

Informe Anual 2015



Responsabilidad **Social Corporativa** México



Acerca del Informe de RSC 2015 de Scotiabank en México

Este informe de Responsabilidad Social Corporativa se realizó con la información suministrada en el Informe Financiero del Grupo Financiero Scotiabank Inverlat, S.A. de C.V. 2015. The Bank of Nova Scotia (BNS), la entidad controladora de Grupo Financiero Scotiabank, ofrece diversos servicios financieros a nivel global, y cotiza sus acciones en las Bolsas de Valores de Toronto y de Nueva York. Como emisora, BNS hace pública, entre otra, información anual y trimestral que elabora con base en las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). Además de lo anterior, sus estados financieros consolidados también cumplen con los requisitos contables que la Ley Bancaria Canadiense establece. Tal información financiera incluye los resultados de las entidades que se encuentran consolidadas en el Grupo Financiero Scotiabank.

Con base en los requisitos establecidos por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) Scotiabank publica a través de su página electrónica en la red mundial (Internet), sus estados financieros consolidados con cifras a marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, los cuales elabora de conformidad con los Criterios Contables Aplicables a Instituciones Financieras que la CNBV establece.

Se empleó también la información presentada a la matriz en Canadá en el Cuestionario Internacional de Responsabilidad Social Corporativa que sirvió como fuente de información para la creación del Informe de CSR Scotiabank 2015 de cobertura global. Contribuyen a la realización de este informe las áreas de Compras, Finanzas, Inmobiliaria, Mercadotecnia, Ombudsman, Planeación Estratégica, Secretaría del Consejo y todas las direcciones que conforman la DGA de Recursos Humanos están primordialmente involucradas en la generación de información para la sección de Scotiabankers. Se utilizó también la información recopilada de los medios de comunicación interna: intranet, boletín semanal, comunicados extraordinarios, comunicados desde la dirección, comunicados globales; además de la obtenida del repositorio de Manuales y Políticas.

En general y principalmente el Informe de RSC 2015 en México lo lidera y gestiona el área de Responsabilidad Social Corporativa en Scotiabank en México responsable de realizar la Comunicación del Progreso (CoP) o Memoria de Sostenibilidad que a continuación se presenta y que se envía al Pacto Mundial de las Naciones Unidas para exponer el trabajo respecto a los 10 Principios. El área de RSC es parte de la Dirección de Gestión del Talento y

Comunicación Institucional, y ésta pertenece a la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos. Por lo anterior, existen cargos ejecutivos o con responsabilidades de los programas ambientales y sociales que se atienden en colaboración con otras direcciones. Al momento no se rinden cuentas directamente al órgano superior de gobierno.

Este informe de Responsabilidad Social Corporativa 2015 contiene la información del desempeño y logros de Scotiabank en México con base en sus grupos de interés y temas materiales y se comunican a partir de la metodología GRI 4 "de conformidad" sin verificación externa; no obstante, previamente se mencionó la fuente de originación de información económica, social y ambiental. La definición de contenido se ha elaborado bajo el proceso de identificación, priorización, validación y revisión. También se muestra el avance en el cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial de Scotiabank en México, lugar al que se ha designado para comunicar las operaciones significativas para este informe, al inicio de cada sección se indica el Principio al que se está haciendo referencia.



Foto de portada: Karla Dorene Rodríguez Esquivel, Scotiabanker en reforestación de 600 pinos en las 5 hectáreas de Hueytamalco en el cerro de El Colihui en el Estado de Puebla.

Contenido	Acerca del Informe	2
	Un camino con la mejor dirección	3
	Nuestro perfil	5
Responsabilidad Social Corporativa		7
10 Principios del Pacto Mundial	85	Índice de contenidos GRI 86

Gobierno Corporativo 10	Cientes 21	Scotiabankers 32	Comunidad 54	Medio Ambiente 75
Consejo de Administración 10	Estado de Resultados 23	En números 34	Voluntariado 55	Política Medio Ambiental 75
Control Interno 13	Banca 25	Diversidad e Inclusión 38	Inversión Social 57	Huella de Carbono 78
Las Pautas de Conducta en los Negocios 16	Scotia Wealth Management 27	Desarrollo 43	Colecta de Libros 74	Operaciones diarias 80
Relaciones con Proveedores 19	Crédito Familiar 28	Beneficios 45		Sembrando en el Presente 81
Lucha contra la Corrupción 20	Compromiso con los Clientes 29	Reconocimientos 51		Ciclismo Urbano 84

El periodo que comprende es de octubre de 2014 a septiembre de 2015 (Bank of Nova Scotia - BNS 2015); para los resultados financieros se considera el año fiscal en México de enero a diciembre 2015. Si algún dato abarca otro periodo así se especifica.

