremos ampliar esta iniciativa a nuestras operaciones en otros países del Caribe.

### Iniciativas de eficiencia energética

Para lograr el objetivo de reducción de las emisiones de GEI, hemos implementado una serie de iniciativas sobre eficiencia energética. Esto nos ayuda no solo a reducir la cantidad de energía que consumimos sino a reducir los costos operativos.

Durante el año 2018, densificamos el espacio de nuestra oficina principal en Toronto, Canadá. Esto redundará en la reducción de las emisiones totales para todos los establecimientos renovados. En 2018, reequipamos uno de nuestros edificios en Toronto con un techo verde, con lo que logramos beneficios energéticos a través del aislamiento, el escurrimiento más lento del agua pluvial y la regulación de la temperatura del inmueble.

Algunas de nuestras oficinas más importantes tienen acreditaciones ambientales:

- **Scotiabank Plaza en Toronto, Canadá** – LEED Platinum
- **Broadgate Tower en Londres, Reino Unido** – Building Research Establishment Environmental Assessment Method (BREEAM)
- **Brookfield Place en Nueva York, Estados Unidos** – LEED Gold

Pensamos realizar varias actualizaciones en nuestra oficina principal en Toronto como el agregado de una torre de enfriamiento y un intercambiador de calor, un sistema automatizado para el edificio y ascensores más modernos.

## Presencia operacional

### Eficiencia energética en las sucursales

Hemos reducido también la superficie de nuestras sucursales nuevas en Canadá, ahora tienen entre 1,500 a 4,000 pies cuadrados mientras que antes ocupaban entre 5,000 a 6,500 pies cuadrados. El control central de nuestras estaciones de trabajo en las sucursales apaga de forma automática cualquier computadora que no esté en uso durante las horas no laborables, así ahorramos energía.

Hemos reducido la superficie de nuestras sucursales nuevas en Canadá, ahora tienen entre 1,500 a 4,000 pies cuadrados mientras que antes ocupaban entre 5,000 a 6,500 pies cuadrados.

En 2018, actualizamos los termostatos con nuevos dispositivos que pueden ajustar la temperatura de forma automática y eficiente para ahorrar energía. Todos los años analizamos el uso de los servicios públicos en aquellas instalaciones con consumo elevado. Implementamos indicadores para reducir el impacto ambiental, cuando fuese necesario.

“La no dependencia del papel significa que los empleados solamente imprimirán documentos en aquellos casos en que les sea útil para revisar la información, pero ya no acumularán más papel. Cuando esto se combina con cambios tecnológicos y renovaciones en el lugar de trabajo, hemos observado una reducción de más de 80% en la cantidad de impresiones por año. Menos papel también significa menos espacio reservado para almacenar y menos trituración de papel. Esto deriva en un gran impacto ambiental acumulativo”.

— Gus Scaiano, Vicepresidente,  
Transformación del Lugar de Trabajo

Además, alentamos a nuestros clientes a usar vehículos eléctricos para reducir el consumo de combustibles fósiles. Treinta y ocho de nuestras sucursales en Canadá están equipadas con estaciones de carga para vehículos eléctricos.

### Reducción de residuos

En 2018, Scotiabank sigue con el objetivo de reducir la cantidad de papel que se utiliza mediante una serie de iniciativas.

Los pasos estratégicos a larga escala de Scotiabank hacia productos digitales permiten ahorrar una cantidad significativa de papel en todo el mundo. El programa sin papel de Banca Canadiense apunta a aumentar el uso de declaraciones, documentos y comunicaciones digitales por parte de los clientes ofreciendo acceso a más documentación digital. Entregamos más de 95 millones de documentos en formato digital en 2018, esto se traduce en un ahorro de más de 300 millones de hojas de papel.

En nuestras operaciones internacionales, el avance de la tecnología digital nos ayuda también a ahorrar más papel. Por ejemplo, en Colombia los productos digitales como la cuenta cero, tarjetas de crédito y Certificados de Depósito nos permiten reducir el uso del papel en un promedio de tres hojas por producto. En el caso de la versión digitalizada de la cuenta cero, ahorramos casi medio millón de páginas. Asimismo, nuestras nuevas sucursales en América Latina y en Canadá le permiten a los clientes hacer uso de la tecnología para satisfacer sus necesidades bancarias, limitando el uso del papel.

La recientemente implementada cultura de trabajo basado en la actividad nos permite reducir significativamente el uso del papel y nuestra necesidad de presencia por metro cuadrado. En el primer año de implementación de la iniciativa, utilizamos 2.2 millones menos de hojas de papel. Una vez que se ponga completamente en práctica, según estimados preliminares, esta nueva forma de trabajar debería reducir el consumo de papel en aproximadamente 86% frente al volumen utilizado en un espacio de trabajo más tradicional. Asimismo, el trabajo basado en la actividad nos permite reducir en 40% el espacio que se necesita por cada empleado. Para mediados de 2019, habremos desocupado más de 28,000 metros cuadrados (300,000 pies cuadrados) de espacio de oficinas en el centro de Toronto. Para más información sobre el concepto del trabajo basado en la actividad, ver la [Página 26](#) sobre la iniciativa Way We Work de Scotiabank.



## Presencia operacional

### Consumo de agua

Medimos el consumo de agua en toda nuestra red canadiense y en parte de nuestra cartera fuera de Canadá. Además, trabajamos con administradores de inmuebles para obtener datos precisos sobre el consumo de agua en los edificios grandes donde arrendamos oficinas.

Consumo de agua (Canadá)*					
2018**		2017		2016	
Uso total	Intensidad M <sup>3</sup> (por metro cuadrado)	Uso total	Intensidad M <sup>3</sup> (por metro cuadrado)	Uso total	Intensidad M <sup>3</sup> (por metro cuadrado)
696,067	0.65	719,778	0.67	451,492	0.66

Consumo de agua (internacional)*					
2018**		2017		2016	
Uso total	Intensidad M <sup>3</sup> (por metro cuadrado)	Uso total	Intensidad M <sup>3</sup> (por metro cuadrado)	Uso total	Intensidad M <sup>3</sup> (por metro cuadrado)
326,099	0.72	430,331	0.88	418,727	0.88

\*La información antes detallada fue recabada a partir de los mejores datos y las mejores metodologías disponibles, se incluye toda aquella información directamente recabada a partir de facturas procesadas para su pago de diversos proveedores de agua. Seguimos expandiendo el alcance geográfico de nuestra presentación de informes conforme al objetivo de reportar el consumo total. Lo que antecede representa la cartera completa de Canadá y una muestra de la cartera internacional. En algunos casos, los datos de consumo de algunas instalaciones se estimaron en base a datos de otras construcciones edilicias similares de otras regiones.

\*\* A partir de 2017, las cifras incluyen toda la cartera canadiense. En 2018, las cifras de Canadá se basaron en la combinación de instalaciones propias o rentadas y en el espacio ocupado por el Banco con sus oficinas en Canadá, representando aproximadamente 1,065,504 metros cuadrados. En 2016, las cifras sobre Canadá solo incluían una parte de la cartera en ese país; es por ello que la cifra de consumo total de 2016 es inferior a los datos de 2017 y 2018. Nuestras cifras internacionales se basaron en la combinación de instalaciones propias o rentadas y en el espacio ocupado por el Banco con sus oficinas en Chile, Costa Rica, Colombia, El Salvador, México y Perú, representando aproximadamente 453,417 metros cuadrados.

# Inclusión económica

Desde el aumento considerable de la población mundial hasta el uso generalizado de la tecnología digital, nuestro mundo se está transformando rápidamente. En un mundo donde lo único constante es el cambio, debemos adoptar y aprovechar ese cambio. Creemos que construir un futuro mejor y más resiliente implica apoyar a todas nuestras partes interesadas, pues nuestro éxito está intrínsecamente ligado al éxito de quienes nos rodean. Bien sea que se trate de brindar acceso a herramientas y conocimientos financieros o de respaldar a los empleados ofreciéndoles un lugar de trabajo diverso e inclusivo en el que puedan desarrollarse profesionalmente y tener éxito, procuramos facilitar la inclusión económica para cada cliente y cada empleado, con oportunidades que les permitan construir el futuro.



## Aspectos destacados 2018

- Fuimos reconocidos en el Índice de Diversidad e Inclusión de Thomson Reuters 2018 y el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg 2019 por nuestro trabajo sobre Diversidad e Inclusión.
- Actuamos como Administrador Financiero Conjunto en el Bono de Desarrollo Sostenible del Banco Mundial por CAD1,000 millones con el fin de respaldar a las mujeres y a los jóvenes.
- Mantuvimos el “Nivel Oro” en el proceso de revisión de las Relaciones Progresistas con los Indígenas (PAR) del Consejo Canadiense de Negocios de la Comunidad Indígena (CCAB). Esto demuestra nuestro compromiso de trabajar con las comunidades indígenas.

## De cara al futuro

- Desarrollamos el nuevo proyecto Scotiabank Women Initiative para mejorar el acceso al capital y a la educación de empresas lideradas por mujeres.
- Implementamos la capacitación y la educación financiera para indígenas en cuatro comunidades como un proyecto piloto, seguido de los 27 Centros Bancarios para las Comunidades Indígenas, junto con AFOA Canada (Aboriginal Financial Officers Association of Canada).
- Seguimos desarrollando nuevos programas para mejorar la educación financiera de los clientes en todo el mundo.

# Inclusión económica para clientes

## ¿Por qué es importante?

Damos acceso a servicios financieros y ayudamos a que los clientes entiendan que su uso es esencial para construir una sociedad mejor y más inclusiva. Según el **Banco Mundial**, la inclusión financiera ha sido identificada como un propiciador de muchos de los ODS de la ONU. Con las herramientas y la educación financieras adecuadas, los clientes pueden desarrollar las habilidades y la confianza necesarias para administrar su futuro financiero.

## Nuestro enfoque

**A través de nuestra presencia internacional, nos esforzamos para que nuestros clientes puedan tener éxito. Por eso, les brindamos las herramientas y la educación necesarias para administrar de forma efectiva sus finanzas. Respaldamos también a ciertos grupos vulnerables específicos como estudiantes, recién llegados a Canadá, indígenas y pequeñas empresas y les ofrecemos acceso a la financiación. Al lidiar con ciertas barreras que estos grupos vulnerables enfrentan, contribuimos a un futuro más inclusivo.**



## Recién Llegados a Canadá

En 2018 se esperaba que más de 300,000<sup>16</sup> personas llegaran a Canadá para convertirla en su hogar. Y nosotros les dimos la bienvenida.

Nuestro programa StartRight aborda las necesidades bancarias exclusivas de los recién llegados a Canadá y los ayuda dar un paso firme hacia la consecución de sus objetivos financieros. Apoyamos también a CanPrep, un programa nacional de prelegada que desarrolla JVS Toronto en asociación con el consejo regional de empleo para inmigrantes de Toronto y otras organizaciones comunitarias de Canadá. Los empleados de Scotiabank brindan mentoría en línea y en persona junto con seminarios interactivos o webinars para todos aquellos que quieren mudarse a Canadá.

En 2018, desarrollamos webinars sobre educación financiera especialmente diseñados para estudiantes internacionales, trabajadores extranjeros y residentes permanentes. Además agregamos a nuestras herramientas en línea la funcionalidad “Recién Llegados a Canadá” con la cual reducimos el tiempo que un asesor financiero necesita para vincular a un nuevo cliente y extendemos el tiempo para poder brindar consejos y explorar soluciones. Ofrecemos una cuenta corriente gratuita para todos los estudiantes y descuentos en servicios para otros clientes. Nuestra Declaración de Servicios a la Comunidad 2018 resalta estos productos y servicios.

<sup>16</sup> [canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/notices/supplementary-immigration-levels-2018.html](https://canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/notices/supplementary-immigration-levels-2018.html)

## Inclusión económica para clientes

### Acceso a las finanzas a través de la transformación digital

Hace dos años, Scotiabank se embarcó en una transformación digital para mejorar la atención al cliente y ser más eficiente.

Los avances de la tecnología digital están facilitando la obtención de préstamos solicitados por los empresarios peruanos a CrediScotia, nuestra división de préstamos y microempresas en Perú. La tecnología ha hecho posible que CrediScotia pueda financiar un préstamo empresarial en menos de una hora, un proceso que en otro momento llevaría hasta 48 horas.

En 2018, la cartera móvil de CrediScotia, "BIM", ha registrado más de 4,000 transacciones mensuales en promedio, el doble que el año pasado.

Además, en Perú, la cartera móvil de CrediScotia, conocida como Billetera Móvil o BIM, es una herramienta bancaria para teléfonos móviles que facilita el envío y la recepción de dinero sin ningún costo adicional ni uso de datos en el teléfono móvil. BIM tiene 100,000 usuarios, un 13% más que en 2017, y ha registrado más de 4,000 transacciones mensuales en promedio, el doble que el año pasado.

Los micropréstamos, préstamos de cantidades menores, ayudan a promover los emprendimientos y el crecimiento económico en los países en desarrollo. Al contar con un proceso de préstamos más rápido y fácil, Pronto!, la división de micropréstamos de Scotiabank Uruguay, mejora el acceso a las finanzas en el país. Los clientes actuales pueden usar Pronto! para acceder a los pequeños préstamos en tan solo 3 a 7 minutos en las terminales de autoservicio en todo el país. En 2018, más de 75,000 clientes interactuaron con Pronto!, con casi 57,000 préstamos otorgados y más de 4,000 tarjetas de crédito entregadas. De estos clientes, 61% eran mujeres.

En Panamá, abrimos nuestra primera sucursal digital en La Chorrera en 2018. En esta sucursal, un coordinador de servicios personales le explica a los clientes los beneficios de utilizar los autoservicios bancarios para operaciones digitales. Aprenden sobre la facilidad, la seguridad y la comodidad de realizar transacciones a través de plataformas y canales digitales.

“ La tecnología brinda oportunidades únicas para mejorar la atención al cliente y tener un impacto significativo en nuestras comunidades.

La transformación digital de Scotiabank ha creado nuevas herramientas digitales y móviles que permiten que más consumidores y pequeñas empresas tengan acceso al sistema financiero y que desarrollemos soluciones personalizadas para que los clientes alcancen el éxito”.

— Ignacio “Nacho” Deschamps, Director de Grupo, Banca Internacional y Transformación Digital

Asimismo, nuestro enfoque en la transformación digital ayuda a que más colombianos se unan al sistema financiero formal. En 2018, se abrieron más de 100,000 nuevas cuentas gracias al proceso de apertura de cuenta digital de Colpatria. Las nuevas herramientas digitales han reducido significativamente la cantidad de tiempo necesaria para abrir una cuenta bancaria, 10 minutos en lugar de 25. Para abrir una cuenta de ahorro ya no es necesario la presentación de documentos formales, huellas dactilares y firmas físicas. Además, el tiempo de entrega de la tarjeta de débito se redujo de 10 a menos de 3 días. El acceso a los servicios bancarios básicos le abre las puertas a los clientes a otros servicios financieros como el crédito que pueden usar para invertir en sus emprendimientos empresariales.

### Cuentas gratuitas

Otra forma en que Scotiabank respalda la inclusión financiera es mediante cuentas bancarias básicas sin cargo de mantenimiento mensual en algunos lugares específicos. Las cuentas bancarias básicas y gratuitas atraen a nuevos clientes que quizás veían los cargos como una desventaja a la hora de unirse al sistema financiero formal.

La cuenta gratuita de Perú permite transacciones sin cargo en todo el país y retiros de los cajeros automáticos en bancos aliados en el exterior sin comisiones. La cuenta gratuita ofrece a los clientes una opción segura y fácil para realizar depósitos y pagos en lugar de usar efectivo. La cuenta gratuita es el único producto bancario en Perú que permite a los clientes acceder a los fondos sin ningún costo adicional en el exterior.

## Inclusión económica para clientes

Entre octubre de 2017 y septiembre de 2018, la estrategia de “cero comisiones” en Colombia logró la apertura de 400,000 cuentas nuevas.

Colpatría, la subsidiaria colombiana de Scotiabank, implementó la estrategia de “cero comisiones”, que eliminó los cargos tradicionales por transacción, los montos mínimos para depósitos y los cargos por consulta. Entre octubre de 2017 y septiembre de 2018, la estrategia de “cero comisiones” de Colpatría logró la apertura de más de 400,000 cuentas nuevas.

En la Declaración de Servicios a la Comunidad 2018, disponible en nuestro sitio web, se incluyen otros ejemplos de acceso a productos y servicios financieros en Canadá.

### Servicios bancarios para la comunidad indígena en Canadá

Estamos trabajando para tener un impacto positivo en la comunidad indígena, en sus personas y sus negocios. Nuestros 27 centros bancarios indígenas en Canadá, de los cuales cuatro están ubicados en reservas indígenas, ofrecen especialistas listos para brindar nuestra amplia gama de servicios bancarios. Asimismo, la banca comercial proporciona servicios de préstamos en las reservas para las organizaciones de desarrollo económico de la comunidad indígena y los consejos tribales. Con orgullo nos adherimos al proceso de revisión de las Relaciones Progresistas con los Indígenas (PAR) del Consejo Canadiense de Negocios de la Comunidad Indígena (CCAB). Estamos comprometidos con el Programa PAR desde 2001 y estamos orgullosos de mantener la condición de “Nivel Oro”, lo cual demuestra nuestro liderazgo sustentable en las relaciones con los indígenas y nuestro compromiso de trabajar junto a sus comunidades y empresas.

En 2018, logramos nuestro objetivo y la base de datos de clientes indígenas creció en un 10%, planeamos crecer otro 10% en 2019. En 2018, capacitamos a los empleados de Canadá que se dedican a la inclusión de la comunidad indígena como empleados y clientes. En 2019, pensamos ofrecer un programa integral para los empleados sobre

la historia, la cultura y las tradiciones de la comunidad indígena. Los elementos de este programa de estudio se centrarán en la creación de oportunidades para que los empleados puedan recibir conocimientos de parte de los mayores y los miembros más respetados de la comunidad, de modo que comprendan mejor las culturas indígenas.

Para respaldar a los jóvenes indígenas, nos asociamos con Relay Education, para promover la educación sobre energías renovables en los jóvenes canadienses. Relay trabaja de manera conjunta con las Primeras Naciones y las comunidades Métis para ofrecer talleres educativos para los indígenas con el fin de crear interés en las habilidades necesarias para las energías renovables y la sustentabilidad. Nuestro patrocinio del Programa de Carreras Profesionales Verdes de Relay alienta a los jóvenes indígenas a explorar una carrera profesional en sustentabilidad. En 2018, más de 4,400 estudiantes participaron del programa y de los encuestados casi dos tercios señaló que estaban muy interesados en la carrera de sostenibilidad tan solo unos meses después de haber iniciado el taller.

Estamos comprometidos con el Consejo Canadiense de Negocios de la comunidad indígena desde 2001 y estamos orgullosos de mantener la condición de “Nivel Oro”.