Informes Anuales RSC México

Los informes de Responsabilidad Social Corporativa a nivel global se encuentran en:

www.scotiabank.com/csr

Se contempla dentro de los indicadores presentados a las subsidiarias del Grupo Financiero Scotiabank Inverlat, S.A. de C.V.:

- Scotiabank Inverlat, S.A., Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero Scotiabank Inverlat
- Scotia Inverlat Casa de Bolsa, S.A. de C.V., Grupo Financiero Scotiabank Inverlat
- Servicios Corporativos Scotia, S.A. de C.V.
- Scotia Fondos, S.A. de C.V. Sociedad Operadora de Fondos de Inversión, Grupo Financiero Scotiabank Inverlat
- Crédito Familiar, S.A. de C.V., Sociedad Financiera de Objeto Múltiple, E.R, Grupo Financiero Scotiabank Inverlat

Consulta el sitio Relación con Inversionistas para consultar Informes Financieros

Para cualquier duda o aclaración respecto de este informe dirigirse al área de Responsabilidad Social Corporativa:

Bldv. Manuel Ávila Camacho #1, piso 7. Col. Lomas de Chapultepec, México D.F., C.P. 11009

responsabilidadsocial@scotiabank.com.mx

Tel: (55) 5123-0000

www.scotiabank.com.mx

Apreciables Stakeholders:

Scotiabank en México finaliza este año con un equipo conformado por 13,010 personas del cual tengo el honor de continuar encabezando y colaborando para brindar a nuestros aproximadamente tres millones de clientes las mejores alternativas financieras a nivel nacional. Como Grupo logramos un incremento anual de 30% de la utilidad neta. Si tomamos perspectiva de mercado, veremos que hemos crecido por encima de nuestra competencia y podemos seguir haciéndolo.

Durante mi gestión he invitado a este gran equipo a tener confianza entre compañeros y líderes. A confiar en nuestro equipo. A ser conscientes de nuestro potencial. A confiar en nuestra oferta de valor y tener seguridad en nuestras capacidades. Yo creo en Scotiabank. Y los invito a todos ustedes, nuestras partes interesadas, a que también crean en nosotros.

En el Informe Financiero 2015 nuestro Presidente de Consejo de Administración el Dr. Guillermo Babatz comentó lo complejo para la economía mexicana que fue este año, el cual, estuvo caracterizado por una alta incertidumbre y mayor volatilidad, lo que derivó de la inestabilidad financiera internacional, ante la expectativa de cambio de ciclo monetario en EUA y la tensión generada por la posible desaceleración de la economía mundial.

A nivel global Scotiabank orientó a todos sus colaboradores a poner todas estas condiciones en el contexto adecuado ya que tenemos una gestión con miras a largo plazo, y la diversificación de nuestros negocios y estrategia son adecuadas para impulsar el crecimiento sostenible y por lo tanto continuamos trabajando. Nuestro enfoque permanece centrado en nuestros clientes.

A finales de este año la reunión global de Consejeros de The Bank of Nova Scotia se realizó en nuestro país, lo cual demuestra el respaldo a la operación del banco en México. Hay una alineación entre el valor estratégico que se le da a nuestro país y los esfuerzos que estamos haciendo para participar en ese desarrollo y en el crecimiento del banco. La inversión en el programa de Modernización de Negocio en México anunciado el año anterior finaliza el primer año de cuatro etapas de ejecución. Ha sido un esfuerzo mayúsculo ya que sienta las bases sobre la que estaremos trabajando durante todo el proyecto con el claro objetivo de simplificar la forma de hacer negocios con nuestros clientes. Más de 40 áreas están involucradas para el detalle de acciones en este año de trabajo.

A lo largo de este informe presentaremos los resultados obtenidos en el Grupo así como el lanzamiento y mejora de nuestros productos y servicios. Profundizaremos en materia de Gobierno Corporativo; en los números y

“Vamos por el camino con la mejor dirección. Creemos que nuestros clientes tienen derecho a estar mejor. Continuaremos cumpliendo con los compromisos establecidos en los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas”.

Enrique Zorrilla

Presidente y Director General Scotiabank en México

mejores prácticas que nos hacen ser uno de los mejores lugares para trabajar. Revisaremos nuestro desempeño en las comunidades donde operamos para favorecer a los grupos vulnerables y las acciones en materia ambiental, para hacer de su conocimiento nuestro desempeño a favor de un desarrollo sostenible.

Scotiabank se enorgullece de ser una de las organizaciones fundadoras y miembro del Comité Ejecutivo en México de la iniciativa de sostenibilidad corporativa más grande del mundo: el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que este año cumple 15 años de ser lanzada. 12 mil organizaciones adheridas en más de 150 países buscamos hacer realidad una economía mundial más sostenible e inclusiva. Como participantes del Pacto Mundial de la ONU sabemos que las empresas sostenibles ven más allá del negocio y emprenden acciones para apoyar a las comunidades donde operan. Por ello, este año fuimos sede del II Diálogo Iberoamericano de Sostenibilidad, organizado por el Centro Regional del Pacto Mundial de la ONU. También, con la Red Mexicana del Pacto Mundial de la ONU celebramos los primeros 10 años de su aniversario en el encuentro anual, estas actividades nos permiten dialogar con otras empresas y partes involucradas por hacer de este mundo un lugar en donde todos tengamos las mismas posibilidades de desarrollarnos y prosperar.

A nivel global a partir de este año nuestra estrategia de apoyo a las comunidades está enfocada en la juventud para contribuir a

generar oportunidades económicas y sociales que mejoren su educación y salud. Nuestro objetivo es tener comunidades fortalecidas y una generación de jóvenes agentes de cambio que con su éxito contribuyan al desarrollo sostenible.

La transformación digital de Scotiabank se consolidará para el siguiente año para reinventar y simplificar la experiencia del cliente y digitalizar los sistemas y procesos del Banco en todo el mundo. Se realizarán las inversiones adecuadas en la tecnología que necesitamos para servir a nuestros clientes.

Los principales objetivos de todas las líneas de negocio seguirán siendo para 2016: Crecimiento en clientes, expansión en productos por cliente a nivel Grupo, y diversificación de ingresos. Tenemos las capacidades y el talento para ser exitosos. Lo lograremos con convicción de liderazgo, sentido de urgencia, disciplina financiera, enfoque en resultados y la vivencia de nuestros valores Scotiabank.

Vamos por el camino con la mejor dirección. Creemos que nuestros clientes tienen derecho a estar mejor. Continuaremos cumpliendo con los compromisos establecidos en los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, seguiremos siendo participantes durante 2016. El papel de la banca es crucial para el desarrollo sostenible de cualquier país. México está en condiciones de progresar y alcanzar una economía mucho más grande. Queremos estar ahí cuando eso suceda.



Enrique Zorrilla
Presidente y Director General
Scotiabank en México

Scotiabank en México es una subsidiaria del grupo corporativo internacional The Bank of Nova Scotia (BNS), destacado proveedor multinacional de servicios financieros y el banco canadiense con mayor presencia internacional. Con un equipo de más de **90,000 empleados**, Scotiabank ofrece una amplia gama de productos y servicios a más de **23 millones de clientes** en más de **50 países** con sede principal en Toronto, Ontario, Canadá.

El desarrollo, aprobación y actualización de la estrategia y cultura organizacional se definen en la sede corporativa donde el Presidente del Consejo del Grupo Financiero Scotiabank Inverlat tiene presencia dentro de la Junta Directiva de BNS. Dicha Junta espera que las prácticas de gobierno de las subsidiarias reflejen los mismos valores que se fomentan en Scotiabank y que las oficinas ejecutivas supervisen la implementación de controles y procesos al igual que en BNS.

Una transformación cultural sucedió durante este año permitiendo alinear aún más a la organización para brindar

una excelente experiencia al cliente. Somos flexibles y esto nos permite mejor ante nuestros grupos de interés, nos esforzamos por fortalecer y adaptar la cultura organizacional que si bien es fuerte y saludable puede ser aún mejor si se hace más hincapié en nuestros clientes y si estamos más orientados al desempeño.

Si bien para 2015, la estrategia fundamental sigue siendo la misma las tres prioridades estratégicas redefinidas el año anterior se robustecen para este año e integran dos más con el objetivo de concentrar mejor el esfuerzo en lo que es más importante para lograr el éxito.

El cambio de cultura no es sencillo, y a veces, puede resultar retador. Nos preciamos de tener un excelente equipo de líderes y Scotiabankers que guían el periodo de cambio el cual incluyó una modificación de los valores que nos rigen a partir del primer trimestre del año 2016. Estos valores se establecieron después de un ejercicio de consulta que incluyó a todos los colaboradores.

PRIORIDADES PARA EL BANCO



CLIENTE

LO QUE NOS MUEVE: Creemos que cada Cliente tiene derecho a estar mejor.

CULTURA: Centrarnos más en el Cliente y orientarnos a resultados.

VALORES SCOTIABANK

Respeto: Valora cada voz. Valoramos la diversidad de origen y experiencias, tratando a todos con dignidad.

Integridad: Actúa con honor. Actuamos con integridad para ganarnos la confianza de nuestros clientes y colegas.

Pasión: Da lo mejor de ti. Brindamos servicio a nuestros clientes con entusiasmo y orgullo, con el valor de escuchar, aprender, innovar y ganar.

Responsabilidad: Lógralo. Somos responsables de nuestro trabajo, compromisos y acciones ante nuestros clientes y colegas.

Scotiabank en México ofrece una amplia gama de productos y servicios financieros a personas físicas, medianas y pequeñas empresas y a grandes corporaciones nacionales e internacionales a través de:

BANCA

- Tarjetas de crédito.
- Préstamos Personales y Nómina.
- Automotriz.
- Hipotecario.
- Crédito Comercial y a actividad Empresarial.
- Cuentas de cheque, depósitos y ahorro para personas físicas y morales.
- Otros Productos.

SCOTIA WEALTH MANAGEMENT

Su amplia gama de productos y servicios especializados, enfocados en clientes corporativos y de menudeo con sofisticadas necesidades de asesoría e inversión patrimonial hacen su oferta en el mercado.

- Mercado de Dinero.
- Fondos de Inversión.
- Mercado de Capitales.
- Valores Estructurados y Títulos Opcionales (warrants).

CRÉDITO FAMILIAR

Financiamiento al consumo y microcrédito de acuerdo al perfil y potencial financiero de cada cliente.

La Red de sucursales de la Banca de Consumo de Scotiabank en México es el principal medio de contacto con los clientes y para continuar el crecimiento del negocio se realizó un ajuste en la estructura de dirección, que contempla la creación del Territorio Bajío. Este cambio asegura una mejor y completa experiencia al cliente en cada localidad del país y desde las distintas líneas de negocio que componen al Grupo.