### Respaldo a pequeñas empresas

Según un informe del gobierno de Canadá, las pequeñas y medianas empresas (pymes) utilizan más del 90% de la fuerza laboral privada de Canadá<sup>17</sup>. De conformidad con la Comisión Económica para América Latina de la ONU, las pymes “representan el 99% del entramado industrial y crean la mayoría de los puestos de trabajo” en América Latina y el Caribe<sup>18</sup>. El acceso a las finanzas es clave para la creación, el crecimiento y la productividad de las pymes, por eso nos esforzamos por respaldar estos emprendimientos a través de productos, programas y asociaciones.

<sup>17</sup> Ministerio de Innovación, Ciencias y Desarrollo Económico de Canadá ESTADÍSTICAS CLAVES DE PEQUEÑAS EMPRESAS. Junio de 2016.

[ic.gc.ca/eic/site/061\\_nsf/vwapj/KSBS-PSRPE\\_June-Juin\\_2016\\_eng-V2.pdf/\\$file/KSBS-PSRPE\\_June-Juin\\_2016\\_eng-V2.pdf](http://ic.gc.ca/eic/site/061_nsf/vwapj/KSBS-PSRPE_June-Juin_2016_eng-V2.pdf/$file/KSBS-PSRPE_June-Juin_2016_eng-V2.pdf)

<sup>18</sup> [cepal.org/en/topics/micro-small-and-medium-sized-enterprises-msmes](http://cepal.org/en/topics/micro-small-and-medium-sized-enterprises-msmes)

## Inclusión económica para clientes

En Costa Rica, desarrollamos un programa de capacitación que proporcionó pautas y consejos comerciales a más de 490 pymes. El curso incluía temas como desarrollo de la marca, gestión del tiempo y mejora del desempeño. Además permitió que los empresarios se unieran y crearan una base de clientes.

Desde 2017, más de 3,000 representantes de pequeñas empresas de 133 organizaciones, 59% lideradas por mujeres, han sido capacitados por la asociación de Scotiabank con CARE de Perú.

**“ En Scotiabank, creemos que si nuestras empresas locales prosperan, nuestras comunidades también lo hacen. Por eso estamos comprometidos en respaldar a todas las empresas independientemente de su envergadura. Es una de nuestras prioridades como banco y promotor crítico del crecimiento económico del país y de la presencia internacional”.**

— Jason Charlebois, Vicepresidente Sénior,  
Banca de Pequeñas Empresas

En la República Dominicana, nuestra subsidiaria dedicada a las microfinanzas, Soluciones Scotiabank, ofrece productos y servicios, como préstamos rápidos, a microempresarios. En el taller anual 2018 los expertos capacitaban a más de 1,000 microempresarios sobre gestión de recursos, ahorro y desarrollo para el crecimiento de sus empresas.

Nuestra división de Pequeñas Empresas en México, por su lado, prestó sus servicios a más de 140,000 pequeñas empresas en 2018, con más de 5,000 transacciones de crédito por un valor de MXN2,700 millones (CAD\$187 millones) en créditos y MXN62 millones (CAD\$4,300 millones) en depósitos.

En 2018, celebramos el segundo de los tres años de asociación con CARE Perú para ayudar a mejorar la situación económica de aquellas familias que viven en la



pobreza. Brindamos respaldo financiero para implementar programas y los empleados de Scotiabank dedican parte de su tiempo como voluntarios para dictar talleres sobre temas financieros. En 2018, gracias al respaldo de los gobiernos locales, se realizaron talleres educativos para el desarrollo de capacidades relacionadas con los emprendimientos, el bienestar financiero y la seguridad social. Por ejemplo, en Arequipa, Perú, después de un taller sobre la obtención y el uso de capital semilla, 20 organizaciones implementaron sus planes comerciales, desde industrias textiles hasta de catering e impresiones 3D. Hasta la fecha, más de 3,000 representantes de pequeñas empresas de 133 organizaciones, 59% lideradas por mujeres, han sido capacitados en Perú. Además, 105 organizaciones fueron capacitadas en una segunda fase para profundizar sus capacidades.

En Canadá, estamos comprometidos en respaldar un entorno comercial próspero. En 2018, invertimos en tecnología que automatiza las aprobaciones de crédito hasta CAD\$100,000 para pequeñas empresas, reduciendo así el tiempo de procesamiento de dos semanas a menos de 30 minutos en la mayoría de los casos. Asimismo, seguimos mejorando nuestra plataforma de apertura de cuentas digitales y consolidando nuestros procesos contra el fraude digital y la Prevención del Lavado de Dinero (PLD) con el fin de proteger a los clientes que abren sus cuentas en línea. Mediante nuestra asociación con la Federación Canadiense de Empresas Independientes (CFIB), seguimos ofreciendo a los miembros descuentos exclusivos en productos y servicios bancarios. A través del patrocinio anual de Startup Canada, contamos con una plataforma para compartir las mejores prácticas y el mejor asesoramiento con las empresas nuevas mediante un chat en vivo y podcasts, además de la oportunidad de

## Inclusión económica para clientes

### Scotiabank Women Initiative



El 5 de diciembre de 2018, lanzamos The Scotiabank Women Initiative, un programa integral cuyo objetivo es promover las empresas lideradas por mujeres en Canadá a través del acceso al capital, la educación y la mentoría. Las empresas lideradas por mujeres generan CAD\$117,000 millones para la actividad económica de Canadá y representan el 16% de las pymes en ese país. Sin embargo, el mayor obstáculo es el acceso a la financiación. Acá vemos una oportunidad: queremos ser el banco favorito de las mujeres empresarias líderes y combatir el prejuicio inconsciente que impide que las mujeres lleven sus emprendimientos al próximo nivel. Estamos comprometidos en ofrecer un acceso igualitario para nuestra gama completa de soluciones financieras.

El programa, dirigido por la Presidenta y Directora General de Tangerine y un consejo asesor compuesto por varios líderes de diferentes líneas de negocios en Scotiabank, ayudará a la expansión de los emprendimientos liderados por mujeres a través de mentorías para debatir sobre los desafíos reales y las situaciones complejas en el sector empresarial. A través de UnMentorship Boot Camps™, ayudaremos a “desaprender” las ideas convencionales sobre cómo lograr el éxito. The Scotiabank Women Initiative nos ayudará a comprender mejor y respaldar a las mujeres empresarias líderes y así poder convertirnos en un socio de valor para su éxito.

Visite [scotiabankwomeninitiative.com](http://scotiabankwomeninitiative.com) para más información.

festejar su éxito con programas de premios a nivel regional y nacional. Las actividades promocionales que se realizan durante todo el año, incluyendo las del Mes de las Pequeñas Empresas, hacen que nuestros asesores y soluciones estén disponibles para más clientes de este segmento en Canadá.

El año pasado, los asesores de pequeñas empresas en Canadá facilitaron reuniones a nivel de sucursales entre los dueños de empresas y los expertos comerciales locales para aprovechar su experiencia sobre cómo sobrellevar los desafíos y los puntos débiles. Scotiabank Social se lanzó con el fin de brindarle recursos a los asesores para que puedan compartir contenido comercial relevante en línea con sus conexiones. También se implementó el Programa de Excelencia en los Negocios que equipa a nuestros asesores para brindar un mejor respaldo a nuestros clientes.

### Ayudando a planificar el futuro

En enero de 2017, Colpatria estableció un Comité de Educación Financiera para garantizar que tanto los clientes como los empleados contaban con la información y las herramientas necesarias para tomar buenas decisiones financieras. El comité ha compartido consejos financieros en canales de los medios sociales, internos y externos, ha otorgado a más de 10,000 clientes y empleados acceso a [Midatacredito](#), (una herramienta de gestión financiera en línea provista por terceros) y entregó más de 2,200 copias de un libro titulado “Finanzas personales, su mejor plan de vida” que Colpatria escribió junto con la Universidad de los Andes.

## Inclusión económica para clientes

En Canadá, el programa Scotiabank Mapping Tomorrow™ es una herramienta de planificación financiera que utilizan nuestros asesores para crear planes personalizados para los clientes que se basan en las etapas claves de la vida incluidas la educación y la jubilación. Nuestras calculadoras en línea, como la [calculadora de ahorros para la jubilación](#) y la [calculadora para encontrar dinero](#), ayudan a que los clientes entiendan el valor de crear presupuestos y planes de ahorro.

Nuestras calculadoras en línea, como la calculadora de ahorros para la jubilación y la calculadora para encontrar dinero, ayudan a que los clientes entiendan el valor de crear presupuestos y planes de ahorro.

En 2018, implementamos un nuevo programa sobre compromiso anticipado para las transacciones diarias de nuestros clientes en Canadá. El programa fue diseñado para reforzar las relaciones de nuestros clientes a través de una experiencia personalizada. Le brindamos a nuestros clientes información clave sobre cómo gestionar y usar sus cuentas, con temas que van desde cómo usar la banca en línea, programar depósitos directos automáticos y usar aplicaciones bancarias móviles. Nuestro programa sobre compromiso anticipado para tarjetas de crédito ayuda a que los nuevos titulares de tarjetas de crédito entiendan las características de esos productos. El programa nos permite brindarle a nuestros clientes información relevante y oportuna que les permite una mejor concientización sobre los productos y experiencias mejoradas.



“Cumplimos una función importante en ayudar a los clientes a tomar decisiones informadas sobre sus finanzas. Al hacer nuestra parte, ayudamos a cerrar la brecha existente en la educación financiera y, de esa forma, permitimos que los clientes pueden alcanzar sus metas financieras y promovemos relaciones de confianza. Porque sin un entendimiento de los conceptos financieros, los clientes no están preparados para tomar las decisiones correctas.”

— Sarah Jordan, Vicepresidenta Sénior, Experiencia del Cliente y Estrategia Omnicanal

En Colombia, desarrollamos la campaña “Finanzas Saludables” para que los empleados se comprometan en mejorar sus conocimientos financieros. Compartimos consejos financieros y abordamos temas como inversiones, jubilaciones, presupuestos y gastos de gestión. Además ofrecemos un programa de capacitación intensiva denominado “Mis finanzas, mi responsabilidad” para desarrollar planes financieros personales para más de 60 empleados.

### Banco en el trabajo

Como las personas están cada vez más apresuradas, estamos trabajando para ofrecer servicios financieros fuera del banco y llevarlos a los clientes nuevos y existentes a través del Programa Bank at Work. Por medio de asociaciones bancarias, los asesores financieros de Scotiabank visitan nuestras compañías clientes para brindar respaldo financiero a sus empleados. Este programa permite que los empleados desarrollen e implementen un plan financiero personalizado y reciban respaldo continuo por medio de un asesor móvil sin necesidad de visitar personalmente una sucursal. Durante los 12 meses posteriores a su lanzamiento en enero de 2018, los asesores realizaron unas 500 visitas en Canadá y se espera una cifra aún mayor a medida que el programa es implementado en todo el país.



## Inclusión económica para clientes



En Costa Rica, dictamos 42 talleres sobre educación financiera en 33 instalaciones de compañías clientes. Las charlas fueron impartidas en español e inglés y trataban temas como presupuestos y consejos para salir de deudas. Una vez completada la capacitación, se alienta a los participantes a abrir cuentas de ahorro y se les ofrece consejos sobre gestión de deudas.

Desde el lanzamiento del Programa Bank at Work en 2018, los asesores realizaron unas 500 visitas en Canadá y se espera una cifra aún mayor a medida que el programa sea implementado en todo el país.

Nuestro servicio Pregunte a un experto le permite a los clientes hablar con profesionales de la industria sobre tipos específicos de inversión.

El 89% de los participantes de los webinars Scotia iTRADE le otorgaron una clasificación favorable

### Educación en línea

En 2018, Scotia iTRADE, nuestra plataforma de inversión directa, dictó más de 100 webinars educativos para más de 2,000 clientes. Los temas incluían la sostenibilidad, la negociación de opciones y consejos sobre inversión, los módulos se personalizaron de manera tal que fueran de utilidad no solo para los clientes nuevos sino para aquellos con conocimientos avanzados.

# Inclusión económica para empleados

## ¿Por qué es importante?

Una fuerza laboral diversa e inclusiva nos permite satisfacer mejor las necesidades de nuestros clientes y empleados. Respetamos y apreciamos a todas las personas y nos esforzamos por crear una cultura inclusiva donde nuestras diferencias y similitudes sean aceptadas en todos los lugares del mundo donde operamos.

## Nuestro enfoque

Nuestra estrategia de diversidad e inclusión busca que cada empleado alcance su mayor potencial. Contamos con una estrategia global para la diversidad y la inclusión y al mismo tiempo respaldamos las iniciativas y actividades locales.



## Consejo de Inclusión de Scotiabank

Presidido por Brian Porter, nuestro Presidente y Director General, el Consejo de Inclusión de Scotiabank está formado por líderes sénior de todas las áreas de la organización que pueden verse afectadas por cambios dentro de sus líneas de negocios respectivas. El consejo se centra especialmente en impulsar la inclusión dentro de Scotiabank y mejorar la diversidad de nuestro flujo de talento de futuros líderes. En 2018, el consejo se reunió seis veces y estableció objetivos aspiracionales centrados en mejorar la representación de:

- Las mujeres en niveles de gerencia media.
- Las comunidades indígenas.
- Las minorías visibles.
- Las personas con discapacidades declaradas.

El consejo ha fijado estándares altos para una comunicación abierta y transparente a través de la presentación de informes similar al de una sala de prensa después de cada reunión del consejo. Todas las actas del consejo están disponibles para los empleados en nuestra intranet.

Scotiabank fue nombrado una de las mejores 100 compañías que trabaja por la diversidad y la inclusión a nivel internacional



Scotiabank fue incluido en el índice de diversidad e inclusión de Thomson Reuters como uno de los 100 lugares de trabajo más diversos e inclusivos en todo el mundo, entre 7,000 empresas que fueron evaluadas.

## Inclusión económica para empleados

### Grupos de Recursos para Empleados y comités de diversidad e inclusión

Los Grupos de Recursos para Empleados (ERG) son iniciativas lideradas por empleados que respaldan a los grupos sin representación que contribuyen con nuestros objetivos corporativos y al mismo tiempo promueven una mayor afinidad y un mejor entendimiento. Scotiabank cuenta con 13 ERG formales, con secciones individuales de cada grupo activo en todos los lugares del mundo con nuestra presencia global. Cada ERG trabaja de forma activa en ofrecer oportunidades significativas para el desarrollo de sus grupos. Varios ERG aprovechan nuestro programa de tutorías empresariales, recientemente renovado, para promover el desarrollo y una mayor visibilidad de los miembros del ERG.

**Scotiabank cuenta con 13 grupos de Recursos para Empleados, con secciones individuales de cada grupo activo en todos los lugares del mundo con nuestra presencia global.**

Nos centramos en la Diversidad y la Inclusión a nivel internacional. Por ejemplo, en Colombia, Colpatría formó un Comité de Diversidad e Inclusión que organizó una serie de talleres sobre "Inclusión Consciente y Prejuicios Inconscientes". Gracias a estos talleres, 44 líderes de Colpatría recibieron herramientas para ayudar a identificar sus propios prejuicios, promover la diversidad y generar una cultura de inclusión. En Canadá, 667 empleados completaron el curso de Inclusión Consciente. Dirigido a los directores, el curso de dos horas y media de duración le permite a los empleados examinar sus propias percepciones de otros, identificar sus prejuicios inconscientes que podrían detener e identificar el impacto de los prejuicios sobre las conductas diarias.

En el Reino Unido, el Comité de Diversidad e Inclusión organizó 21 eventos, actividades e iniciativas que incluyen desde programas de mentoría hasta desayunos con líderes y eventos para recaudar fondos para entidades de beneficencia locales.

### Atención a la inclusión de LGBT+

Scotiabank está comprometido en la inclusión de LGBT+ en el lugar de trabajo. Desde 2016, hemos sido miembros de Pride Connection, una red de compañías que busca promover un espacio de trabajo inclusivo para la diversidad sexual y de género y así generar vínculos para captar talento LGBT+. En 2018, Scotiabank Perú fue socio fundador en el lanzamiento de Pride Connection Perú, que busca crear una cultura más inclusiva. Gracias a la iniciativa, impulsamos nuestro compromiso de promover entornos laborales que respeten y respalden el desarrollo profesional de los miembros de la comunidad LGBT+. En Uruguay, los líderes de Scotiabank trabajaron con otras compañías para formar una sección local de Pride Connection.

**Scotiabank fue incluido en la lista de las "Mejores Empresas para Trabajar por la Igualdad LGBT+"**

**preparada por Human Rights Campaign Foundation en 2018**

Estamos orgullosos de haber sido reconocidos por nuestros esfuerzos en respaldar a la comunidad LGBT+. En México, fuimos incluidos en la lista 2018 de "Mejores Empresas para Trabajar por la Igualdad LGBT+" preparada por Human Rights Campaign Foundation. Scotiabank Pride México organizó varios eventos LGBT+ en 2018, como la tercera Cumbre Anual Pride Connection y la Conferencia de Empoderamiento LGBT+. En 2018, clasificó en el puesto 8 entre los 30 mejores empleadores de Canadá en el Índice de Inclusión de Pride at Work Canada.



## Inclusión económica para empleados

### Festejo mensual del Orgullo

Todo el mes de junio festejamos el Orgullo y la Inclusión LGBT+, un área de prioridad para Scotiabank durante todo el año.

En junio de 2018, más de 1,000 Scotiabankers marcharon en desfiles del Orgullo en Canadá, México, Costa Rica y otros países.

Festejamos el mes del Orgullo en todo el mundo de diversas formas. En junio de 2018, más de 1,000 empleados marcharon en desfiles en Canadá, México, Costa Rica y otros países. Además implementamos una campaña de mercadeo de Orgullo Global en medios sociales y digitales, en sucursales y en las pantallas de los cajeros automáticos con Scotiabankers LGBT+ y aliados en todo el mundo y enarbolamos banderas en respaldo de los derechos LGBT+ en nuestra sede corporativa en México, Uruguay, Costa Rica, Perú y en otros lugares de Canadá.

“Tuve el honor de que se me acercara un colega que está en una transición de género. De forma inmediata, contacté al Consejo LGBT+ para preguntarles cómo podía respaldarlos. La respuesta fue grandiosa. Ahora me siento más cómodo al saber cuál es la mejor forma de respaldarlos en este proceso tan importante y que tiene gran impacto”.

— Empleado de Scotiabank en Canadá

Scotiabank Pride en Canadá organizó un Foro Global LGBT+ con el atleta olímpico trans, Chris Mosier, como principal orador. Como parte del foro, Scotiabank Pride en Canadá promovió el Día Internacional del Rosado con una mesa redonda de jóvenes que exploraron el servicio de atención al cliente y entorno inclusivos LGBT+. Scotiabank

Pride en Canadá además patrocinó la conferencia Out on Bay Street de Start Proud para promover el desarrollo profesional en el sector de servicios financieros.