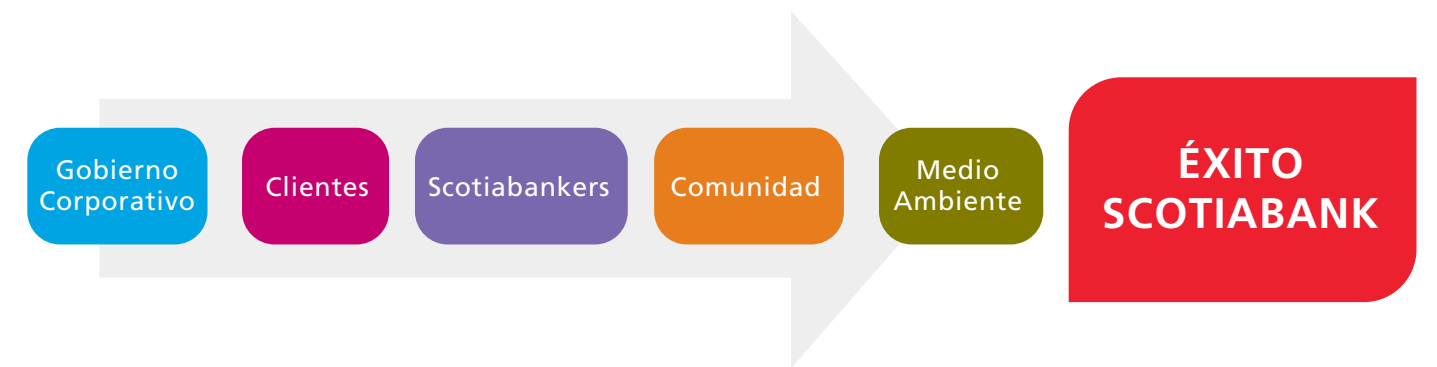
Distribución de territorios

5 Territorios con 600 sucursales



Scotiabank busca el éxito de su estrategia con la visión de no medirlo únicamente por los resultados financieros y valor generado a los accionistas, también se busca generar valor a los clientes, colaboradores y sociedad en general a través de sólidas prácticas de gobierno interno integrando la estrategia de responsabilidad social en las operaciones diarias y el apoyo a las comunidades en donde operamos.

La estrategia de Responsabilidad Social se terminará de definir para 2016 cuando será presentada a todos los grupos de interés. Para este año las prioridades continúan focalizadas en la división que se ha realizado en este informe con base en los 10 Principios del Pacto Mundial y los resultados de los temas materiales para nuestros Stakeholders.



El mapeo de los temas materiales realizado desde el año anterior marcó el rumbo de la gestión en materia de responsabilidad social para así continuar contribuyendo al desarrollo sostenible, en donde como empresa reconocemos que no podemos prosperar mientras nuestro alrededor se deteriora en el aspecto social, económico y ambiental. Somos corresponsables y actuamos para mejorar las condiciones de la comunidad donde operamos.

En la encuesta anual Punto de Vista, realizada a nivel global, se identificó como la segunda pregunta respondida más favorablemente: **“Scotiabank es una empresa responsable desde el punto de vista social y medioambiental”**.

En México el 92% de los colaboradores respondieron la encuesta Punto de Vista, de ellos, el 56% estuvo **completamente de acuerdo** con esta pregunta, disminuyendo 3 puntos porcentuales respecto del año anterior. Se obtuvieron 91% de respuestas favorables.

La disminución de porcentaje coincidió con la integración en dicha encuesta de la empresa Crédito Familiar.

TEMAS MATERIALES PARA MÉXICO

Los temas materiales para México continúan como en 2014 y sobre los que se está rindiendo avance en este informe.



Trabajamos por un Desarrollo Sostenible

Continuamos siendo signatarios del Pacto Mundial y parte del Comité Ejecutivo de la Red Mexicana del Pacto Mundial en nuestro país, siendo la red más grande de América Latina con 700 miembros que generan más de un millón de empleos, este espacio nos permite permear una gestión de sostenibilidad en el ámbito empresarial.

Se realizó el encuentro anual de la Red del Pacto Mundial en México en el marco de su décimo aniversario bajo el nombre: Empresas y Desarrollo Sostenible, Agenda Post-2015 México, en donde se discutieron nueve temas prioritarios para el sector privado dentro de la futura agenda de desarrollo sostenible.

Scotiabank lideró la mesa de diálogo “Buen Gobierno y realización de los Derechos Humanos” donde se generaron ideas sobre cómo informar a los gobiernos la voluntad de la comunidad empresarial para contribuir a la formulación de cualquier objetivo para tener sociedades justas, pacíficas y prósperas.

Empresas Responsables 2015

Por segundo año consecutivo Scotiabank fue incluido en el Ranking de la Revista Expansión CEO y Schulich School of Business “Empresas Responsables 2015”. En esta ocasión Scotiabank ocupa la tercera posición avanzando 22 lugares respecto del año pasado. De los tres aspectos medidos, Scotiabank ocupó el 1º lugar en materia medioambiental.

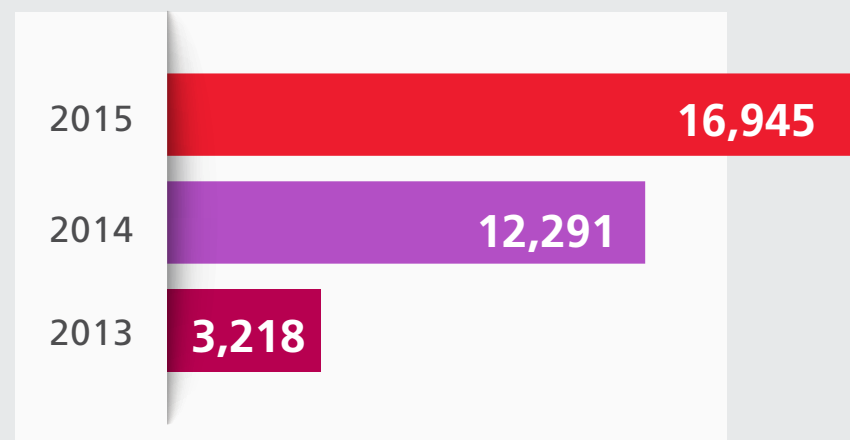
II Diálogo Iberoamericano de Sostenibilidad

Scotiabank fue sede de este encuentro organizado por el Centro Regional del Pacto Mundial de la ONU, el cual convocó a participantes de España, Canadá, Chile, Colombia, Guatemala y México, quienes compartieron experiencias y retos para lograr una economía con enfoque sostenible.