### Scotiabank Perú revela cómo es el respaldo a LGBT+



En 2018, Scotiabank Perú demostró que respaldamos plenamente a la población LGBT+. Iluminamos nuestro edificio con los colores del Orgullo, lo que derivó en muchos comentarios en los medios sociales. Fuimos el primer banco en Perú que eliminó la opción de género en todas las solicitudes. Una encuesta interna realizada después de estos cambios reveló que el 93% de los encuestados pensaron que Scotiabank era un banco diverso y el 84% observó que la inclusión era una prioridad.

## Inclusión económica para empleados

### Mujeres líderes

La proporción de mujeres dentro de nuestra organización en puestos directivos sénior (nivel de vicepresidente o superior) alcanzó un récord máximo de 34% en todo el mundo en 2018, un incremento del 9% desde 2013. En 2018, mantuvimos la cantidad de mujeres en los puestos directivos sénior en un 39% en Canadá y logramos un aumento del 21% fuera de Canadá.

Para seguir consolidando nuestro compromiso con las mujeres en Scotiabank, hemos desarrollado asociaciones externas con Women of Influence, the Women's Executive Network, The Art of Leadership for Women, Women's Forum for the Economy and Society and Catalyst Canada. Nuestro Presidente y Director General firmó compromisos en Canadá para el [Catalyst Accord](#) y la Sección Canadiense de The 30% Club, iniciativas que promueven una mayor representatividad de las mujeres en las juntas directivas y los cargos ejecutivos por parte de las empresas en Canadá.

Nuestro presidente y director general firmó compromisos en Canadá para el Catalyst Accord, y la Sección Canadiense de The 30% Club.

En 2018, nos unimos a Gender Equality Leadership en el Sector Privado de Canadá, una asociación de 20 compañías, al [Pacto Mundial de las Naciones Unidas en Canadá](#) y a Status of Women Canada. Con este proyecto a tres años, estamos ayudando a definir la igualdad de género en el lugar de trabajo y contribuimos al desarrollo de herramientas y mejores prácticas.

“Estamos trabajando arduamente para ser el lugar de trabajo que las mujeres elijan para desarrollar sus carreras profesionales en el sector de los servicios financieros. Pedimos la retroalimentación constante de nuestros empleados, el Consejo de Inclusión y los grupos de recursos de empleados para identificar oportunidades para el Banco, porque reconocemos que las ideas y los pensamientos de nuestros empleados pueden ayudarnos a alcanzar el próximo nivel”.

— Darryl Wright, Vicepresidente Sénior, Talento



## Inclusión económica para empleados

### Promoción de la igualdad de género en Chile



En febrero de 2018, Scotiabank Chile fue invitado para compartir las mejores prácticas sobre Igualdad de Género en el 4.º Foro Global de Empresas por la Igualdad de Género, un evento organizado por el Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas, el Gobierno de Chile, ONU Mujeres y la Organización Internacional del Trabajo. Scotiabank Chile fue el único banco privado invitado a participar en la reunión.

Asimismo, como parte del mes de la igualdad de género en marzo, Scotiabank Chile formó un panel denominado *Mujeres en la Alta Dirección: ¿Solo una moda?* El panel contaba con miembros del Comité Ejecutivo y de la Junta Directiva que hablaron de la representación de las mujeres en la alta dirección y de cómo el Banco integra la diversidad dentro de nuestra cultura y de los valores corporativos.

En abril, participamos de un foro para debatir el avance de la representación de las mujeres en la publicidad y en los medios masivos de comunicación. La iniciativa fue inspirada por Unstereotype Alliance, creada por ONU Mujeres, y pretende erradicar la representación estereotipada de las mujeres en los medios masivos de comunicación y en el mercadeo.



### Reconocimiento a la Directora General de Recursos Humanos de Scotiabank

En 2018, Barbara Mason, Directora de Grupo y Directora General de Recursos Humanos, recibió el primer [Premio por la Defensa de la Equidad Laboral en Canadá por parte del gobierno de Canadá](#). Este premio reconoce a un ejecutivo líder por su trayectoria en la defensa de la equidad laboral dentro de su organización así como también su aporte general a la diversidad en el lugar de trabajo. Barbara además moderó un chat inspirador con Malala Yousafzai en el evento anual Art of Leadership for Women 2018 con más de 2,500 asistentes, hombres y mujeres, desde nivel secundario hasta líderes de negocios sénior y realizó los comentarios de bienvenida en el Foro de Mujeres de Canadá celebrado en Toronto, en mayo de 2018.

## Inclusión económica para empleados

### Día Internacional de la Mujer

El avance de las mujeres en el lugar de trabajo es una prioridad anual, pero cada año, la celebración del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo, nos da la oportunidad de recordar que la igualdad de género es responsabilidad de todos (reafirmamos nuestro respaldo al [Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de Género](#)). Este año en Canadá, Scotiabank se unió al Pacto Mundial de la ONU para tocar la campana en la Bolsa de Valores de Toronto para celebrar a las mujeres empresarias en el Día Internacional de la Mujer, junto a otras 40 bolsas de valores en todo el mundo. En Barbados, presentamos un evento donde hubo un debate de panel con mujeres empresarias líderes. El debate se centró en la búsqueda de la pasión propia, la superación de obstáculos y el éxito en funciones no convencionales.

Dentro de la celebración del Día Internacional de la Mujer de 2018, Scotiabank Perú llevó a cabo una campaña llamada “El Precio de la Igualdad” para abordar el tema de la brecha salarial entre hombres y mujeres en Perú, que es la más grande de América Latina.

Como parte de la campaña, las mujeres recibían un 29.2% de descuento cada vez que compraban productos y servicios en los establecimientos afiliados a Scotiabank. Este porcentaje de descuento equivale a la diferencia salarial entre hombres y mujeres en el país. Para promocionar la campaña y concientizar sobre el tema, se produjo también un [Video](#) que fue visto y compartido por un gran número de personas, así como premiado en el Festival Internacional de Creatividad Cannes Lions de 2018, el Ojo de Iberoamérica y el Festival de Medios de América Latina (FOMLA).

Gracias a nuestra campaña “El Precio de la Igualdad”, las mujeres recibían un 29.2% de descuento cada vez que compraban productos y servicios en los establecimientos afiliados a Scotiabank. El descuento equivale a la diferencia salarial entre hombres y mujeres en Perú.

El mensaje de “El Precio de la Igualdad” llegó en el buen momento: el 28 de diciembre de 2017, el Congreso peruano aprobó una ley que estipula que las mujeres deben ganar la misma cantidad de dinero que los hombres.

### Scotiabank participó en la campaña #GirlsTakeover

Cuando se eliminan las barreras que frenan a las niñas y se les dan las mismas oportunidades, pueden transformar sus vidas y las de sus comunidades. En el Día Internacional de la Niña declarado por la ONU, participamos en la campaña #GirlsTakeover de Plan International. En octubre, tres niñas, entre 11 y 16 años, ocuparon los cargos de directora general, presidenta y directora de Recursos Humanos en Perú, Colombia y El Salvador respectivamente. Estas jóvenes tuvieron la oportunidad de reunirse con mujeres líderes, ejecutivos y comités de inclusión. Debatieron sobre la importancia de esforzarse por la igualdad de oportunidades para las niñas así como también la importancia de crear lugares de trabajo equitativos.



### Un bono realza los beneficios de invertir en las mujeres y los jóvenes

En 2018, Scotiabank se desempeñó como uno de los tres Administradores Conjuntos en un Bono de Desarrollo Sostenible por CAD\$1,000 millones emitido por el Banco Mundial en la divisa de curso legal en Canadá.

El bono fue emitido como parte de la iniciativa de Desarrollo Sostenible del Banco Mundial para que los inversores entiendan la importancia de invertir en la salud y la nutrición de las mujeres, los niños y los adolescentes y alinearlos con nuestro compromiso de crear una vida mejor para las personas a las que ofrecemos nuestros servicios en todo el mundo.

# Juventud

La prosperidad económica y social a largo plazo de nuestras comunidades depende de las generaciones futuras. Cuando a los jóvenes les va muy bien, las familias, las empresas y toda la sociedad en general quedan en buena posición para los próximos años.

Con el apoyo adecuado, los niños pueden desarrollar su potencial y encaminarse hacia un futuro de éxito continuo que los beneficiará tanto a ellos como a sus familias y toda la comunidad.

Es por ello que Scotiabank invierte en una amplia gama de programas que desarrollan la confianza de los jóvenes, forjan su carácter y les brindan recursos con los que pueden construir mejores comunidades.



## Aspectos destacados 2018

- Aportamos CAD\$80 millones a la comunidad en donaciones, patrocinios y otras formas de asistencia, de los cuales el 70% se concentró en nuestro compromiso por respaldar a los jóvenes en la comunidad.
- Nuestro Programa Scotiabank Fútbol Club incluye a más de 450,000 niños en América Latina y el Caribe.
- Apoyamos a más de un millón de niños gracias a nuestro compromiso con la comunidad de hockey en Canadá.

## De cara al futuro

- Gracias a nuestra nueva asociación a 20 años con Maple Leaf Sports and Entertainment (MLSE) Foundation, trabajaremos para ayudar a los jóvenes del área metropolitana de Toronto aprovechando los beneficios del deporte y concentrándonos en la comunidad de hockey.
- Realizaremos 18 festivales FútbolNet en seis países durante los próximos tres años, dentro de nuestra asociación con el FC Barcelona y la Fundación FC Barcelona.



## Jóvenes en la comunidad

### ¿Por qué es importante?

Hay más de 1,800 millones de jóvenes<sup>19</sup> en el mundo hoy, más que en cualquier otro momento de la historia. Nuestro futuro está en sus manos, de ahí la importancia de invertir en ellos ahora y darles la oportunidad de tener éxito.

### Nuestro enfoque

El desarrollo de los jóvenes es complejo y multifacético con diversos factores que se interrelacionan. Scotiabank está comprometido en ayudar a los jóvenes a alcanzar su potencial infinito a través de una inversión general en su desarrollo.



### Nuestra estrategia: Los jóvenes en la comunidad

En 2018, ajustamos nuestro enfoque para ayudar a los jóvenes. El marco Jóvenes en la Comunidad de Scotiabank (YPC, por sus siglas en inglés) se basa en seis disciplinas específicas: la mente, el cuerpo, la familia, la comunidad, el espacio personal y la educación. Si bien la importancia ponderada de cada una de esas disciplinas varía según las personas y las situaciones, el desarrollo positivo de los jóvenes requiere de esfuerzo en dichas áreas. Mediante el respaldo al desarrollo positivo de los jóvenes, esperamos que nuestros jóvenes puedan desarrollar características internas como competencia, confianza, compasión, carácter y sentido de la responsabilidad. Todo ello ayuda a que los jóvenes se conviertan en adultos saludables y hagan aportes significativos a sus comunidades.

En 2018, aportamos CAD\$80 millones a la comunidad, el 70% de ese monto se destinó a nuestro compromiso para respaldar a los jóvenes.

<sup>19</sup> [worldbank.org/en/news/press-release/2015/10/13/addressing-the-youth-employment-crisis-needs-urgent-global-action](http://worldbank.org/en/news/press-release/2015/10/13/addressing-the-youth-employment-crisis-needs-urgent-global-action)

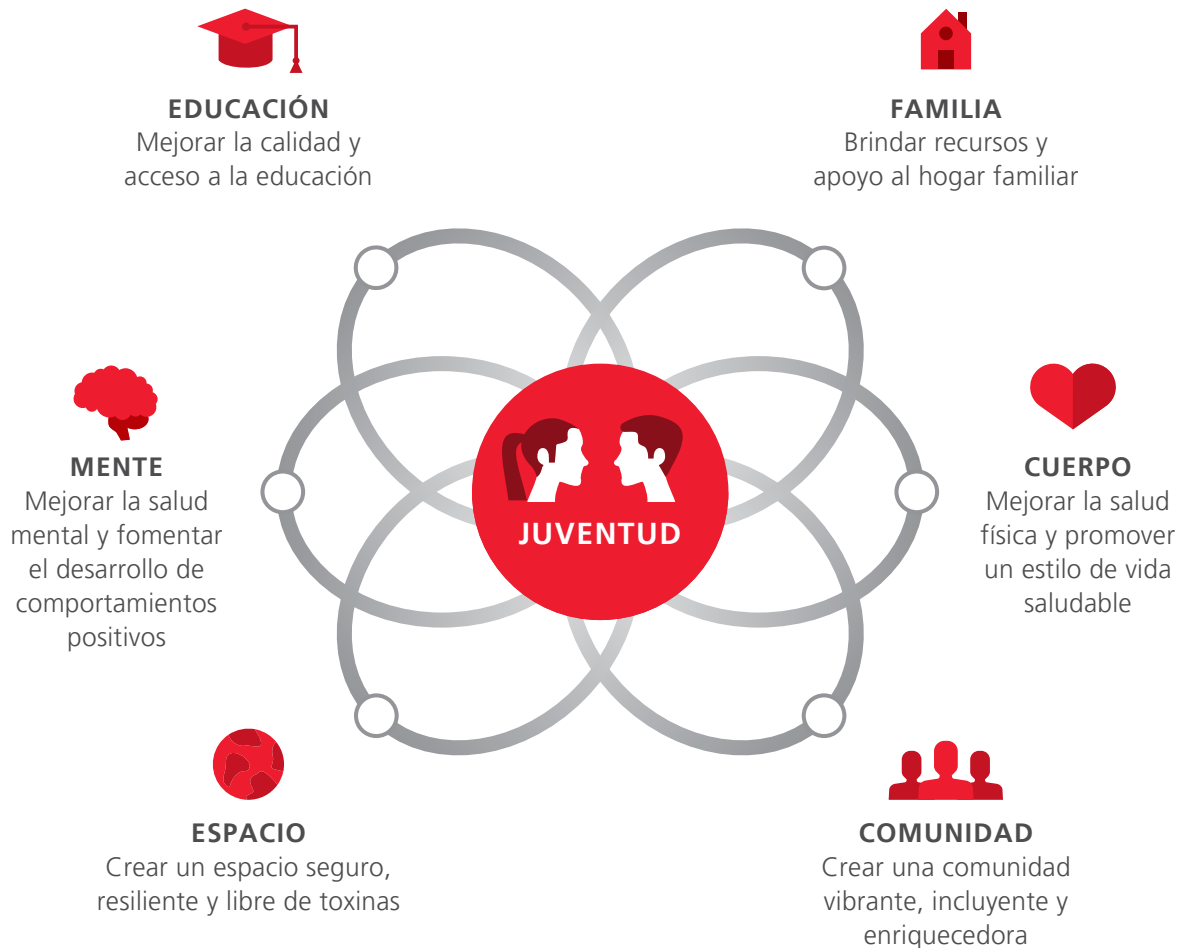
## Jóvenes en la comunidad

A continuación, destacamos nuestras iniciativas de 2018 conforme a nuestras nuevas áreas de atención.

### ESTRATEGIA DE JÓVENES EN LA COMUNIDAD DE SCOTIABANK

Scotiabank y sus empleados se concentran en enriquecer la vidas de los jóvenes y sus comunidades. Estamos dedicados a respaldar el éxito de los jóvenes a largo plazo. Reconocemos lo que es posible cuando los jóvenes cuentan con la guía, la confianza y las herramientas necesarias para lograr sus sueños. Los jóvenes son nuestros futuros líderes y el objetivo de Scotiabank es garantizar que tengan las capacidades necesarias y los recursos adecuados para respaldar su éxito.

Sabemos que nuestro respaldo a los jóvenes hoy los prepara para el futuro, y por eso queremos ayudarlos a prosperar. Scotiabank está comprometido en ayudar a los jóvenes a alcanzar su potencial infinito a través de una inversión general en su desarrollo. Creemos que es una inversión en la seguridad, la estabilidad y el crecimiento de nuestras comunidades a largo plazo.



## Mejorar la salud física

**Los jóvenes deberían contar con las herramientas y los conocimientos necesarios para desarrollar y mantener un cuerpo sano. Mediante programas y actividades que promuevan estilos de vida saludables, conductas positivas y el bienestar de los jóvenes, ayudamos a construir un futuro mejor y más energético.**



Vanessa Cyr Photographie

### Bienestar físico

Por más de 10 años, FitSpirit\* ha inspirado a las niñas adolescentes a redescubrir su amor por la actividad física. El programa apunta a ayudar a las niñas a involucrarse con el deporte, que se cree promueve una gran confianza y las capacidades y los recursos necesarios para el éxito futuro de esas niñas. En 2018, para respaldar el trabajo de FitSpirit, nos comprometimos con una donación de CAD\$1 millón para FitSpirit por un período de cinco años. Además vamos a ser los patrocinadores oficiales de FitSpirit Celebrations. Nuestro respaldo aumentará la cantidad

y la dimensión de los eventos Celebration en Canadá, permitiendo así que FitSpirit pueda extender su mensaje y que más mujeres jóvenes participen.

**En 2018, Scotiabank donó CAD\$1 millón a FitSpirit por un período de cinco años para ayudar a las mujeres jóvenes a permanecer activas.**

Seremos además los patrocinadores oficiales de FitSpirit Celebrations. Nuestro respaldo aumentará la cantidad y la dimensión de los eventos Celebration en Canadá, permitiendo así que FitSpirit pueda extender su mensaje y que más mujeres jóvenes participen.

### Aprovechando el poder de los deportes

Gracias a nuestra nueva asociación a 20 años con MLSE Foundation, trabajaremos para ayudar a los jóvenes del área metropolitana de Toronto aprovechando los beneficios del deporte y concentrándonos en la comunidad de hockey.

La metodología Sport For Development de MLSE está respaldada por una investigación exhaustiva que sugiere que el uso intencional del deporte y la actividad física efectivamente permite construir comunidades saludables y ayuda a que los jóvenes alcancen todo su potencial. MLSE LaunchPad les brinda a los jóvenes que enfrentan barreras un lugar para hacer deportes y reconocer y alcanzar su potencial. LaunchPad centra su atención en lograr resultados sustentables y sociales de amplio espectro para aquellos jóvenes que enfrentan barreras a través del enfoque Sport for Development.

### Hockey

Respaldamos el hockey en todos los niveles en Canadá: desde el hockey básico hasta la Liga Nacional de Hockey y la Liga Canadiense de Hockey de Mujeres.

## Mejorar la salud física

En el trabajo, en la escuela o sobre hielo, creemos que formar parte de un equipo es un ejemplo claro de cómo podemos mejorar juntos, y el hockey es un ejemplo convincente para los jóvenes de Canadá.

En 2018, seguimos celebrando que llegamos a más de un millón de niños gracias a nuestro compromiso con la comunidad de hockey en Canadá.



### Fútbol

A nivel internacional, aprovechamos el fútbol como un medio para impulsar el desarrollo positivo de los jóvenes. Nuestros programas Scotiabank Fútbol Club incluyen a más de 450,000 niños en América Latina y el Caribe.