Como parte de las acciones de comunicación externa de la estrategia y programas de nuestra **Responsabilidad Social Corporativa**, actualizamos periódicamente nuestro sitio web y tuvimos presencia en los medios digitales de Scotiabank en México, teniendo como resultado favorable el **incremento del número de personas al que hemos logrado comunicar dichas acciones.**

Ingreso al sitio de Responsabilidad Social en:

www.scotiabank.com.mx



Todas las iniciativas y programas, se comunican a nivel interno y externo. No se cuentan con sesiones de capacitación específicas sobre el tema.



PM2



PM3 - PM4 - PM6



PM10

Reconocemos la necesidad de aplicar las mejores prácticas de gobierno interno. Contar con sólidas políticas y prácticas de gobierno interno nos permite generar valor y confianza a todas nuestras partes interesadas

Cada Scotiabanker es responsable de los actos y resultados del Banco, así como también lo es la Junta Directiva. Nos hemos comprometido a cumplir las normas más elevadas de gobierno interno, asegurándonos de equilibrar y proteger los intereses de nuestros clientes, accionistas, empleados y las comunidades donde operamos. Mientras trabajamos por crear un banco aún mejor, Scotiabank mantiene su férreo compromiso por ejercer un impacto positivo en la sociedad.

A nivel global el Comité de Gobierno Interno de la Junta Directiva de Scotiabank es responsable de revisar:

- La estrategia y los informes de Responsabilidad Social Corporativa del Banco, así como la vinculación con las comunidades donde operamos.
- Los análisis comparativos de las prácticas y el desempeño del Banco en el área de la RSC; y
- Las tendencias y prácticas mundiales en materia de divulgación de información sobre el desempeño no financiero de las empresas.

Los Miembros del Consejo tienen bajo su responsabilidad funciones relevantes, además de brindar asesoría para la optimización del modelo de gobernanza interna conforme a las nuevas tendencias y mejores prácticas. El Consejo asumió la supervisión de los aspectos relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa, por lo que ahora es responsable de revisar la estrategia y su avance respecto a las prioridades definidas, así como de examinar constantemente las tendencias mundiales en materia de divulgación de información sobre el desempeño no financiero de las empresas.

Las prioridades y el progreso del banco con respecto a la RSC se presentan al Comité de Operaciones, formado por el Presidente y Director General y los altos ejecutivos, así como al Comité de Gobierno Interno, a fin de garantizar la implementación de la estrategia de RSC en todas las líneas de negocios y funciones corporativas y subsidiarias a nivel global.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

En México nuestro órgano de gobierno se concentra en el Consejo de Administración. Los miembros deben participar en la supervisión de la gestión administrativa propia del Grupo, sin que sea su responsabilidad las operaciones y transacciones ordinarias en lo particular. La función de supervisión incluye la aprobación de la estrategia del negocio tomando en consideración las estrategias globales de BNS, el establecimiento de políticas y procedimientos, el nombramiento de funcionarios y la toma de decisiones sobre asuntos relevantes para el Grupo.

El Consejo de Administración ha constituido

Comités que funcionan como órganos intermedios de administración y vigilancia, de conformidad con la legislación, políticas y procedimientos. A ese respecto, y como parte de su mandato, los miembros deben participar activamente en dichos Comités.

Los miembros tienen bajo su responsabilidad funciones relevantes, mismas que en ningún momento pueden delegarse establecidas en la Política de Gobierno Corporativo junto con los lineamientos para la gestión del Gobierno Corporativo y las partes que lo integran. Estas responsabilidades pueden derivar de la ley, de los estatutos sociales, o de los acuerdos de la Asamblea de Accionistas.

Las leyes aplicables al régimen de responsabilidad, atendiendo a la naturaleza de los intermediarios que forman parte del Grupo son:

- Ley General de Sociedades Mercantiles
- Ley Para Regular las Agrupaciones Financieras
- Ley de Instituciones de Crédito
- Ley del Mercado de Valores
- Ley de Fondos de Inversión
- Ley General de Organizaciones y Actividades Auxiliares del Crédito
- Ley de Concursos Mercantiles

Se deberá promover la diversidad dentro del Consejo a fin de obtener los mayores beneficios y eficiencia en la administración derivada de la pluralidad de opinión. **84% de los miembros del Consejo de Administración son independientes. 8% de los integrantes son mujeres.**

Las características generales para los miembros del Consejo de Administración de conformidad con la regulación en esta materia son:

- Los Consejeros Propietarios deberán ser mínimo cinco y máximo 15.
- 25% deberán ser Consejeros Independientes. Para Scotia Fondos, S.A. de C.V., Sociedad Operadora de Fondos de Inversión, el porcentaje mínimo de independientes deberá de ser de 40%.
- Los Consejeros Propietarios designarán un suplente, en el entendido de que los Consejeros Suplentes de los Consejeros Independientes, deberán tener este mismo carácter.
- No podrán constituir más de la tercera parte del Consejo, aquellos que tengan el cargo de director general o de las dos jerarquías administrativas inmediatas inferiores.
- La mayoría de los Consejeros deberán residir en el territorio nacional.

Está integrado por Consejeros Independientes, Consejeros Funcionarios del Grupo, Consejeros Funcionarios de Scotiabank y Consejeros Externos. Se considerarán Independientes aquellos que cumplan con los requisitos establecidos en las disposiciones normativas aplicables. Cuando no es funcionario del Grupo o de Scotiabank, o no cumple con los requisitos para ser considerado como independiente.