Desde 2017, más de 6,300 jóvenes han participado en los Festivales FútbolNet. Este año, el 40% de los participantes eran niñas.

Uno de estos programas es el Campeonato Infantil que se realiza en Chile, Costa Rica, El Salvador, México, Perú y Uruguay y alcanza a más de 25,000 niños en más de 1,800 equipos comunitarios.

Por medio de otro programa, FútbolNet, en asociación con la Fundación FC Barcelona, realizamos festivales basados en deportes en Costa Rica, México, Chile, Perú, El Salvador y Colombia en 2018. Estos festivales apuntan a promover los valores de la humildad, el esfuerzo, la ambición, el respeto y el trabajo en equipo entre los jóvenes.

Nos asociamos con las entidades benéficas, las ONG y las federaciones de fútbol para garantizar que cada Festival FútbolNet llegue a aquellas poblaciones que de otro modo no tendrían la oportunidad de participar en dicho evento. Desde 2017, más de 6,300 jóvenes han participado en los Festivales FútbolNet. Este año, el 40% de los participantes eran niñas.

Durante los próximos cuatro años, se han planificado 24 Festivales FútbolNet en seis países y se espera que tengan un impacto positivo en más de 24,000 niños.



## Mejorar la salud física

Apoyando a los niños de América Latina a través del fútbol



### SOÑANDO CON EL FÚTBOL

En 2018, trabajamos con FOX Sports Latin America y National Geographic TV (NatGeo) para crear SOÑANDO CON EL FÚTBOL, un documental tipo reality que inspira a los niños en América Latina a desarrollar su máximo potencial a través del deporte.

SOÑANDO CON EL FÚTBOL cuenta la historia de 12 niños que desafían las circunstancias socioeconómicas de América Latina y Canadá. Tres episodios de 30 minutos que cuentan anécdotas de los niños a través de entrevistas con ellos, sus familias, compañeros, entrenadores, maestros y amigos.

SOÑANDO CON EL FÚTBOL enfatiza la importancia de la integridad, la determinación, el respeto, la pasión, la inclusión y el trabajo en equipo y destaca el impacto positivo del fútbol en las vidas de esos niños, incluso en el desempeño académico y las habilidades sociales.

Estamos trabajando para ofrecer a los jóvenes un mayor acceso a las instalaciones y al equipo necesarios para jugar al fútbol. Hemos construido un total de 11 canchas de fútbol comunitarias en cinco países: Costa Rica, El Salvador, México, Perú y Uruguay gracias a nuestro programa Campos de Fútbol. A la fecha, este programa ha beneficiado a más de 42,000 niños.

### Béisbol

Más de 800 niños de 21 comunidades jugaron en el torneo de béisbol Clásico de Pequeñas Ligas de Scotiabank 2018 en la República Dominicana.

Desde su creación en 2014, más de 3,000 niños se han beneficiado a partir de un evento que les brindó alegría y una recreación saludable para los participantes y sus familias y a la vez promocionaba valores como la responsabilidad, el trabajo en equipo y el respeto.

## Mejorar la salud mental



**Los niños que desarrollan capacidades cognitivas y emocionales saludables están mejor preparados para prosperar; tienen mayor capacidad para mejorar como personas y más posibilidades de mejorar su relación con los otros. Como una de las seis áreas de atención de nuestra estrategia YPC, respaldamos actividades e iniciativas que empoderan a los jóvenes, promueven la salud mental e impulsan el desarrollo de conductas positivas.**

Seguimos respaldando a Ontario Shores Centre for Mental Health Services a través de nuestro compromiso a tres años por CAD\$75,000. Nuestro respaldo se concentra en el compromiso de la fundación por promover la educación sobre la salud mental en los adolescentes. En 2018, más de 100 padres participaron en el evento sobre salud mental para promover, educar y capacitar a las familias sobre la salud mental.

Además donamos CAD\$30,000 a Skylark Foundation, una entidad benéfica líder en salud de la comunidad que ayuda a los jóvenes y a sus familias a sobrellevar los efectos emocionales, sociales y psicológicos de los desafíos que presenta la salud mental. Nuestra donación respalda el asesoramiento y la Iniciativa YouthCan de Skylark que está diseñada para brindar servicios mentales gratuitos para niños, jóvenes y sus familias.

## Mejorar la calidad y el acceso a la educación



**De conformidad con la ONU<sup>20</sup>, el acceso a una educación de calidad es el cimiento para el desarrollo sostenible. Los niños necesitan acceso a programas educativos bien diseñados que presenten una amplia gama de contenidos. Con la inversión en programas de capacitación y la mejora de la calidad de la educación, podemos conducir a los jóvenes hacia el futuro.**

### Educación financiera

Tenemos una larga trayectoria de asociación con Junior Achievement (JA) y con su objetivo de promover los emprendimientos, la preparación para el trabajo y la educación financiera a través de talleres y actividades. En 2018, nuestra asociación alcanzó a más de 12,500 jóvenes, un aumento del 6% respecto del año anterior en 14 países de América Latina y el Caribe.

La plataforma digital “Economics for Success (EFS) 2.0” de JA permite que una mayor cantidad de niños tengan acceso a los programas digitales JA. La plataforma es una innovación de la plataforma anterior EFS en papel y es exclusiva de Scotiabank en asociación con JA. Durante 2018, nuestro segundo año usando esta plataforma, la participación alcanzó más de 3,700 jóvenes en 10 países.

<sup>20</sup> [Un.org/sustainabledevelopment/education/](http://Un.org/sustainabledevelopment/education/)

Durante el segundo año de la plataforma digital “Economics for Success 2.0”, alcanzamos a más de 3,700 jóvenes en 10 países.

Por segundo año, Junior Achievement y Scotiabank además organizaron desafíos para el Campo de Innovación, a nivel nacional y regional. Se les pidió a jóvenes de 11 países que diseñaran soluciones creativas para desafíos financieros como deudas, planificación financiera y el uso de herramientas digitales. La idea ganadora provino de un grupo de niñas, cuya campaña interactiva “Bank Your Selfie” impulsa la educación financiera. Ganaron una visita a las oficinas de Scotiabank en la Ciudad de México y al foro Junior Achievement Global Youth Forum en Morelos, México.

Dentro de nuestra asociación con Junior Achievement en Canadá organizamos también los programas “Dollars with Sense” y “More than Money”, divertidos e interactivos, diseñados para enseñar capacidades financieras claves a los jóvenes y desarrollar el espíritu empresarial. Estos programas alcanzaron a más de 1,600 estudiantes en diversos talleres dictados por voluntarios del Banco en 2018.

Desde 2015, hemos respaldado a TakingITGlobal y a Cisco con el programa Connected North Program, que imparte educación virtual a los estudiantes de comunidades indígenas remotas en Canadá. Con especial atención en la educación financiera, Scotiabank respalda el programa de la escuela secundaria con módulos interactivos sobre presupuesto y planificación financiera que se ajustan a la realidad única de las comunidades indígenas. El programa alcanza a más de 9,500 estudiantes en más de 40 escuelas en cinco provincias y tres territorios.

### Jóvenes empresarios

En 2018, respaldamos dos desafíos para jóvenes con Enactus, una organización que congrega la energía de

## Mejorar la calidad y el acceso a la educación

los estudiantes para usar los negocios como una forma de abordar las cuestiones sociales. Scotiabank Youth Empowerment Challenge y Scotiabank EcoLiving Green Challenge son competencias canadienses que impulsan a los estudiantes que finalizaron la escuela secundaria a desarrollar soluciones para los desafíos que enfrentan los jóvenes y el medioambiente.

En 2018, 1,332 estudiantes de Enactus cumplieron 95,131 horas de voluntariado en Scotiabank EcoLiving Green Challenge, y presentaron soluciones sustentables para cuestiones ambientales apremiantes. Además, 1,615 estudiantes dedicaron 109,692 horas en Youth Empowerment Challenge. Estos proyectos tuvieron un impacto directo sobre un total de 34,091 participantes de la comunidad.

En Perú, seguimos respaldando el Programa Formando Emprendedores del Mañana de Plan International en 2018. Desde su inicio, este programa ha ayudado a más de 120,000 estudiantes de escuelas primarias y secundarias de 120 instituciones educativas y 5,400 docentes a desarrollar capacidades financieras y empresariales, mejorando las capacidades sociales y económicas de los niños y adolescentes en Lima y Piura.

Scotiabank \$20 Challenge fue creado por Barbados Entrepreneurial Foundation para desarrollar capacidades empresariales en los jóvenes y alentarlos a crear planes comerciales, vender productos y donar parte de sus ganancias a las entidades benéficas.

Scotiabank está orgulloso de asociarse con CICan para lanzar el programa CICan/Scotiabank Global Mobility Program, un proyecto piloto nuevo que brinda a los estudiantes canadienses la oportunidad de ganar experiencia internacional valiosa y de contribuir con la globalización. En 2018, patrocinamos a dos estudiantes de instituciones de educación superior de Canadá. Se unieron a nuestro equipo de Digital Factory en México para ayudar a rediseñar pantallas para todos los cajeros automáticos de Scotiabank en México, entre otros proyectos.

### Asociaciones académicas

En 2018, invertimos más de CAD\$5 millones en instituciones académicas canadienses para respaldar nuestra estrategia de transformación digital, con especial atención en promover el aprendizaje digital entre los estudiantes. Además de las asociaciones impulsadas por la transformación digital ya establecidas con algunas de las universidades más prestigiosas de Canadá, entre ellas, Smith School of Business, Ivey Business School, Rotman School of Management y UBC Sauder School of Business, 2018, se firmaron dos nuevos acuerdos con la University of Waterloo y la University of Alberta. En enero de 2018, lanzamos FactoryU, un nuevo centro de investigación y experimentación en Waterloo, Ontario, uno de los centros tecnológicos en mayor expansión de Canadá. A fines de 2018, trabajamos con la University of Alberta para establecer un centro de aprendizaje e inteligencia artificial de CAD\$1.25 millones, el Scotiabank Centre for Machine Learning and Artificial Intelligence, y ampliamos así nuestra estrategia de asociaciones académicas a través de la creación de un programa denominado Skills for the Future para respaldar a las instituciones de educación superior.

En 2018, además respaldamos a 150 investigadores, profesores y estudiantes canadienses, y aportamos más de CAD\$2.5 millones en becas para que los jóvenes puedan cursar estudios superiores.





## Crear una comunidad energética, inclusiva y edificante

**Los jóvenes están mejor posicionados para el éxito cuando crecen en comunidades que tratan bien a todos. Trabajamos para construir comunidades robustas y energéticas que funcionen eficazmente y sean abiertas e inclusivas para todos.**



### Ayudar a los jóvenes para que se comprometan

En 2018, respaldamos a varias organizaciones que se dedicaban a promover la inclusión entre los jóvenes.

A través de los programas de hockey You Can Play, recaudamos CAD\$20,000 en donaciones para respaldar la educación en las ligas de hockey juveniles. La donación además se usará para impartir talleres diseñados para los entrenadores con el fin de crear entornos inclusivos e incrementar así la inclusión LGBT+ en los deportes de equipo.

Estamos orgullosos de ser Socios Copresentadores de Rick Hansen Foundation School Program. Este programa, con 1,500 educadores nuevos el año pasado, ofrece a los educadores y estudiantes un conjunto de recursos para concientizar y cambiar actitudes respecto de la accesibilidad y la inclusión.

A través de los programas de hockey You Can Play, recaudamos CAD\$20,000 en donaciones para respaldar la educación en las ligas de hockey juveniles.

El programa de solidaridad regional de Scotiabank permite que las sucursales de Scotiabank en Chile soliciten fondos para respaldar a las organizaciones para jóvenes en sus comunidades locales. En 2018, las sucursales de Concepción y Chillán recibieron una financiación máxima de CLP1,200,000 (CAD\$2,370) para respaldar a jóvenes con discapacidades, enfermedades crónicas y en condiciones vulnerables.



# Construir un espacio personal seguro, resiliente y libre de toxinas

**Los jóvenes necesitan comunidades y entornos limpios, seguros y funcionales, donde puedan crecer como adultos prósperos y exitosos. Respaldamos programas que promuevan comunidades seguras, resilientes y libres de toxinas, brindándoles así a los niños un entorno libre de preocupaciones para un desarrollo saludable.**

Invertimos en programas para las personas sin vivienda y los jóvenes expuestos a la violencia o los abusos. En 2018, y como hemos venido haciendo desde hace 18 años, seguimos respaldando a la Corporación María Ayuda, una organización en Chile que acoge a niños y adolescentes cuyos derechos fueron violados como consecuencia de abandono, violencia o abuso. Brindamos respaldo a la organización a través de donaciones filantrópicas y el voluntariado de los empleados.

En 2018, como Patrocinador del National Youth Program (Programa Nacional de los Jóvenes), ayudamos a que Relay organice talleres sobre energía renovable para más de 12,000 jóvenes en Canadá.

Respaldamos también la lucha contra el cambio climático. En 2018, patrocinamos a los estudiantes de la Ciudad de México, Yellowknife y Eskasoni, Nueva Escocia, que participaron en la Expedición Ártica de Ice Foundation. Junto con 126 estudiantes canadienses e internacionales y 95 educadores y personal con prestigio, este viaje educativo se concentró en cuatro temas relevantes: el cambio climático, el desarrollo sostenible, la verdad y la reconciliación y la conservación y la alfabetización oceánica.

En 2018, nos convertimos en el Patrocinador del National Youth Program de Relay Education, líder en la educación



sobre energías renovables. Respaldamos los talleres para escuelas primarias de Relay, el Kids' World of Energy Festival (Festival Anual de la Energía para los Niños) en Toronto y el Green Collar Careers Program (Programa de Carreras Profesionales Verdes). Además, patrocinamos los programas de escuelas primarias de Relay para los niños indígenas y nuestros talleres de carreras profesionales verdes para jóvenes indígenas (entre 15 y 29 años). Desde enero hasta noviembre de 2018, nuestro patrocinio permitió que más de 12,600 jóvenes en casi 500 talleres aprendieran más sobre energía renovable y sobre el impacto del cambio climático. Esto representa un aumento del 64% en los talleres realizados comparado con 2017, y un aumento del 35% en los participantes jóvenes.

## Brindar recursos y respaldo a la familias

**Una unidad familiar fuerte puede, con frecuencia, proporcionar los recursos y el respaldo necesarios para promover el desarrollo saludable de los niños. Esas familias deberían recibir respaldo y consolidarse. Nuestro respaldo ayuda a que las familias logren estabilidad económica a largo plazo, adquieran los conocimientos y las herramientas necesarios para criar y educar a los niños y tengan un entorno familiar estable.**



Creemos que los jóvenes deberían ser capaces de debatir con confianza sobre temas relacionados con el dinero para poder tomar decisiones financieras más informadas en sus vidas.

Somos los patrocinadores líderes del Talk with Our Kids About Money Day (Día para Charlar con Nuestros Niños sobre Dinero), organizado por Canadian Foundation for Economic Education (CFEE), que ayuda a los docentes y padres a tener conversaciones importantes sobre dinero con los niños. El programa ofrece actividades para promover el conocimiento financiero en los jóvenes e impulsar las conversaciones sobre dinero entre padres e hijos. El Talk with Our Kids About Money Day se celebra en

el mes de abril todos los años. En 2018, aproximadamente 7,700 educadores y 990,000 jóvenes participaron en el programa dentro de Canadá, un aumento del 40% respecto del año anterior.

Desde 1981, Ronald McDonald House Charities® Toronto sirve como hogar temporario para aquellas familias con niños que están gravemente enfermos y en tratamiento. Nuestro respaldo al Programa Child Life de Ronald McDonald House en Canadá está diseñado para los pacientes y sus hermanos. El programa brinda un entorno seguro para realizar preguntas médicas y recibir respuestas con un lenguaje acorde a la edad. Nuestro respaldo permite que el organismo pueda satisfacer una gran demanda y ofrecer sus servicios 20 horas a la semana.

**Somos los patrocinadores líderes del Talk to our Kids About Money Day organizado por Canadian Foundation for Economic Education (CFEE) que ayuda a los docentes y padres a tener conversaciones importantes sobre dinero con los niños.**

Por decimocuarta vez consecutiva, Scotiabank El Salvador realizó su campaña anual para ayudar a la organización sin fines de lucro TECHO. Lograron recaudar fondos por un total de CAD\$24,000. Además donamos cerca de CAD\$40,000. Los fondos fueron recaudados gracias al respaldo de 1,500 empleados y clientes. Scotiabank El Salvador ayuda a TECHO con su campaña de recaudación de fondos desde 2004 especialmente para respaldar a las familias de bajos recursos, y ha donado CAD\$2 millones hasta el momento.

# Apéndice

Este Apéndice contiene divulgaciones sobre los siguientes temas:



[Páginas 75-77](#)



Comunicación sobre Avance

[Páginas 78-111](#)

Índice GRI

[Páginas 79-111](#)

## Apéndice: Grupo de Trabajo de Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD)

### Grupo de Trabajo de Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima

Scotiabank reconoce que el cambio climático es uno de los desafíos más importantes de nuestros tiempos. Como parte de esto, estamos orgullosos de unirnos al movimiento global de las empresas enfocadas en un futuro bajo en carbono.

La tabla que figura a continuación es un Índice que usa el TCFD y que complementa el contenido de las páginas 39 y 40 de este informe.