Los Consejeros son electos anualmente por un periodo de un año. Para considerar la reelección, la Asamblea de Accionistas previa recomendación del Comité de Gobierno Corporativo, toma en cuenta si han alcanzado las expectativas establecidas en la Descripción de Cargo de Consejero, así como algún otro asunto establecido como parte de la evaluación de desempeño como Consejero. No obstante en cualquier tiempo, se podrá designar o remover a cualquier Consejero.

Desde el momento de su nombramiento y durante toda su gestión, los Consejeros deben contar con calidad técnica, historial crediticio satisfactorios y amplios conocimientos y experiencia en materia financiera, legal o administrativa. Respecto de las cualidades personales se busca que sean personas íntegras e imparciales y que reúnan, entre otras características importantes, las establecidas en la Descripción del Cargo de Consejero.

El Consejo de Administración se apoya en órganos intermedios de administración:

Comités Regulatorios

- Comité de Auditoría y Prácticas Societarias
- Comité de Riesgos
- Comité de Recursos Humanos

Comités No Regulatorios

- Comité de Gobierno Corporativo

El Consejo y sus Comités llevarán a cabo periódicamente autoevaluaciones sobre su desempeño, tanto a nivel colegiado como a nivel individual de sus integrantes, a través de los cuestionarios. Los resultados de estas evaluaciones deberán ser reportadas de forma estadística y presentada al Comité de Gobierno Corporativo, el cual informará el resultado final al Consejo.

Este comité podrá recomendar así como solicitar, un plan de acción a efecto de corregir las cuestiones de mejora con el objeto de incrementar el nivel de desempeño.

Para México no se cuenta con una evaluación que incluya aspectos ambientales y sociales.

La Asamblea de Accionistas de conformidad con la Ley General de Sociedades Mercantiles determina la forma y el monto que por concepto de remuneración deben percibir los Consejeros Independientes y los Consejeros Externos en el ejercicio de su encargo, y el Consejo podrá determinar las remuneraciones que perciben los miembros de los Comités que tengan la calidad de independientes o externos, previa recomendación del Comité de Gobierno Corporativo, y sujeto a la revisión de Scotiabank. El Comité llevará a cabo una revisión anual comparativa de mercado, relativa a la compensación de los Consejeros.

Los Consejeros que también son funcionarios del Grupo o sus afiliadas, no perciben remuneración alguna por el ejercicio de su encargo como Consejero.

La remuneración que se fija para los Consejeros Independientes, se paga de forma anualizada dependiendo de los comités de los que formen parte, en el entendido de que el emolumento no remunera la sola asistencia al Consejo, sino toda la actuación y desempeño que el cargo implica.

El monto global que percibieron el conjunto de Consejeros, por asistencia al Consejo de Administración y Comités, al 31 de diciembre de 2015 llegó a \$7 millones de pesos.

Durante el 2015, el Comité de Recursos Humanos no designó consultores externos para asesorar en los temas pertinentes adicionales a los miembros independientes que integran el propio Comité.

El Consejo debe obtener una certeza razonable del adecuado y efectivo proceso de comunicación y apego a las Pautas de Conducta de Scotiabank. Anualmente todos los colaboradores y Consejeros deben proveer una certificación por escrito del cumplimiento. Así como la capacitación sobre Lucha contra la Corrupción como parte del proceso de Aprendizaje y Desempeño del Banco.

El área de Cumplimiento informará al Comité de Auditoría y Prácticas Societarias, de cualquier desviación sobre los estándares junto con la acción que se tomará para su debido cumplimiento.

Los Consejeros tendrán total y libre acceso y comunicación con la Alta Dirección. El Director General y el Presidente del Consejo del Grupo, serán los facultados para que decidan si un asunto requiere ser atendido por Consejo de Administración, y en su caso, si deberá ser informado o involucrado algún Comité del Consejo en el proceso de toma de decisión.

La decisión de escalar algún tema es un asunto de negocios o de juicio jurídico por parte de la Alta Dirección o el Presidente del Consejo de Administración, se tomará en cuenta la importancia material, reputacional, del marco global del apetito de riesgo o la dirección de las estrategias del Grupo, tomando en cuenta aspectos cualitativos y cuantitativos.

CONTROL INTERNO

Las Políticas de Control Interno establecen el marco general para el grupo financiero Scotiabank y sus subsidiarias así como el entorno dentro del cual se debe operar, con el objeto de estar en posibilidad de transmitir un grado razonable de confianza del funcionamiento de manera prudente y sana.

Se tiene establecido un modelo de control interno que identifica claramente las responsabilidades, bajo la premisa de que la responsabilidad sobre el control interno es compartida por todos los miembros de la organización como previamente se mencionó.



El Grupo se conduce conforme a las leyes y regulaciones aplicables, se adhiere a las mejores prácticas corporativas y mantuvo su certificación anual bajo la norma 404 y 302 de la Ley Sarbanes Oxley en el 2015, en su calidad de subsidiaria de The Bank of Nova Scotia en Canadá.

El proceso de administración integral de riesgos tiene como objetivo identificar los riesgos, medirlos, hacer seguimiento de su impacto en la operación y controlar sus efectos sobre las utilidades y el valor del capital, mediante la aplicación de las estrategias de mitigación más adecuadas y la integración de la cultura del riesgo en la operación diaria.

De acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las instituciones de crédito en materia de administración de riesgos emitidas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, el Consejo de Administración asume la responsabilidad sobre los objetivos, lineamientos y políticas de administración de riesgos del Banco. El Consejo de Administración debe aprobar por lo menos una vez al año los objetivos, lineamientos y políticas para la Administración Integral de Riesgos, así como la estructura de límites para los distintos tipos de riesgo.