Tema y área	Divulgación/Información adicional para referencia
<b>GOBIERNO:</b> Divulgación del gobierno de la organización sobre los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima.	
<b>a) Supervisión por la Junta Directiva</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Memoria Anual 2018</a>: Cambio Climático (TCFD) y Gobierno sobre riesgo del Cambio Climático (p. 87-88), Riesgo Ambiental (p. 108)</li> <li>• <a href="#">Circular de la Alta Dirección 2018</a>: Propuesta para los accionistas, Compromiso de Descarbonización (p. 24)</li> <li>• <a href="#">Respuesta CDP 2018</a>: Gobierno C1.1a, C1.1b (p. 3-4)</li> </ul>
<b>b) Función de la Dirección</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Memoria Anual 2018</a>: Cambio Climático (TCFD) y Gobierno sobre riesgo del Cambio Climático (p. 87-88), Riesgo Ambiental (p. 108)</li> <li>• <a href="#">Circular de la Alta Dirección 2018</a>: Propuesta para los accionistas, Compromiso de Descarbonización (p. 24)</li> <li>• <a href="#">Respuesta CDP 2018</a>: Gobierno C1.2, C1.3 (p. 4-6)</li> </ul>

## Apéndice: Grupo de Trabajo de Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD)

Tema y área	Divulgación/Información adicional para referencia
<p><b>ESTRATEGIA:</b> Divulgación del impacto real y potencial de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima en los negocios, la estrategia y la planificación financiera de la organización, cuando dicha información sea relevante.</p>	
<p><b>A) Riesgos y oportunidades</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Memoria Anual 2018</a>: Provisión para Pérdidas Crediticias (p. 29), Identificación y Evaluación del Riesgo (p. 76), Riesgos del Cambio Climático (TCFD) y Gobierno del riesgo del Cambio Climático (p. 87-88), Riesgo Ambiental (p. 108)</li> <li>• <a href="#">Respuesta CDP 2018</a>: Riesgos y Oportunidades C2 (p. 7-16), Estrategia Empresarial C3.1g (p. 19)</li> </ul>
<p><b>b) Impacto en el negocio de las oportunidades y riesgos relacionados con el clima</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Memoria Anual 2018</a>: Cambio Climático (TCFD) y Gobierno sobre riesgo del Cambio Climático (p. 87-88), Riesgo Ambiental (p. 108)</li> <li>• <a href="#">Circular de la Alta Dirección 2018</a>: Propuesta para los accionistas, Compromiso de Descarbonización (p. 24)</li> <li>• <a href="#">Informe de Sostenibilidad 2018</a>: Gobierno Ambiental (p. 38-40), Financiamiento sostenible (p. 41)</li> <li>• <a href="#">Respuesta CDP 2018</a>: Riesgos y Oportunidades C2.3, C2.4, C2.5 (p. 11-17)</li> </ul>
<p><b>c) Resiliencia de estrategia corporativa, considerando escenarios climáticos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se preparará durante el ejercicio fiscal 2019 y 2020</li> </ul>
<p><b>GESTIÓN DEL RIESGO:</b> Divulgación de cómo la organización identifica, evalúa y gestiona los riesgos relacionados con el clima.</p>	
<p><b>a) Proceso para identificar y evaluar los riesgos climáticos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Memoria Anual 2018</a>: Identificación y Evaluación del Riesgo (p. 76), Riesgo Ambiental (p. 108)</li> <li>• <a href="#">Informe de Sostenibilidad 2018</a>: Gobierno Ambiental (p. 38-40), Financiamiento sostenible (p. 41)</li> <li>• <a href="#">Respuesta CDP 2018</a>: Gobierno C1 (p. 3-6), Estrategia C2.1-C2.2c (p. 7-10), 2.3 (p. 11-13)</li> </ul>

## Apéndice: Grupo de Trabajo de Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD)

Tema y área	Divulgación/Información adicional para referencia
<b>b) Gestión del riesgo climático</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Memoria Anual 2018</a>: Identificación y Evaluación del Riesgo (p. 76), Riesgo Ambiental (p. 108)</li> <li>• <a href="#">Informe de Sostenibilidad 2018</a>: Participación de las partes interesadas y temas relevantes (p. 10-13)</li> <li>• <a href="#">Respuesta CDP 2018</a>: Estrategia C2.2d (p. 10-11), 2.3 (p. 11-13)</li> </ul>
<b>c) Integración del riesgo climático en la gestión de riesgo general</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Informe de Sostenibilidad 2018</a>: Gobierno Ambiental (p. 38-40)</li> <li>• <a href="#">Respuesta CDP 2018</a>: Gobierno C1 (p. 3-5), Estrategia 2.2 (p. 8-11)</li> </ul>
<b>INDICADORES Y OBJETIVOS:</b> Divulgación de los indicadores y los objetivos usados para evaluar y gestionar los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima cuando esa información es relevante.	
<b>a) Indicadores usados para evaluar los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Memoria Anual 2018</a>: Riesgo Crediticio, Préstamos y Aceptaciones por tipo de prestatario (p. 122)</li> <li>• <a href="#">Circular de la Alta Dirección 2018</a>: Propuesta para los accionistas, Compromiso de Descarbonización (p. 24)</li> <li>• <a href="#">Informe de Sostenibilidad 2018</a>: Nuestro Avance (p. 15, 17), Cambio Climático (p. 37), Cambio Climático - Financiamiento sostenible (p. 42-43); Cambio Climático - Presencia Operacional (p. 45)</li> <li>• <a href="#">Respuesta CDP 2018</a>: Gobierno 1.3 (p. 6-7), Objetivos y Desempeño, C4 (p. 19-23)</li> </ul>
<b>b) Divulgación GEI de alcance 1, 2 y 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Informe de Sostenibilidad 2018</a>: Nuestro Avance (p. 15, 17), Cambio Climático - Presencia Operacional (p. 45), Apéndice (p. 75)</li> <li>• <a href="#">Respuesta CDP 2018</a>: Metodología de Emisiones CC5, Datos de Emisiones CC6 y Detalles de Emisiones CC7 (p. 25-37)</li> </ul>
<b>a) Objetivos usados para evaluar los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Circular de la Alta Dirección 2018</a>: Propuesta para los accionistas, Compromiso de Descarbonización (p. 24)</li> <li>• <a href="#">Informe de Sostenibilidad 2018</a>: Nuestro Avance (p. 15, 17), Cambio Climático (p. 37), Cambio Climático - Financiamiento sostenible (p. 42-43); Cambio Climático - Presencia Operacional (p. 45)</li> </ul>

# Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

## Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC), Comunicación sobre el Avance (CoP)

Scotiabank reafirma su respaldo al Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC) y los 10 Principios. El Índice que se incluye más abajo sirve como nuestra Comunicación sobre el Avance, donde se pueden encontrar las descripciones de nuestras acciones prácticas en base a los principios del UNGC.

### Derechos humanos

**Principio 1:** Las Empresas deberían respaldar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.

**Principio 2:** Las Empresas deberían asegurarse de no involucrarse en abusos de los derechos humanos.

### Trabajo

**Principio 3:** Las Empresas deberían defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho al convenio colectivo de trabajo.

**Principio 4:** Las Empresas deberían defender la eliminación de todo forma de trabajo forzado y obligatorio.

**Principio 5:** Las Empresas deberían defender la abolición efectiva del trabajo infantil.

**Principio 6:** Las Empresas deberían defender la eliminación de todo forma de discriminación en el trabajo.

### Medioambiente

**Principio 7:** Las Empresas deberían respaldar un enfoque preventivo respecto de los desafíos ambientales.

**Principio 8:** Las Empresas deberían desarrollar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

**Principio 9:** Las Empresas deberían promover el desarrollo y la difusión de tecnologías ecológicas.

### Anticorrupción

**Principio 10:** Las Empresas deberían trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluso la extorsión y el soborno.

## Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

De los 17 ODS, tenemos mayor impacto sobre [seis de los objetivos](#) y los objetivos asociados mediante las prioridades de negocio sostenible.

### ODS 1: FIN DE LA POBREZA

- 1.2 Reducir por lo menos a la mitad la cantidad de personas que viven en la pobreza
- 1.3 Sistemas de protección social para los pobres y los vulnerables
- 1.4 Igualdad de derechos respecto de los recursos económicos

### ODS 3: SALUD Y BIENESTAR

- 3.2 Erradicar la mortalidad infantil prevenible mediante el respaldo del cuidado de la salud primaria
- 3.4 Promover la salud mental y el bienestar
- 3.8 Lograr una cobertura de salud universal

### ODS 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD

- 4.1 Educación primaria y secundaria gratuita para niños y niñas
- 4.3 Garantizar el acceso igualitario a la educación técnica y terciaria
- 4.4 Aumentar la capacidad vocacional de trabajo de los jóvenes y los adultos
- 4.5 Eliminar las disparidades de género en la educación

### ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO

- 5.1 Erradicar toda forma de discriminación hacia las mujeres
- 5.5 Garantizar igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles

### ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

- 8.2 Aumentar la productividad económica a través de la diversificación e innovación
- 8.3 Promover la creación de puestos de trabajo y de emprendimientos
- 8.5 Empleo completo y productivo para todos con remuneración equitativa
- 8.6 Reducir el desempleo de los jóvenes a través de la capacitación o la educación
- 8.8 Proteger los derechos laborales y un entorno de trabajo seguro
- 8.10 Expandir el acceso a los servicios bancarios para todos

### ODS 13: ACCIÓN POR EL CLIMA

- 13.1 Consolidar la capacidad adaptativa y de resiliencia
- 13.2 Integrar las medidas sobre cambio climático
- 13.3 Mejorar la educación sobre cambio climático

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

### Índice GRI

Este es el segundo año que Scotiabank presenta informes en base a los Estándares GRI. Los Estándares GRI presentan un marco reconocido a nivel internacional para revelar el desempeño económico, ambiental y social. El Informe 2018 fue preparado según los Estándares GRI: opción básica. Los números de página hacen referencia al Informe de Sostenibilidad 2018, salvo que se exprese lo contrario.

Indicador GRI		ODS	Principios UNGC
<b>DIVULGACIONES GENERALES</b>			
102-1	<b>Nombre de la organización</b> The Bank of Nova Scotia (Scotiabank)		
102-2	<b>Actividades, marcas, productos y servicios</b> Ver página 1		
102-3	<b>Ubicación de la sede principal</b> La sede principal del Banco está ubicada en 1709 Hollis Street, Halifax, Nova Scotia, Canadá, y las oficinas ejecutivas en Scotia Plaza, 44 King Street West, Toronto, Canada.		
102-4	<b>Ubicación de las operaciones</b> En el Ejercicio Fiscal 2018, operamos en: <b>América del Norte:</b> Canadá, México, Estados Unidos; <b>América Central y América del Sur:</b> Belice, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Guyana, Panamá, Perú, Uruguay, Venezuela; <b>el Caribe:</b> Anguila, Antigua y Barbuda, Aruba, Bahamas, Barbados, Bonaire, Islas Vírgenes Británicas, Islas Caimán, Curazao, Dominica, República Dominicana, Granada, Jamaica, Puerto Rico, San Cristóbal y Nieves, Santa Lucía, Isla de San Martín, San Vicente y las Granadinas, Trinidad and Tobago, Islas Turcas y Caicos, Islas Vírgenes de los Estados Unidos; <b>Asia Pacífico:</b> Australia, China, Hong Kong SAR, India, Japón, Malasia, Singapur, Corea del Sur, Tailandia; <b>Europa:</b> Irlanda, Reino Unido	8.10	
102-5	<b>Titularidad y condición legal</b> El Banco es un banco del Anexo 1 conforme a la Ley de Bancos (Canadá) y cotiza en la Bolsa de Valores de Toronto y en la Bolsa de Valores de Nueva York. El Banco tiene múltiples titulares, ninguno puede tener más del 10% de cualquier tipo de acción.		



## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI		ODS	Principios UNGC
102-6	<b>Mercados atendidos</b> Ver página 1		
102-7	<b>Escala de la organización</b> Ver página 1		
102-8	<b>Información sobre empleados y otros trabajadores</b>	8.5	3

### A. Fuerza laboral total por contrato de empleo y género\*†

	Permanente	Contrato	Total
Mujeres	42,686	5,156	47,842
Hombres	32,808	3,731	36,539
<b>Total</b>	<b>75,494</b>	<b>8,887</b>	<b>84,381</b>

### B. Fuerza laboral total por contrato de empleo y región\*

	Permanente	Contrato	Total
América	74,484	8,840	83,324
Asia	634	21	655
Europa	364	26	390
Oceanía	12	0	12
<b>Total</b>	<b>75,494</b>	<b>8,887</b>	<b>84,381</b>

### C. Fuerza laboral total por contrato de empleo y género\*†

	Tiempo completo	Medio tiempo	Total
Mujeres	39,896	6,407	46,303
Hombres	34,301	2,000	36,301
<b>Total</b>	<b>74,197</b>	<b>8,407</b>	<b>82,604</b>

\*Número de empleados al 31 de octubre de 2018. Excluye al personal eventual, a las afiliadas y subsidiarias cuando no hubiese detalles disponibles por contar con sistemas de presentación de informes distintos.

†Si bien contamos con detalles por género, podría no reflejar la identidad de género real de los empleados.

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI		ODS	Principios UNGC
<b>102-9</b>	<b>Cadena de abastecimiento</b> Tenemos una cadena de abastecimiento indirecta. Ver página 32.	12.7	1,2
<b>102-10</b>	<b>Cambios significativos para la organización y su cadena de abastecimiento</b> No hubo cambios significativos en la estructura, la dimensión y la titularidad organizacional de Scotiabank o su cadena de abastecimiento durante el ejercicio fiscal 2018.		
<b>102-11</b>	<b>Principio o enfoque preventivo</b> Nuestra política ambiental explica nuestro enfoque preventivo. Ver página 38 para el resumen de nuestra política.	13.3	7
<b>102-12</b>	<b>Iniciativas externas</b> Principios del Ecuador, Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC), Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (IF PNUMA), Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos de la ONU, Proyecto de Revelación de Carbono (CDP), Coalición de Liderazgo para la Fijación del Precio del Carbono, Global Reporting Initiative (GRI), Principios para la Inversión Responsable (PRI), Dow Jones Sustainability Index, Grupo de Trabajo de Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD) del Consejo de Estabilidad Financiera (FSB)	17	1,10

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI		ODS	Principios UNGC
<b>102-13</b>	<b>Membresía de asociaciones</b>	17.7	
A continuación, las afiliaciones y las membresías de los miembros de la Junta Directiva.			
<b>Miembro de la Junta</b>	<b>Afiliación</b>		
Nora A. Aufreiter	Ivey School of Business, miembro del Consejo Asesor		
Scott B. Bonham	C100 Association, director Denmark Bridge, director Vector Institute, director Integrate AI, consejo asesor Canadian Institute for Advanced Research, CIFAR, director		
Charles H. Dallara	Tufts University, The Fletcher School, vicepresidente del Consejo Asesor National Bureau of Economic Research (NBER) Inc. – Director general		
R. Tiff Macklem	Global Risk Institute in Financial Services, director y presidente Ontario's Panel for Economic Growth and Prosperity, Rotman School of Management, University of Toronto, Presidente del Panel Asian Business Leaders Advisory Council, Asian Pacific Foundation, miembro International Centre for Pension Management, director Expert Panel on Sustainable Finance, gobierno de Canadá		
Thomas C. O'Neill	Stephen J.R. Smith School of Business, Queen's University, miembro del Consejo Asesor Queen's University, Smith School of Business, Consejo Asesor		
Eduardo Pacheco	Universidad de los Andes, miembro del Consejo Superior Colfuturo – Fundación para el futuro de Colombia, director Endeavor Colombia, director ProBogotá, director		
Brian J. Porter	Institute of International Finance (IIF), vicepresidente y tesorero Council of the Americas, director Business Council of Canada, director		

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI	ODS	Principios UNGC
<b>Miembro de la Junta</b>	<b>Afiliación</b>	
Aaron R. Regent	C.D. Howe Institute, director Plan International Canada, director Mining4Life, cofundador Trails Youth Initiatives, miembro del Consejo de Administración	
Indira V. Samarasekera	Asia Pacific Foundation of Canada, directora The Trilateral Commission, miembro Knightsbridge Robertson Surette, Consejo Asesor Académico Canada's Outstanding CEO of the Year®, Consejo Asesor	
Susan L. Segal	Americas Society, directora, presidenta y directora general Council of the Americas, presidenta y directora general Council on Foreign Relations, miembro Tinker Foundation	
Benita M. Warmbold	Queen's University, Smith School of Business, Consejo Asesor Queen's University, Consejo Directivo, vicepresidenta Canadian Public Accountability Board, CPAB, directora	
<b>Además, en Canadá, Scotiabank es miembro de las siguientes entidades:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Business Council of Canada</li> <li>• Cámara Canadiense de Comercio</li> <li>• Toronto Finance International</li> <li>• Canadian Bankers Association</li> </ul>		

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI		ODS	Principios UNGC
<b>102-14</b>	<b>Declaración del responsable principal de tomar decisiones</b> Ver páginas 3-4		
<b>102-16</b>	<b>Valores, principios, estándares y normas de conducta</b> Los valores de Scotiabank son el Respeto, la Integridad, la Pasión y la Responsabilidad. Ver página 20.	16.7	1,10
<b>102-18</b>	<b>Estructura del gobierno</b> Ver página 21 y página 28, Circular de la Alta Dirección 2018	5.5	
<b>102-40</b>	<b>Lista de grupos de partes interesadas</b> Ver páginas 11-14	17.6	
<b>102-41</b>	<b>Convenio colectivo de trabajo</b> Al 31 de octubre de 2018, 14% de la población total de Scotiabank estaba protegida por un convenio colectivo de trabajo (CBA). A continuación, las cifras detalladas por país:	8.8	1,3

País	Número aprox. de empleados protegidos por el CBA	Población total (miembros y no miembros de sindicato)	%
Brasil	69	69	100%
Uruguay	1,444	1,395	97%
Antigua y Barbuda	65	70	93%
San Vicente	33	29	88%
Santa Lucía	95	79	83%
Granada	51	41	80%
Jamaica	1,973	1,469	74%
Chile	7,580	5,161	68%

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI		ODS	Principios UNGC
<b>País</b>	<b>Número aprox. de empleados protegidos por el CBA</b>	<b>Población total (miembros y no miembros de sindicato)</b>	<b>%</b>
Barbados	268	140	52%
México	12,989	3,386	26%
Singapur	215	38	18%
Perú	11,224	652	6%
Colombia	7,360	154	2%
Trinidad y Tobago	1,629	4	0%
<b>102-42</b>	<b>Identificación y selección de partes interesadas</b> Ver páginas 11-14	17.6	
<b>102-43</b>	<b>Enfoque de la participación de las partes interesadas</b> Ver páginas 11-14	17.6	
<b>102-44</b>	<b>Temas claves y consultas planteadas</b> Ver páginas 11-14	17.6	
<b>102-45</b>	<b>Entidades incluidas en los estados financieros consolidados</b> Ver lista de las subsidiarias principales en la Memoria Anual, página 223 al 27 de noviembre de 2018. Para más información sobre este informe, ver página 1.		