Esta cultura de riesgo se caracteriza por:

- El cumplimiento de la ley.
- El cuidado de nuestra marca.
- El balance entre compromisos, responsabilidades y metas.
- La orientación a maximizar la rentabilidad de nuestros accionistas.

El Marco de Apetito de Riesgo es la definición del nivel y tipo de riesgo que la institución está preparada a enfrentar y dispuesta a asumir para cumplir con los objetivos financieros y estratégicos. Este marco combina términos cualitativos y cuantitativos identificando:

- **Capacidad de riesgo:** Nivel máximo que se puede asumir.
- **Declaratoria del apetito:** Articulación escrita del nivel y tipo de riesgo que se está dispuesto a aceptar.
- **Métricas cuantitativas.**

Grupo Financiero Scotiabank Inverlat, S.A. de C.V.

REPRESENTANTES DE LA SERIE "F" EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD

CONSEJEROS BNS	
Propietarios	Suplentes
Guillermo Babatz Torres (Presidente) Thomas Heather Rodríguez Georgina Yamilet Kessel Martínez Pedro Sáez Pueyo	Pablo Perezalonso Eguía Eugenio Sepúlveda González Cosío Federico Santacruz González Pablo Perezalonso Eguía
CONSEJEROS FUNCIONARIOS	
Propietarios	Suplentes
Enrique Julio Zorrilla Fullaondo (Vicepresidente)	Carlos Mauricio Lomelí Alonzo

REPRESENTANTES DE LA SERIE "B" EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD

CONSEJEROS INDEPENDIENTES	
Propietarios	Suplentes
Patricio Treviño Westendarp Felipe De Iturbe Bernal Pedro Abelardo Velasco Alvarado	Jorge Francisco Sánchez Ángeles Jorge Francisco Sánchez Ángeles Jorge Francisco Sánchez Ángeles
ÓRGANO DE VIGILANCIA DE LA SOCIEDAD DE LA SERIE "F"	
Comisario Propietario	Comisario Suplente
Guillermo García-Naranjo Álvarez	Ricardo Delfín Quinzanos
ÓRGANO DE VIGILANCIA DE LA SOCIEDAD LA SERIE "B"	
Comisario Propietario	Comisario Suplente
Jorge Evaristo Peña Tapia	Mauricio Villanueva Cruz
Secretario	Prosecretario
Eduardo Fernández García-Travesi	Mónica Cardoso Velázquez

Desde nuestra sede corporativa se está construyendo un Banco para largo plazo. No hay nada más importante en esta tarea que hacer lo correcto y proceder con integridad. A través de las Pautas de Conducta se describen las normas que deben observar los directivos, funcionarios y colaboradores en Scotiabank y todas las subsidiarias alrededor del mundo. Aunado al cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables y en vigor que contemple en este caso la Legislación Mexicana. **Es responsabilidad de todas las partes interesadas: leer, preguntar, cumplir y notificar.**

Los **Principios Básicos de Scotiabank** son los cimientos que sustentan las Pautas. Su respeto es esencial para satisfacer los objetivos institucionales y preservar la reputación de Scotiabank como modelo de integridad y prácticas corporativas éticas.

1. Cumplir las leyes vigentes en los países donde opera Scotiabank.
2. Evitar colocarse o colocar a Scotiabank en una situación de conflicto de intereses.
3. Comportarse con honestidad e integridad.
4. Respetar la confidencialidad y proteger la integridad y seguridad de los activos, comunicaciones, información y transacciones.
5. Tratar con justicia, equidad y profesionalismo a todas las personas que tengan relaciones de negocios con Scotiabank, ya sean clientes, proveedores de productos o servicios, empleados u otros.
6. Respetar nuestros compromisos con las comunidades donde operamos.

Las Pautas siempre estarán disponibles en el sitio web de Scotiabank y en la plataforma interna de los colaboradores para consulta de todos los grupos de interés. Todos los colaboradores de Scotiabank deben ratificar anualmente su acatamiento a las Pautas de Conducta en los Negocios del Banco. El Grupo promueve una cultura estricta para su cumplimiento y toma acciones disciplinarias decisivas para garantizarlo.

Consulta las Pautas de Conducta en los Negocios

Las disposiciones complementarias de las Pautas para la Conducta en los Negocios son:

- Código de Conducta para el Uso de Internet y el Correo Electrónico.
- Política y Procedimientos de Denuncia de Irregularidades.

Las Vías Alternativas de Resolución

Es una estructura ordenada para ejercer un diálogo honesto y abierto. Las Vías Alternativas de Resolución es un canal accesible para resolver dudas y quejas de trabajo, relacionadas con los supervisores y/o entre colaboradores, denunciar incumplimientos en las Pautas de Conducta en los Negocios o algún otro tema que se considere de importancia.

- 1° nivel:** es el jefe inmediato.
- 2° nivel:** el jefe del jefe inmediato sino se tuvo resolución satisfactoria.
- 3° nivel:** cuando no se puedan usar las vías anteriores se podrá contactar a:

a) Oficina del Ombudsman

A partir de septiembre de este año la Oficina del Ombudsman para el Personal de Banca Internacional es la responsable de dar el soporte a todos los colaboradores en México y a los empleados retirados debido a la jubilación del Ombudsman en México. Continúa siendo una instancia independiente de las líneas de negocios y de Recursos Humanos, es un recurso "extraoficial" y confidencial capaz de:

- Atender inquietudes relacionadas con el lugar de trabajo.
- Colaborar con los Scotiabankers para identificar opciones y alternativas para resolver sus inquietudes o problemas.
- Ayudar a las partes a resolver problemas de comunicación.
- Referir a los Scotiabankers a otros recursos de Scotiabank según corresponda.
- Dar retroalimentación a Scotiabank sobre las tendencias y ayudar a identificar áreas de oportunidad para la modificación de políticas o procedimientos.