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI		ODS	Principios UNGC
<b>102-46</b>	<b>Definición del contenido del informe y delimitación de los temas</b>		
<p><b>Temas relevantes</b></p> <p><b>Confianza</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gobierno de las operaciones</li> <li>- Estructura corporativa</li> <li>- Transparencia de las operaciones y los servicios</li> <li>- Derechos humanos</li> <li>- Prácticas laborales justas</li> <li>- Atención al cliente</li> <li>- Privacidad y seguridad de la información</li> <li>- Diseño justo y venta de productos y servicios responsables</li> <li>- Captación, compromiso y desarrollo de talentos</li> <li>- Cadena de abastecimiento sostenible/responsable</li> <li>- Compromiso con iniciativas externas de sostenibilidad/RSC</li> </ul>	<p><b>Delimitación 103-1</b></p> <p>Relevante dentro y fuera de Scotiabank, para empleados, clientes, inversionistas y otras partes interesadas.</p>	<p><b>Gestión 103-2</b></p> <p>Para más información sobre nuestra gestión de estos temas relevantes, ver la sección Confianza, páginas 19-36.</p>	<p><b>Evaluación 103-3</b></p> <p>Evaluación comparativa, clasificación ASG, retroalimentación del cliente y el empleado.</p>

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI	ODS	Principios UNGC	
<b>Temas relevantes</b>	<b>Delimitación 103-1</b>	<b>Gestión 103-2</b>	<b>Evaluación 103-3</b>
<b>Inclusión económica</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Educación/conocimientos financieros</li> <li>- Innovación/digitalización</li> <li>- Inclusión/acceso financieros</li> <li>- Creación de productos con beneficios sociales</li> <li>- Diversidad e igualdad de oportunidades</li> <li>- Salud y bienestar del empleado</li> </ul>	Relevante dentro y fuera de Scotiabank, para empleados, clientes, inversionistas, futuros empleados y toda la comunidad.	Para más información sobre nuestra gestión de estos temas relevantes, ver la sección Inclusión económica, páginas 49-62.	La evaluación comparativa, la retroalimentación del cliente, la encuesta sobre compromiso del empleado y nuestros KPI incluyen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumento de la base de clientes indígenas</li> <li>- Aumento de préstamos bancarios para pequeñas empresas</li> <li>- Cantidad de mujeres en cargos directivos sénior</li> <li>- Puntaje del compromiso del empleado</li> </ul>
<b>Cambio climático</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Huella ambiental</li> <li>- Gestión de riesgo ambiental/social en los préstamos</li> <li>- Creación de productos con beneficios ambientales</li> </ul>	Relevante dentro y fuera de Scotiabank, para empleados, futuros empleados, clientes, inversionistas y otras partes interesadas.	Para más información sobre nuestra gestión de estos temas relevantes, ver la sección Cambio climático, páginas 37-48.	Evaluación comparativa, resultados de ventas, control del riesgo social/ambiental de transacciones, total financiado en energías renovables, objetivo de la reducción de emisiones de GEI.
<b>Juventud</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inversión y filantropía en la comunidad</li> <li>- Salud y bienestar y educación de los jóvenes</li> </ul>	Relevante dentro y fuera de Scotiabank, para empleados, clientes, inversionistas y toda la comunidad.	Para más información sobre nuestra gestión de estos temas relevantes, ver la sección Juventud, páginas 63-74.	Monto de fondos para las organizaciones comunitarias de todo el mundo, cantidad de horas de voluntariado de los empleados y total en donaciones, patrocinios y otras formas de ayuda para los jóvenes.



## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI		ODS	Principios UNGC
<b>102-47</b>	<b>Lista de temas relevantes</b> Ver páginas 11-14 y GRI 102-46		
<b>102-48</b>	<b>Reevaluación de información</b> No hay efectos significativos derivados de las reevaluaciones en este informe.		
<b>102-49</b>	<b>Cambios en los informes</b> Hemos cambiado nuestra estrategia de RSC a negocio sostenible, según se describe en la página 9. Independientemente de ello, no hay cambios en la Delimitación del alcance y aspecto.		
<b>102-50</b>	<b>Período de información</b> Ejercicio fiscal 2018. Desde el 1 de noviembre de 2017 hasta el 31 de octubre de 2018.		
<b>102-51</b>	<b>Fecha del informe más reciente</b> El Informe RSC 2017 fue publicado el 14 de marzo de 2018.		
<b>102-52</b>	<b>Ciclo de presentación de información</b> Anual, con ejercicio fiscal		
<b>102-53</b>	<b>Contacto para consultas sobre el informe</b> csr@scotiabank.com		
<b>102-54</b>	<b>Declaración de haberse preparado según los Estándares GRI</b> El Informe de Sostenibilidad 2018 fue preparado según las pautas fundamentales de los Estándares GRI.		
<b>102-55</b>	<b>Índice de contenidos de la GRI</b> Ver páginas 79-111		
<b>102-56</b>	<b>Garantía externa</b> Este informe no goza de garantía externa. Nuestros datos sobre las emisiones de gases de efecto invernadero fueron garantizados por un proveedor de servicios independiente. El contenido del informe fue aprobado por los vicepresidentes sénior y revisado por los ejecutivos sénior del Banco y por el Comité de Gobierno Corporativo de la Junta Directiva.		

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI		ODS	Principios UNGC												
<b>ECONÓMICO</b>															
<b>Desempeño económico</b>															
<b>201-1</b>	<b>Valor económico directo generado y distribuido</b> Ver páginas 9, 27-28, 51-56, 64-74, 42-43, Memoria Anual, y <a href="#">Declaración de Servicios a la Comunidad</a> .	5.1, 8.1, 8.2													
<b>201-2</b>	<b>Consecuencias financieras y otros riesgos y otras oportunidades que derivan del cambio climático</b> Páginas 39-40, 42-43, Apéndice, páginas 75-77, Memoria Anual, páginas 87-88.	13													
<b>201-3</b>	<b>Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación</b>	8.5	1												
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"><b>Cobertura de las obligaciones del plan de beneficios definidos de la organización</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Valor estimado del pasivo</td> <td>\$4,883,047 al 1 de noviembre de 2017</td> </tr> <tr> <td>B. Máximo de cobertura estimado para el pasivo del plan</td> <td>121% financiado sobre la base de una empresa en marcha al 1 de noviembre de 2017</td> </tr> <tr> <td>C. Estrategia de la financiación</td> <td>Cumple los requisitos de las leyes canadienses para los planes de jubilación.</td> </tr> <tr> <td>D. Aportes del empleado</td> <td>4% de la remuneración si el empleado participa en la porción de aportes del plan o de 0% a 4% si el empleado participa en la porción de aportes definidos del plan. El empleador aporta el monto restante necesario para cubrir el beneficio de pensión y equipara los aportes del empleado en la porción de aportes definidos del plan.</td> </tr> <tr> <td>E. Participación en el Plan</td> <td>35,009 al 1 noviembre de 2017</td> </tr> </tbody> </table>				<b>Cobertura de las obligaciones del plan de beneficios definidos de la organización</b>		A. Valor estimado del pasivo	\$4,883,047 al 1 de noviembre de 2017	B. Máximo de cobertura estimado para el pasivo del plan	121% financiado sobre la base de una empresa en marcha al 1 de noviembre de 2017	C. Estrategia de la financiación	Cumple los requisitos de las leyes canadienses para los planes de jubilación.	D. Aportes del empleado	4% de la remuneración si el empleado participa en la porción de aportes del plan o de 0% a 4% si el empleado participa en la porción de aportes definidos del plan. El empleador aporta el monto restante necesario para cubrir el beneficio de pensión y equipara los aportes del empleado en la porción de aportes definidos del plan.	E. Participación en el Plan	35,009 al 1 noviembre de 2017
<b>Cobertura de las obligaciones del plan de beneficios definidos de la organización</b>															
A. Valor estimado del pasivo	\$4,883,047 al 1 de noviembre de 2017														
B. Máximo de cobertura estimado para el pasivo del plan	121% financiado sobre la base de una empresa en marcha al 1 de noviembre de 2017														
C. Estrategia de la financiación	Cumple los requisitos de las leyes canadienses para los planes de jubilación.														
D. Aportes del empleado	4% de la remuneración si el empleado participa en la porción de aportes del plan o de 0% a 4% si el empleado participa en la porción de aportes definidos del plan. El empleador aporta el monto restante necesario para cubrir el beneficio de pensión y equipara los aportes del empleado en la porción de aportes definidos del plan.														
E. Participación en el Plan	35,009 al 1 noviembre de 2017														
<b>Impacto económico indirecto</b>															
<b>203-1</b>	<b>Inversiones de infraestructura y servicios respaldados</b> Ver páginas 42-43	9.1, 13.1													

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI		ODS	Principios UNGC		
<b>Anticorrupción</b>					
<b>205-1</b>	<b>Operaciones evaluadas según los riesgos relacionados con la corrupción</b> De un total de 274 unidades de negocios, se evaluaron 129 en términos de riesgos relacionados con la corrupción. Esto representa el 47% de las unidades de negocios. Durante las evaluaciones de riesgos no se identificaron riesgos significativos relacionados con la corrupción.		10		
<b>205-2</b>	<b>Comunicación y capacitación sobre políticas y procedimientos anticorrupción</b>	16.7	1, 10		
<p>El cumplimiento del Código es un requisito para trabajar en Scotiabank, todos los empleados, los directores y los funcionarios deben recibir, leer y acatar el Código y toda otra política aplicable de Scotiabank y renovar su acatamiento de forma anual. Se capacita a los nuevos empleados sobre el Código de Conducta de Scotiabank. Los empleados actuales reciben la capacitación en forma anual. Este curso contempla los seis Principios definidos en el Código junto con todo otro contenido clave relacionado con otras políticas sobre la conducta de los empleados. El curso se impartió a todos los empleados a nivel internacional durante el Aprendizaje Obligatorio 2018. Además de la capacitación sobre el Código, se impartió otro curso sobre Antisoborno y Anticorrupción ("ABAC"), una herramienta de aprendizaje diseñada especialmente para capacitar a los empleados sobre cuestiones relativas al antisoborno y la anticorrupción. Este curso se dicta a través de la plataforma de aprendizaje me@scotiabank, el Centro Internacional de Capacitación o las plataformas de aprendizaje locales. Incluye una guía detallada, ejemplos y una prueba. La Junta Directiva revisa y aprueba la Política Antisoborno y Anticorrupción de Scotiabank.</p> <p>Un total de 93,232 de los 94,993 empleados asignados a la capacitación completaron el curso ABAC en 2018, es decir, una tasa de participación del 98.1%.</p>					
<b>Por región:</b>		<b>Por categoría de empleado:</b>			
<b>Región</b>	<b>Curso completado</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Categoría de empleado</b>	<b>Curso completado</b>	<b>Porcentaje</b>
Asia	668	100%	Eventual	1,048	79.5%
Caribe y Centroamérica	11,726	100%	Contrato	7,956	96.4%
Europa	371	99.2%	Regular	68,374	99.1%
América Latina	42,903	96.8%	No especificado <sup>21</sup>	15,854	96.3%
América del Norte	37,564	99.2%	<b>Total</b>	<b>93,232</b>	<b>98.1%</b>
<b>Total</b>	<b>93,232</b>	<b>98.1%</b>			
<p><sup>21</sup> Empleados que no tienen acceso al Sistema de Gestión de Aprendizaje (LMS) centralizado de Scotiabank. Los registros de cumplimiento de la capacitación se pueden rastrear fuera del LMS, pero sin el atributo por Categoría de Empleado.</p>					
<b>205-3</b>	<b>Incidentes de corrupción confirmados y acciones adoptadas</b> Sin incidentes		10		

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI		ODS	Principios UNGC	
<b>MEDIOAMBIENTE</b>				
<b>Energía</b>				
<b>302-1</b>	<b>Consumo de energía dentro de la organización</b>	7.2, 8.4, 13.1	8	
<b>Consumo de energía 2018 (Canadá)</b>				
Tipo de energía	Uso de energía total	Total emisiones de GEI*	Intensidad de GEI (por empleado)	Intensidad de GEI (por metro cuadrado)
Electricidad (MWh) – Alcance 2	235,555	31,361	1.41	0.0486
Calor (GJ) – Alcance 2	147,330	7,519		
Compra de combustible (GJs) – Alcance 1	257,023	12,931		
<b>Total de electricidad y combustible</b>	<b>1,252,349 GJ</b>	<b>51,811 toneladas métricas</b>		
<b>Consumo de energía 2018 (Internacional)</b>				
Tipo de energía	Uso de energía total	Total emisiones de GEI*	Intensidad de GEI (por empleado)	Intensidad de GEI (por metro cuadrado)
Electricidad (MWh) – Alcance 2	192,635	73,111	1.55%	0.0626
Compra de combustible (GJ) – Alcance 1	8,024	545		
<b>Total de electricidad y combustible</b>	<b>701,510 GJ</b>	<b>73,656 toneladas métricas</b>		
<p>La información antes detallada fue recabada a partir de los mejores datos y las mejores metodologías disponibles, se incluye toda aquella información directamente recabada a partir de facturas procesadas para su pago de diversos proveedores de servicios públicos. En algunos casos, los datos de consumo de algunas instalaciones se estimaron en base a datos de otras construcciones edilicias similares de otras regiones.</p> <p>En 2018, las cifras de Canadá se basaron en instalaciones propias o rentadas y en el espacio ocupado por el Banco con sus oficinas en Canadá, representando aproximadamente 1,065,504 metros cuadrados. Nuestro informe internacional se basa en instalaciones propias o rentadas y en el espacio ocupado por el Banco con sus oficinas en todo el mundo, representando aproximadamente 1,176,095 metros cuadrados.</p> <p>*Calculado de conformidad con el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero del World Resources Institute y del World Business Council for Sustainable Development (<a href="http://www.ghgprotocol.org">www.ghgprotocol.org</a>), incluye los factores de emisión para la compra de electricidad, gas natural y combustible.</p>				

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI		ODS	Principios UNGC
<b>302-3</b>	<b>Intensidad de energía</b> El Banco utiliza, como denominadores, los datos de empleados a tiempo completo (FTE) y los metros cuadrados del inmueble ocupado. Los tipos de energía incluidos en el índice de intensidad son el combustible, la electricidad, el calor y el vapor. El índice utiliza el consumo de energía dentro de la organización.	7.2, 8.4, 13.1	8
<b>302-4</b>	<b>Reducción en el consumo de energía</b> Ver páginas 45-47	8.4, 13.1	8, 9
<b>Agua</b>			
<b>303-5</b>	<b>Consumo de agua</b> Ver página 48	13.1	8
<b>Emisiones de GEI</b>			
<b>305-1</b>	<b>Emisiones de GEI directas (Alcance 1)</b> Ver página 45	13.1	8
<b>305-2</b>	<b>Emisiones de GEI indirectas de energía (Alcance 2)</b> Ver página 45	13.1	8
<b>305-3</b>	<b>Otras emisiones de GEI indirectas (Alcance 3)</b> Ver página 45	13.1	8

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI		ODS	Principios UNGC
<b>Factores de emisiones</b>			
<b>Factores hidroeléctricos por provincia en Canadá</b>			
<b>Provincia</b>	<b>Factor</b>		
Terranova	0.0000370		
Isla del Príncipe Eduardo	0.0000250		
Nueva Escocia	0.0006800		
Nuevo Brunswick	0.0003400		
Quebec	0.0000013		
Ontario	0.0000360		
Manitoba	0.0000019		
Saskatchewan	0.0006600		
Alberta	0.0007600		
Columbia Británica	0.0000111		
Referencia: Presentación UNFCCC 2018 en Canadá – Anexo 13. Unidad: Toneladas métricas, carbono equivalente CO <sub>2</sub> e por MWH			
<b>Otros factores de combustible</b>			
	<b>Factor</b>	<b>Unidades</b>	
<b>Gas</b>	0.00188496	Toneladas métricas, carbono equivalente CO <sub>2</sub> e por metro cúbico	
<b>Petróleo</b>	0.0029393	Toneladas métricas, carbono equivalente CO <sub>2</sub> e por litro	
<b>Propano</b>	0.0016117	Toneladas métricas, carbono equivalente CO <sub>2</sub> e por litro	
Referencia: Protocolo GEI, Publicación V4.0 2010			
<b>305-4</b>	<b>Intensidad de emisiones de GEI</b> El Banco utiliza, como denominadores, los empleados a tiempo completo y los metros cuadrados del inmueble ocupado. Energía directa (Alcance 1), Energía indirecta (Alcance 2) incluidas en el índice de intensidad. CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , N <sub>2</sub> O son gases incluidos en el cálculo.	<b>13.1</b>	<b>8</b>
<b>305-5</b>	<b>Reducción de emisiones de GEI</b> Ver páginas 45-47	<b>13.1</b>	<b>8, 9</b>

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI		ODS	Principios UNGC
<b>Residuos</b>			
<b>306-2</b>	<b>Residuos por tipo y método de eliminación</b> Esta información no está disponible actualmente. Para iniciativas sobre reducción del papel, ver página 47.		
<b>Evaluación ambiental de proveedores</b>			
<b>308-1</b>	<b>Proveedores nuevos que fueron monitoreados y que usan los criterios ambientales</b> Todos los proveedores, existentes y nuevos, invitados por Servicios de Suministros Globales a participar en una Solicitud de Propuestas formal, fueron evaluados en base a criterios cualitativos y cuantitativos, que incluyen los factores ASG.	12	7
<b>SOCIAL</b>			
<b>401-1</b>	<b>Contratación de empleados nuevos y rotación del personal</b>	5.1, 8.5, 8.6	3, 6
A. Cantidad total de empleados nuevos y porcentaje de contratación durante el período de presentación del informe (por edad, género y región).			
<b>Región</b>	<b>Cantidad de empleados</b>	<b>Porcentaje</b>	
América	25,064	99%	
Asia	145	1%	
Europa	75	0%	
Oceanía	9	0%	
<b>Total</b>	<b>25,293</b>		
<b>Grupo etario</b>	<b>Cantidad de empleados</b>	<b>Porcentaje</b>	
Menor de 30 años	14,167	56%	
De 30 a 50 años	9,941	39%	
Mayor de 50 años	1,185	5%	
<b>Género</b>	<b>Cantidad de empleados</b>	<b>Porcentaje</b>	
Mujeres	13,634	54%	
Hombres	11,659	46%	

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI	ODS	Principios UNGC	
B. Cantidad total y porcentaje de rotación de empleados durante el período de presentación del informe por edad, género y región.			
<b>Región</b>	<b>Cantidad de empleados</b>	<b>Porcentaje</b>	
América	20,151	99%	
Asia	136	1%	
Europa	78	0%	
Oceanía	4	0%	
<b>Total</b>	<b>20,369</b>		
<b>Grupo etario</b>	<b>Cantidad de empleados</b>	<b>Porcentaje</b>	
Menor de 30 años	8,039	39%	
De 30 a 50 años	7,965	39%	
Mayor de 50 años	4,365	21%	
<b>Género</b>	<b>Cantidad de empleados</b>	<b>Porcentaje</b>	
Mujeres	11,892	58%	
Hombres	8,481	42%	
	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
Rotación voluntaria de empleados (global)	16%	13%	13%

Nota: Excluye al personal eventual, a las afiliadas y subsidiarias cuando no hubiese detalles disponibles por contar con sistemas de informes distintos. El aumento en la rotación voluntaria de empleados en 2018 se debe a cambios en el plan de jubilación de Canadá.



## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI		ODS	Principios UNGC																																								
401-2	Beneficios que solamente se otorgan a los empleados a tiempo completo pero no a los empleados a medio tiempo o eventuales.	3.2, 5.3, 8.5	1, 3, 6																																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Beneficios que se otorgan a los empleados a tiempo completo, de medio tiempo y eventuales</th> </tr> <tr> <th>Beneficio</th> <th>Tiempo completo</th> <th>Medio tiempo</th> <th>Eventual (Contrato)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Seguro de vida</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓ (1 año)</td> </tr> <tr> <td>Atención de la salud</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓ (1 año)</td> </tr> <tr> <td>Cobertura por discapacidad e invalidez</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓ No disponible para discapacidad a largo plazo (1 año) para discapacidad a corto plazo</td> </tr> <tr> <td>Permiso parental</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>Jubilación</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>No disponible</td> </tr> <tr> <td>Titularidad accionaria</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>No disponible</td> </tr> <tr> <td><b>Otro: Beneficios opcionales</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Seguro de vida opcional, seguro por fallecimiento y mutilación accidental, seguro médico fuera de la provincia o país, seguro de enfermedad crítica</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓ (1 año)</td> </tr> </tbody> </table>				Beneficios que se otorgan a los empleados a tiempo completo, de medio tiempo y eventuales				Beneficio	Tiempo completo	Medio tiempo	Eventual (Contrato)	Seguro de vida	✓	✓	✓ (1 año)	Atención de la salud	✓	✓	✓ (1 año)	Cobertura por discapacidad e invalidez	✓	✓	✓ No disponible para discapacidad a largo plazo (1 año) para discapacidad a corto plazo	Permiso parental	✓	✓	✓	Jubilación	✓	✓	No disponible	Titularidad accionaria	✓	✓	No disponible	<b>Otro: Beneficios opcionales</b>				Seguro de vida opcional, seguro por fallecimiento y mutilación accidental, seguro médico fuera de la provincia o país, seguro de enfermedad crítica	✓	✓	✓ (1 año)
Beneficios que se otorgan a los empleados a tiempo completo, de medio tiempo y eventuales																																											
Beneficio	Tiempo completo	Medio tiempo	Eventual (Contrato)																																								
Seguro de vida	✓	✓	✓ (1 año)																																								
Atención de la salud	✓	✓	✓ (1 año)																																								
Cobertura por discapacidad e invalidez	✓	✓	✓ No disponible para discapacidad a largo plazo (1 año) para discapacidad a corto plazo																																								
Permiso parental	✓	✓	✓																																								
Jubilación	✓	✓	No disponible																																								
Titularidad accionaria	✓	✓	No disponible																																								
<b>Otro: Beneficios opcionales</b>																																											
Seguro de vida opcional, seguro por fallecimiento y mutilación accidental, seguro médico fuera de la provincia o país, seguro de enfermedad crítica	✓	✓	✓ (1 año)																																								

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI		ODS	Principios UNGC
<b>Relaciones laborales/administración</b>			
<b>402-1</b>	<b>Períodos mínimos de notificación sobre cambios operativos</b>	<b>8.6</b>	<b>1, 3, 6</b>
<p>A. Cantidad mínima de semanas para notificaciones a empleados y sus representantes previo a la implementación de cambios operativos significativos que podría afectarlos sustancialmente:</p> <p><b>En los lugares del Caribe donde se habla el inglés y con sindicatos, se aplican los siguientes períodos de notificaciones:</b></p> <p><b>Antigua y Barbuda:</b> Scotiabank consulta con el sindicato tres meses previos al despido por falta de trabajo.</p> <p><b>Barbados:</b> El Banco consulta con el sindicato tres meses previos al despido por falta de trabajo. Asimismo, se requiere de una consulta con los empleados o el sindicato por lo menos seis semanas antes de los despidos que derivarán en una reducción del 10% u otra cifra importante.</p> <p><b>Granada:</b> El Banco notifica al sindicato 90 días calendario previos al despido por falta. Las reuniones deberán celebrarse dentro del plazo de 30 días a partir de la recepción de la notificación sobre posibles despidos por parte del sindicato.</p> <p><b>Santa Lucía:</b> Se deberá notificar con una semana de anticipación si el período trabajado fuese mayor que 12 semanas pero menor que dos años; dos semanas de anticipación si el período trabajado fuese de dos años o más pero menor que cinco años; cuatro semanas de anticipación si el período trabajado fuese de cinco años o más pero menor que 10 años.</p> <p><b>San Vicente:</b> Scotiabank consulta con el sindicato tres meses previos al despido por falta de trabajo.</p> <p><b>Jamaica:</b> Se deberá notificar de forma razonable según las circunstancias de cada caso de despido.</p> <p><b>En los lugares de América Latina con sindicatos, se aplican los siguientes períodos de notificaciones:</b></p> <p><b>México:</b> La práctica general de Scotiabank para mantener relaciones laborales positivas es comunicar al sindicato con anticipación sobre todo cambio operativo.</p> <p><b>Perú:</b> Por lo menos, ocho días de anticipación cuando los cambios se relacionen con el cronograma de trabajo. En Crediscotia, ocho días de anticipación cuando los cambios se relacionen con el cronograma de trabajo.</p> <p><b>Uruguay:</b> La práctica general de Scotiabank para mantener relaciones laborales positivas es comunicar al sindicato con anticipación sobre todo cambio operativo.</p> <p><b>Brasil:</b> Cuatro semanas de anticipación.</p> <p><b>En los lugares de Asia Pacífico con sindicato, se aplican los siguientes períodos de notificaciones:</b></p> <p><b>Singapur:</b> La práctica general de Scotiabank es comunicarle al empleado y a sus representantes (sindicato) con anterioridad a la implementación de cambios operativos significativos que pudieran afectar sustancialmente los términos y las condiciones de su empleo.</p> <p><b>Malasia:</b> Como mínimo tres meses.</p>			

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI	ODS	Principios UNGC
<p><b>En los lugares sin sindicato, se aplican los siguientes períodos de notificaciones:</b></p> <p><b>Irlanda:</b> Legislación mínima sobre notificaciones y depende de la antigüedad laboral. Si bien las estipulaciones sobre notificaciones en un contrato laboral pueden superar los períodos mínimos que se detallan a continuación, toda disposición contractual por un período de notificación menor que los descriptos anteriormente será inválida. Además hay legislación sobre “períodos de consulta” con un mínimo de 30 días, es decir, entre cuatro a cinco semanas.</p> <p><b>Japón:</b> Cuatro semanas (30 días calendarios).</p> <p><b>Guyana:</b> 30 días de anticipación.</p> <p><b>India:</b> Tres semanas de anticipación.</p> <p>B. Período y disposiciones sobre notificaciones para consultas y negociaciones donde existen Convenios Colectivos de Trabajo.</p> <p><b>En el Caribe, se aplican los siguientes períodos de notificaciones:</b></p> <p><b>Antigua y Barbuda:</b> Scotiabank celebrará una reunión con el sindicato si sus funcionarios así lo solicitan dentro del plazo de 14 días de haber recibido la notificación sobre los despidos.</p> <p><b>Barbados:</b> El Banco consulta con el sindicato tres meses previos al despido por falta de trabajo.</p> <p><b>Granada:</b> El Banco notifica al sindicato 90 días calendario previos al despido por falta de trabajo.</p> <p><b>San Vicente:</b> La notificación se cursará dentro de un plazo razonable. Scotiabank celebrará una reunión con el sindicato si sus funcionarios así lo solicitan dentro del plazo de 14 días de haber recibido la notificación sobre los despidos.</p> <p><b>Jamaica:</b> La legislación local establece los períodos de notificación según la antigüedad laboral.</p> <p><b>Trinidad y Tobago:</b> No menos de 60 días.</p> <p>Scotiabank garantiza el cumplimiento de las disposiciones locales.</p>		

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI		ODS	Principios UNGC		
<b>Salud y seguridad ocupacional</b>					
<b>403-2</b>	<b>Tipos de lesiones e índices de lesiones, enfermedades ocupacionales, días perdidos, ausentismo y cantidad de muertes ocupacionales</b>	<b>3.3, 8.8</b>	<b>1, 6</b>		
<b>Lesión por tipo de caso – Datos desglosados por provincia</b>					
<b>Provincia</b>	<b>Incidente de gran importancia</b>	<b>Incidente de menor importancia</b>	<b>Otro incidente</b>	<b>Bajo investigación</b>	<b>Total</b>
Alberta	6	1	1	15	<b>23</b>
Columbia Británica	8	1	8	11	<b>28</b>
Manitoba	2	1	2	4	<b>9</b>
Nuevo Brunswick	1	0	0	2	<b>3</b>
Terranova y Labrador	2	0	0	3	<b>5</b>
Nueva Escocia	3	1	0	4	<b>8</b>
Ontario	85	11	17	47	<b>160</b>
Isla del Príncipe Eduardo	1	1	0	0	<b>2</b>
Quebec	3	0	1	4	<b>8</b>
Saskatchewan	4	0	0	3	<b>7</b>
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>16</b>	<b>29</b>	<b>93</b>	<b>253</b>

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI			ODS	Principios UNGC
<b>Lesión por género – Datos desglosados por provincia</b>				
Provincia	Hombres	Mujeres	Ubicación*	Total
Alberta	3	13	0	16
Columbia Británica	3	10	7	20
Manitoba	2	2	0	4
Nuevo Brunswick	1	3	0	4
Terranova	1	6	0	7
Territorios del Noroeste	0	0	0	0
Nueva Escocia	3	9	0	12
Ontario	23	152	0	175
Isla del Príncipe Eduardo	1	2	0	3
Quebec	1	7	0	8
Saskatchewan	3	1	0	4
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>205</b>	<b>7</b>	<b>253</b>

\* Los robos generalmente son reportados por lugar, tránsito (sucursal/departamento), ya que no hay individuos identificados.

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI	ODS				Principios UNGC
<b>Lesión por tipo de caso</b>					
Subcategoría	Importante	Incidente de menor importancia	Otro incidente	Bajo investigación	Total
Robo	23	1	0	15	39
Intento de robo	10	0	0	6	16
Moretones/Contusión	0	2	0	0	2
Quemaduras	0	0	0	0	0
Cortes/Laceraciones	0	0	4	3	7
Empleado	20	4	17	2	43
Fractura	0	0	0	0	0
Gases/Olores	0	0	0	0	0
Pérdida del conocimiento	0	0	0	0	0
Accidente de tránsito	5	0	0	0	5
Otro	7	5	8	40	60
Sobreesfuerzo	0	0	0	0	0
Trastorno psicológico	1	0	0	0	1
Esfuerzo repetitivo	1	0	0	3	4
Resbalón/Caída desde altura	7	0	0	3	10
Resbalón/Caída sobre superficie plana	12	1	0	5	18
Esguince/Torcedura	10	2	0	5	17
Golpe contra un objeto	5	0	0	3	8
Golpe por un objeto	5	0	0	6	11
Riesgo de tropiezo	9	1	0	2	12
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>16</b>	<b>29</b>	<b>93</b>	<b>253</b>

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI					Principios UNGC
ODS					
<b>Lesión por tipo de caso – Suma del tiempo perdido (días), por provincia</b>					
Provincia	Importante	Incidente de menor importancia	Otro incidente	Bajo investigación	Total
Alberta	148	0	0	0	<b>148</b>
Columbia Británica	125	0	0	0	<b>125</b>
Manitoba	0	0	0	0	<b>0</b>
Nuevo Brunswick	258	0	0	0	<b>258</b>
Terranova	56	0	0	0	<b>56</b>
Territorios del Noroeste	0	0	0	0	<b>0</b>
Nueva Escocia	15	0	0	0	<b>15</b>
Ontario	2,548	0	0	0	<b>2,548</b>
Isla del Príncipe Eduardo	0	0	0	0	<b>0</b>
Quebec	8	0	0	0	<b>8</b>
Saskatchewan	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>3,158</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3,158</b>
<p>El equipo de Adaptación del Lugar de Trabajo y Salud y Seguridad (WAHS) es el principal responsable de la preparación del Informe de Situaciones e Incidentes Peligrosos. Esta responsabilidad incluye preparar y presentar al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social de Canadá (ESDC) el informe anual de todas las situaciones peligrosas a nivel del Banco en general que ameritan notificación.</p> <p>El Informe de Situaciones Peligrosas requerido por el ESDC es preparado por el gerente o delegado de cada unidad o el representante de Salud y Seguridad, y a continuación se envía al equipo de WAHS. El informe se revisa y se presenta de acuerdo con los requisitos establecidos por las políticas y el gobierno federal. WAHS además revisa todo gasto factible de reembolso por Manulife en las provincias sin Juntas de Compensación Obrera; es decir, Ontario, Manitoba, Alberta y Nueva Escocia.</p> <p>WAHS revisa el informe para garantizar que todos los campos relevantes fueron completados y que no falta ninguna firma. WAHS llama al empleado lesionado o afectado y al departamento, según corresponda. En ese momento, WAHS debe determinar si la situación peligrosa constituye una lesión ocupacional. Se deberá establecer que tanto la situación como la lesión resultante ocurrieron debido a y durante el transcurso de la relación laboral (ver más definiciones abajo). Quizás sea necesario agregar detalles al informe, según los datos obtenidos con las entrevistas telefónicas. Si ese fuera el caso, WAHS enviará una copia del informe revisado al departamento.</p>					

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI	ODS	Principios UNGC
<b>Entre los recursos que ofrecemos, podemos mencionar los siguientes:</b>		
Tema	Oferta de Scotiabank	
Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos	Nuestro nuevo repositorio en línea AskHR facilita la búsqueda de políticas sobre bienestar, beneficios, salud y seguridad ocupacional, acuerdos de trabajo flexible y otras funcionalidades en el lugar de trabajo.	
Estrés mental traumático	Ofrecemos recursos y respaldo a cualquier empleado en Canadá que presencie un evento de estrés mental traumático en el lugar de trabajo y buscamos indicadores de estrés mental.	
Lesiones ocupacionales	Nos asociamos con un proveedor imparcial de servicios para lesiones ocupacionales en Canadá para poder garantizar que aquellos empleados que sufren una lesión en el trabajo tengan el respaldo necesario para un retorno seguro al lugar de trabajo.	
Ergonomía y lugar de trabajo	Nuestra Política sobre Ergonomía describe el compromiso de Scotiabank de brindar condiciones de trabajo óptimas. Cumplimos con estándares reconocidos <sup>22</sup> que regulan la iluminación de las oficinas, el nivel de ruidos, la calidad del aire, la humedad y la temperatura.	
Capacitación para gestión de estrés	El Programa de Ayuda al Empleado y la Familia en Canadá brinda respaldo a los empleados y sus familias en situaciones personales difíciles a través de un servicio de asesoramiento a corto plazo.	
Salud y bienestar del empleado	A todos los empleados regulares y bajo contrato se les brinda una cobertura con los beneficios fundamentales después de haber cumplido un año de servicio en Canadá. Además, les damos la opción de asignar los créditos de esos beneficios a cuentas para gastos y para el cuidado de la salud.	
Horario de trabajo flexible	Nuestra Política de Opciones de Horario de Trabajo Flexible ofrece a los empleados una variedad de acuerdos laborales incluso horarios flexibles, semanas de trabajo comprimido, trabajo compartido, trabajo desde locaciones alternas, acuerdos de jubilación por etapas y acuerdos de trabajo a medio tiempo.	
Instalaciones o aportes para el cuidado de los niños	Los empleados reciben una membresía paga con un proveedor de guardería y cuidados suplentes para niños hasta 12 años en Canadá.	
Permiso parental	Los empleados con permiso por maternidad en Canadá podrán recibir un beneficio adicional en su seguro de empleo por un período de seis semanas.	
<p><sup>22</sup> En Canadá, cumplimos los estándares de IESNA en términos de iluminación y de ASHRAE para el control de la temperatura, así como otras regulaciones gubernamentales.</p>		



## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI	Enlace ODS	Principios UNGC						
<p><b>Accidentes en el lugar de trabajo</b></p> <p><b>Según la ley: Un accidente incluye</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Todo acto intencional y a sabiendas, pero sin ser un acto del trabajador</li> <li>• Un evento ocasional por una causa natural o física, y</li> <li>• Una incapacidad que deriva del trabajo o que ocurre durante el desarrollo del mismo.</li> </ul> <p><b>Evento ocasional:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un evento ocasional es un evento no intencional identificable que provoca una lesión. Una lesión en sí misma no es un evento ocasional.</li> </ul> <p><b>Incapacidad:</b></p> <p>La definición de incapacidad incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una condición que surge gradualmente en el tiempo</li> <li>• Un resultado inesperado en las tareas laborales.</li> </ul> <p>La siguiente tabla representa la información relacionada con el Informe de Situaciones e Incidentes Peligrosos:</p> <table border="1" data-bbox="156 1106 1437 1852"> <thead> <tr> <th data-bbox="156 1106 399 1152">Tipo</th> <th data-bbox="399 1106 641 1152">Nombre</th> <th data-bbox="641 1106 1437 1152">Definición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="156 1152 399 1852">Persona</td> <td data-bbox="399 1152 641 1852">Importante</td> <td data-bbox="641 1152 1437 1852"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Lesión incapacitante:</b> una que “impide que el empleado vaya a trabajar o realice sus tareas diarias de manera efectiva cualquier día posterior al del evento de lesión o enfermedad, independientemente del hecho de ser un día laboral o no para el empleado, o que resulta en la pérdida temporaria o permanente de un miembro de su cuerpo o de una función”.</li> <li>• <b>Eventos de tiempo perdido</b> (ausencia el próximo día laboral o el día siguiente al del evento de lesión o enfermedad) excepto por enfermedades.</li> <li>• <b>Todo incidente importante deberá ser notificado por fax dentro de los 14 días al Ministerio del Trabajo y Desarrollo Social de Canadá</b> (salvo en algunos casos donde será en 24 horas: una fatalidad, una lesión incapacitante para dos o más empleados; la pérdida de un miembro del cuerpo o una parte de él o la pérdida total de uso de un miembro del cuerpo; la discapacidad permanente de una función corporal de un empleado; una explosión; daño a una caldera o a un recipiente de baja presión que deriva en incendio o en la ruptura de la caldera o del recipiente de baja presión; cualquier daño a un dispositivo de elevación que lo torna inútil o la caída libre de un dispositivo de elevación.)</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>			Tipo	Nombre	Definición	Persona	Importante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Lesión incapacitante:</b> una que “impide que el empleado vaya a trabajar o realice sus tareas diarias de manera efectiva cualquier día posterior al del evento de lesión o enfermedad, independientemente del hecho de ser un día laboral o no para el empleado, o que resulta en la pérdida temporaria o permanente de un miembro de su cuerpo o de una función”.</li> <li>• <b>Eventos de tiempo perdido</b> (ausencia el próximo día laboral o el día siguiente al del evento de lesión o enfermedad) excepto por enfermedades.</li> <li>• <b>Todo incidente importante deberá ser notificado por fax dentro de los 14 días al Ministerio del Trabajo y Desarrollo Social de Canadá</b> (salvo en algunos casos donde será en 24 horas: una fatalidad, una lesión incapacitante para dos o más empleados; la pérdida de un miembro del cuerpo o una parte de él o la pérdida total de uso de un miembro del cuerpo; la discapacidad permanente de una función corporal de un empleado; una explosión; daño a una caldera o a un recipiente de baja presión que deriva en incendio o en la ruptura de la caldera o del recipiente de baja presión; cualquier daño a un dispositivo de elevación que lo torna inútil o la caída libre de un dispositivo de elevación.)</li> </ul>
Tipo	Nombre	Definición						
Persona	Importante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Lesión incapacitante:</b> una que “impide que el empleado vaya a trabajar o realice sus tareas diarias de manera efectiva cualquier día posterior al del evento de lesión o enfermedad, independientemente del hecho de ser un día laboral o no para el empleado, o que resulta en la pérdida temporaria o permanente de un miembro de su cuerpo o de una función”.</li> <li>• <b>Eventos de tiempo perdido</b> (ausencia el próximo día laboral o el día siguiente al del evento de lesión o enfermedad) excepto por enfermedades.</li> <li>• <b>Todo incidente importante deberá ser notificado por fax dentro de los 14 días al Ministerio del Trabajo y Desarrollo Social de Canadá</b> (salvo en algunos casos donde será en 24 horas: una fatalidad, una lesión incapacitante para dos o más empleados; la pérdida de un miembro del cuerpo o una parte de él o la pérdida total de uso de un miembro del cuerpo; la discapacidad permanente de una función corporal de un empleado; una explosión; daño a una caldera o a un recipiente de baja presión que deriva en incendio o en la ruptura de la caldera o del recipiente de baja presión; cualquier daño a un dispositivo de elevación que lo torna inútil o la caída libre de un dispositivo de elevación.)</li> </ul>						

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI			Enlace ODS	Principios UNGC
Tipo	Nombre	Definición		
Persona	Importante	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los incidentes relacionados con robos son considerados importantes según las definiciones aplicables que preceden. Una diferencia notoria es que estos incidentes incluyen tiempo perdido relacionado con el robo.</li> <li>Todos los robos deben ser notificados por fax salvo en la provincia de Columbia Británica.</li> <li>Se debería enviar un correo electrónico del “Día Intermitente” al supervisor por ausencias (primer día de ausencia es el día siguiente al accidente). Los primeros tres días deberían denominarse “permiso especial con pago de remuneración”.</li> </ul>		
Persona	Incidente de menor importancia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sin tiempo perdido</li> <li>Atención médica recibida por ejemplo: empleados que estuvieron en un robo y pidieron ayuda médica; un ataque de asma relacionado con un problema de calidad del aire en un ambiente cerrado y que recibió asistencia médica; o un dedo cortado donde se recibió asistencia médica.</li> </ul> <p><b>“Lesión menor”</b> significa una lesión o una enfermedad ocupacional donde se ofrece un tratamiento médico y <u>excluye</u> toda lesión incapacitante. [Nota: Tratamiento médico es aquel que se brinda en instalaciones para tratamientos médicos, es decir, un hospital, una clínica o el consultorio de un médico donde se ofrece un servicio de emergencia y no debe confundirse con los primeros auxilios.]</p>		
Evento	Otro incidente	<p><b>“Otras situaciones peligrosas”</b></p> <p>Toda otra situación donde los eventos derivaron en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Una explosión</li> <li>Un daño a una caldera o un depósito bajo presión que deriva en incendio o en la ruptura de la caldera o del depósito</li> <li>Un daño a un dispositivo de elevación que se torna inútil o la caída libre de un dispositivo de elevación</li> <li>Una descarga eléctrica, una atmósfera tóxica o con falta de oxígeno que provoca la pérdida de conciencia del empleado</li> <li>La implementación del rescate, la reanimación u otro procedimiento de emergencia similar</li> <li>Un incendio</li> <li>Intento de robo (por ejemplo, cajero automático)</li> <li>Bomba o amenaza telefónica</li> </ul>		

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI		ODS	Principios UNGC																																	
<b>Capacitación y Educación</b>																																				
<b>404-1</b>	<b>Cantidad promedio anual de horas de capacitación por empleado</b>	4.3, 4.4, 4.5, 8.2, 8.5	6, 10																																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Cantidad promedio de horas de capacitación por empleado</th> </tr> <tr> <th>Género</th> <th>Incluye capacitación sobre cumplimiento</th> <th>Excluye capacitación sobre cumplimiento</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mujer</td> <td>40.5</td> <td>30.9</td> </tr> <tr> <td>Hombre</td> <td>44.0</td> <td>35.0</td> </tr> <tr> <td>Promedio</td> <td>42.0</td> <td>32.7</td> </tr> </tbody> </table>		Cantidad promedio de horas de capacitación por empleado			Género	Incluye capacitación sobre cumplimiento	Excluye capacitación sobre cumplimiento	Mujer	40.5	30.9	Hombre	44.0	35.0	Promedio	42.0	32.7	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Cantidad promedio de horas de capacitación por empleado</th> </tr> <tr> <th>Categoría de empleado</th> <th>Incluye capacitación sobre cumplimiento</th> <th>Cantidad promedio de horas de capacitación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Eventual</td> <td>29.8</td> <td>15.5</td> </tr> <tr> <td>Contrato</td> <td>21.3</td> <td>11.5</td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td>44.7</td> <td>35.6</td> </tr> <tr> <td>Promedio</td> <td>42.0</td> <td>32.7</td> </tr> </tbody> </table>		Cantidad promedio de horas de capacitación por empleado			Categoría de empleado	Incluye capacitación sobre cumplimiento	Cantidad promedio de horas de capacitación	Eventual	29.8	15.5	Contrato	21.3	11.5	Regular	44.7	35.6	Promedio	42.0	32.7
Cantidad promedio de horas de capacitación por empleado																																				
Género	Incluye capacitación sobre cumplimiento	Excluye capacitación sobre cumplimiento																																		
Mujer	40.5	30.9																																		
Hombre	44.0	35.0																																		
Promedio	42.0	32.7																																		
Cantidad promedio de horas de capacitación por empleado																																				
Categoría de empleado	Incluye capacitación sobre cumplimiento	Cantidad promedio de horas de capacitación																																		
Eventual	29.8	15.5																																		
Contrato	21.3	11.5																																		
Regular	44.7	35.6																																		
Promedio	42.0	32.7																																		
Para más información sobre nuestras inversiones en el personal y su capacitación, ver páginas 27-28.																																				
<b>404-2</b>	<b>Programas para mejorar las capacidades de los empleados y programas de ayuda para transiciones</b> Ver página 28	8.2, 8.5	6																																	
<b>404-3</b>	<b>Porcentaje de empleados que tienen revisiones regulares sobre desempeño y desarrollo profesional</b> El 96% de los empleados que cumplieron los requisitos aplicables recibieron una revisión de desempeño y desarrollo profesional en 2018. Ver página 28.	8.5	6																																	

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI		ODS	Principios UNGC																						
<b>405-1</b>	<b>Diversidad de cuerpos de gobierno y empleados</b>	5.1, 5.5, 8.5	3, 6																						
<p>A. Al 31 de octubre de 2018, para la Junta Directiva:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grupo etario</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Menor de 30 años</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>De 30 a 50 años</td> <td>18.75%</td> </tr> <tr> <td>Mayor de 50 años</td> <td>81.25%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Género</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mujeres</td> <td>38%</td> </tr> <tr> <td>Hombres</td> <td>62%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Geografía (residencia)</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Canadá</td> <td>62.5%</td> </tr> <tr> <td>EE. UU.</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Otro/Internacional</td> <td>12.5%</td> </tr> </tbody> </table> <p>La composición de la Junta ofrece diversidad en términos de experiencia, antecedentes geográficos y rasgos personales según se detalla en nuestra política sobre la diversidad de la Junta que forma parte de las políticas de gobierno corporativo de la Junta.</p>				Grupo etario	Porcentaje	Menor de 30 años	0%	De 30 a 50 años	18.75%	Mayor de 50 años	81.25%	Género	Porcentaje	Mujeres	38%	Hombres	62%	Geografía (residencia)	Porcentaje	Canadá	62.5%	EE. UU.	25%	Otro/Internacional	12.5%
Grupo etario	Porcentaje																								
Menor de 30 años	0%																								
De 30 a 50 años	18.75%																								
Mayor de 50 años	81.25%																								
Género	Porcentaje																								
Mujeres	38%																								
Hombres	62%																								
Geografía (residencia)	Porcentaje																								
Canadá	62.5%																								
EE. UU.	25%																								
Otro/Internacional	12.5%																								
<p>B. Todos los empleados</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grupo etario</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Menor de 30 años</td> <td>28.3%</td> </tr> <tr> <td>De 30 a 50 años</td> <td>57.3%</td> </tr> <tr> <td>Mayor de 50 años</td> <td>14.4%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Género</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mujeres</td> <td>56%</td> </tr> <tr> <td>Hombres</td> <td>44%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nota: Cantidad de empleados al 31 de octubre de 2018. Excluye al personal eventual, a las afiliadas y subsidiarias cuando no hubiese detalles disponibles por contar con sistemas de presentación de informes distintos. No contamos con otros datos sobre diversidad global en este momento. Ver página 20 para más información sobre la diversidad de la Junta.</p>				Grupo etario	Porcentaje	Menor de 30 años	28.3%	De 30 a 50 años	57.3%	Mayor de 50 años	14.4%	Género	Porcentaje	Mujeres	56%	Hombres	44%								
Grupo etario	Porcentaje																								
Menor de 30 años	28.3%																								
De 30 a 50 años	57.3%																								
Mayor de 50 años	14.4%																								
Género	Porcentaje																								
Mujeres	56%																								
Hombres	44%																								
<b>406-1</b>	<b>Incidentes de discriminación y acciones correctivas adoptadas</b>	5.1, 8.6	1, 2, 6, 10																						
<p>Dentro del contexto de la divulgación, un “incidente” de discriminación hace referencia a una acción legal oficial presentada ante las autoridades correspondientes o una reclamación presentada con sujeción a los procedimientos internos para reclamaciones de Scotiabank, donde la reclamación de discriminación, ya sea a través de procesos judiciales o de una investigación interna formal y procedimientos y procesos sobre los hechos, contempla un incumplimiento o una violación de las políticas corporativas, los estatutos de gobierno o los regímenes regulatorios. Los casos corroborados sobre acoso sexual fueron incluidos en los datos reportados como “incidentes” de discriminación.</p> <p>Hubo 19 incidentes* en total en todas las jurisdicciones del Banco.</p> <p>*El Banco ha informado sobre un aumento en el número total de incidentes de discriminación durante el ejercicio fiscal 2018 comparado con el ejercicio fiscal 2017. Los incidentes de discriminación reportados durante el ejercicio fiscal 2018 demuestran las mejoras realizadas por el Banco para promover una cultura que aliente a nuestros empleados, clientes y socios a comunicarnos sus inquietudes de conformidad con la Política Global sobre Acoso y los Principios Globales sobre No Discriminación en el Lugar de Trabajo del Banco.</p>																									

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI	ODS	Principios UNGC
<p><b>412-1 Operaciones sujetas a revisiones sobre derechos humanos o evaluaciones sobre su impacto</b></p> <p>Entre 2015 y 2016, Scotiabank llevó a cabo una evaluación sobre derechos humanos para entender de qué forma el Banco genera impacto sobre los derechos humanos de sus empleados, clientes, contratistas, socios comerciales y miembros de la comunidad tanto de forma positiva como negativa. Scotiabank contrató a dos expertos externos en derechos humanos para llevar a cabo una evaluación y brindar recomendaciones para el Banco: The Danish Institute for Human Rights y Business for Social Responsibility (BSR). La evaluación incluyó nuestros mercados claves: Canadá, México, Perú, Chile, Colombia y el Caribe. En 2016, esta evaluación quedó asentada por escrito, y formalizamos nuestro respeto por los derechos humanos como una forma fundamental de hacer negocios, a través de la Declaración de Derechos Humanos, firmada por Brian Porter, nuestro Presidente y Director General. Además, como consecuencia de la evaluación de impacto, diseñamos una estrategia de derechos humanos a tres años, que se implementó durante el ejercicio fiscal 2017. En 2018, logramos avanzar en áreas prioritarias como la remuneración equitativa, el lugar adecuado, el acoso, la cadena de abastecimiento y la debida diligencia. Para más información consulte las páginas 22-24.</p>	8	1, 2, 6
<p><b>413-1 Operaciones con compromiso, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo en la comunidad local</b></p> <p>El 100% de los mercados donde operamos están comprometidos de forma activa con programas de desarrollo en la comunidad local. Nuestro socio de desarrollo corporativo presenta informes al cierre de cada ejercicio, en forma anual. Cada vez nos enfocamos más en evaluar y comparar los indicadores para medir e impulsar un impacto más significativo a través de las iniciativas de inversión de nuestra comunidad.</p>	4.4	3
<p><b>414-1 Proveedores nuevos que fueron monitoreados y que usan los criterios sociales</b></p> <p>Todos los proveedores, existentes y nuevos, invitados por Servicios de Suministros Globales a participar en una Solicitud de Propuestas formal fueron evaluados en base a criterios cualitativos y cuantitativos, que incluyen los factores ASG.</p>	5.2, 8.6	1, 2, 3
<p><b>415-1 Aportes políticos</b></p> <p>En Canadá, no se permiten aportes políticos a nivel nacional, municipal y en muchas provincias. En un esfuerzo por mantener la consistencia en todas nuestras operaciones, en 2016 Scotiabank tomó la decisión de eliminar los aportes políticos; la cual fue efectiva a partir de 2017.</p>		
<p><b>418-1 Reclamaciones corroboradas sobre violaciones a la privacidad de los clientes y pérdida de datos de los clientes</b></p> <p>No hubo violaciones de privacidad con riesgo real de daño significativo.</p>		
<p><b>419-1 Incumplimiento de leyes y regulaciones en el área social y económica</b></p> <p>No se identificaron multas por incumplimiento de las leyes y regulaciones en el área social y económica.</p>		10

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI		ODS	Principios UNGC																																																								
<b>FS8</b>	<b>Valor monetario de productos y servicios diseñados para generar un beneficio ambiental específico en cada línea de negocio, detallado según su finalidad</b> Ver página 44		10																																																								
<b>FS11</b>	<b>Porcentaje de activos sujetos a monitoreo social y ambiental negativo y positivo</b>																																																										
<p><b>Transacciones sujetas a los Principios del Ecuador - Financiamiento de proyectos y préstamos corporativos relacionados con proyectos</b></p> <p>La cantidad total de préstamos para financiación de proyectos que se completaron durante el ejercicio fiscal del Banco finalizado el 31 de octubre de 2018 fueron 10. El detalle es el siguiente:</p>																																																											
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Financiamiento de proyectos</th> <th colspan="3">Préstamos corporativos relacionados con proyectos</th> </tr> <tr> <th>Sector</th> <th>Categoría A</th> <th>Categoría B</th> <th>Categoría C</th> <th>Categoría A</th> <th>Categoría B</th> <th>Categoría C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Minería</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Infraestructura</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>5</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Hidrocarburos</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Energía</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Otros</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td><b>Subtotal</b></td> <td><b>1</b></td> <td><b>2</b></td> <td><b>6</b></td> <td><b>0</b></td> <td><b>1</b></td> <td><b>0</b></td> </tr> </tbody> </table>				Financiamiento de proyectos				Préstamos corporativos relacionados con proyectos			Sector	Categoría A	Categoría B	Categoría C	Categoría A	Categoría B	Categoría C	Minería	1	0	0	0	0	0	Infraestructura	0	1	5	0	1	0	Hidrocarburos	0	1	0	0	0	0	Energía	0	0	0	0	0	0	Otros	0	0	1	0	0	0	<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Financiamiento de proyectos				Préstamos corporativos relacionados con proyectos																																																							
Sector	Categoría A	Categoría B	Categoría C	Categoría A	Categoría B	Categoría C																																																					
Minería	1	0	0	0	0	0																																																					
Infraestructura	0	1	5	0	1	0																																																					
Hidrocarburos	0	1	0	0	0	0																																																					
Energía	0	0	0	0	0	0																																																					
Otros	0	0	1	0	0	0																																																					
<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>																																																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Región</th> <th>Categoría A</th> <th>Categoría B</th> <th>Categoría C</th> <th>Categoría A</th> <th>Categoría B</th> <th>Categoría C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>América</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>6</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Europa, Medio Oriente y África</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Asia Pacifico</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td><b>Subtotal</b></td> <td><b>1</b></td> <td><b>2</b></td> <td><b>6</b></td> <td><b>0</b></td> <td><b>1</b></td> <td><b>0</b></td> </tr> </tbody> </table>				Región	Categoría A	Categoría B	Categoría C	Categoría A	Categoría B	Categoría C	América	1	1	6	0	0	0	Europa, Medio Oriente y África	0	0	0	0	0	0	Asia Pacifico	0	1	0	0	1	0	<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>																					
Región	Categoría A	Categoría B	Categoría C	Categoría A	Categoría B	Categoría C																																																					
América	1	1	6	0	0	0																																																					
Europa, Medio Oriente y África	0	0	0	0	0	0																																																					
Asia Pacifico	0	1	0	0	1	0																																																					
<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>																																																					

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI				ODS			Principios UNGC		
<b>Designación de país</b>	<b>Categoría A</b>	<b>Categoría B</b>	<b>Categoría C</b>	<b>Categoría A</b>	<b>Categoría B</b>	<b>Categoría C</b>			
País designado <sup>23</sup>	0	2	6	0	1	0			
País no designado (generado automáticamente)	1	0	0	0	0	0			
<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>			
<b>Revisión independiente</b>	<b>Categoría A</b>	<b>Categoría B</b>	<b>Categoría C</b>	<b>Categoría A</b>	<b>Categoría B</b>	<b>Categoría C</b>			
Sí	0	2	6	0	0	0			
No (generado automáticamente)	1	0	0	0	1	0			
<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>			
<p>Categoría A – Proyectos con potenciales riesgos/impactos sociales y ambientales adversos, significativos, diversos, irreversibles o inesperados.</p> <p>Categoría B – Proyectos con potenciales riesgos/impactos sociales y ambientales adversos, limitados, en poca cantidad, generalmente específicos de un lugar, totalmente reversibles y que se pueden abordar con medidas mitigantes.</p> <p>Categoría C – Proyectos con riesgos/impactos sociales y ambientales mínimos y no adversos.</p>									
<p><sup>23</sup> Países designados (anteriormente denominados Países OCDE con ingresos elevados) son aquellos países considerados por tener un gobierno social y ambiental robusto, una legislación y capacidad institucional que protege a su pueblo y al medioambiente. Para ver la lista de países designados, visite: <a href="http://www.equator-principles.com/index.php/ep3/designated-countries">http://www.equator-principles.com/index.php/ep3/designated-countries</a></p>									

## Apéndice: Estándares GRI, CoP e índice ODS

Indicador GRI		ODS	Principios UNGC
<b>FS13</b>	<b>Puntos de acceso en áreas con poca población o en desventaja económica por tipo</b> Ver página 52	1.3, 1.4, 8.10	2
<b>FS14</b>	<b>Iniciativas para mejorar el acceso a los servicios financieros para personas en desventaja</b> Ver páginas 51-52	1.3, 1.4, 8.10	2





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