El apoyo es confidencial para resolver inquietudes relacionadas con el lugar de trabajo para los empleados y jubilados de Scotiabank.

- b) En el caso de empleados sindicalizados, adicionalmente podrán acudir al Sindicato
- c) Área de Recursos Humanos
- d) Área de Relaciones con el Personal
- e) La Dirección General Adjunta de Recursos Humanos

La Política para Reportar Irregularidades Financieras (*Whistleblower*), establece que los reportes de irregularidades financieras se dirijan a la Dirección General Adjunta de Auditoría, al correo electrónico acoronag@scotiabank.com.mx o en la web <https://www.gcs-whistleblower.com> y a los teléfonos 001-800-443-0439.

La información manifestada será total y estrictamente confidencial para asegurar la integridad de las personas. La aplicación de las Pautas de Conducta es obligatoria para todos los colaboradores; su incumplimiento puede traer consecuencias graves y desconocerlas no exime de cumplirlas.

Scotiabank se compromete a tratar a sus colaboradores con dignidad y respeto, ofrecerles un ambiente de trabajo justo, equitativo e integrador, libre de represalias, violencia y discriminación. Además de orientarlos sobre la manera en cómo se puede plantear y tratar efectivamente los problemas relacionados con el lugar de trabajo, y consultar los recursos sobre prácticas, procesos o conductas.

La Oficina del Ombudsman recibió en el BNS 2015:

14 casos sobre violación a la privacidad y/o fuga de Información.

13 de ellos, después de ser revisados por las áreas correspondientes, dieron como resultado que se trató de otros temas, y no de filtraciones, robo o pérdida de datos.

1 caso fue referido por el Instituto Federal de Acceso a la Información Pública a través del área de Jurídico solicitando información de una persona, y después de la revisión correspondiente, el resultado fue que no existía registro alguno.

- No existieron casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas.
- No hay sucursales que hayan sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.
- No hay reclamaciones sobre derechos humanos que se hayan presentado.

El área de Relaciones con el Personal recibió en el BNS 2015:

308 casos para revisión sobre prácticas laborales por desviaciones e incumplimientos a políticas y procedimientos. 20 intervenciones de clima laboral. Fueron resueltas en su totalidad.

20 casos se presentaron antes del BNS 2015 y fueron resueltas durante éste.

3 casos de discriminación.

- No existieron casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas.
- La evaluación de los centros de trabajo en materia de derechos humanos corresponde en cierta medida a la obtención del distintivo Empresa Familiarmente Responsable en el 99% de las instalaciones a nivel nacional. Este distintivo otorgado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social evalúa las buenas prácticas laborales en: Conciliación trabajo familia, Igualdad de Oportunidades (No discriminación de acceso y permanencia en el empleo) y Prevención de violencia laboral y hostigamiento sexual.

Existe un proceso interno de Relaciones con el Personal para la intervención donde primero se realiza una investigación, posteriormente con el resultado se toman las siguientes determinaciones:

1. Llamada de atención para corregir la conducta, con la advertencia que si reitera la misma se le desvinculará del Grupo. Seis meses posterior a la decisión se hace una revisión para detectar si las conductas se corrigieron o bien si es necesario intervenir en algún tema.
2. Dependiendo del análisis de la información, se puede considerar la desvinculación inmediata.

Las solicitudes del cliente se clasifican en:

Consulta: referente a la orientación o asistencia que solicitan los clientes ante la existencia de dudas relacionadas con los productos o servicios financieros ofertados o contratados, así como con las operaciones celebradas.

Reclamación: referente a la oposición o desacuerdo que presentan los clientes con respecto de los productos o servicios ofertados o contratados, así como de las operaciones celebradas.

Quejas por mal servicio: canal donde atendemos las quejas por un mal servicio en cualquiera de nuestros procesos, oficinas o sucursales.

El servicio se extiende con representación a nivel nacional por medio de los encargados regionales que fungen como representantes de la unidad especializada. También se da atención a los casos que llegan a la Oficina de la Presidencia de Toronto, con respecto a los productos y servicios que se otorgan en México.

La Oficina del Director General de Scotiabank en México durante el BNS 2015 recibió a través de:

ofnapresidente@scotiabank.com.mx
une@scotiabank.com.mx

Consultas	2,950
Reclamaciones	2,799
Quejas por mal servicio Sistema Único de Trámites	2,597
Encargados Regionales	4
Oficina de Presidente Toronto	33
TOTAL	8,383

- No se recibieron reclamaciones sobre prácticas laborales.
- No se presentaron reclamaciones sobre casos de discriminación.
- No hay reclamaciones sobre derechos humanos que se hayan presentado en ningún rubro.
- No existieron consultas fundamentadas sobre la violación de la privacidad.
- Hubo cero filtraciones, robos o pérdidas de datos personales que se hayan detectado.

Para las partes interesadas externas, en la página web se encuentran las opciones de contacto donde se atienden dudas, comentarios y cualquier servicio que requieran.



Tiempo de resolución	Global Reclamaciones
Mayor a 60 días	0.07%
Mayor a 31 días	1.25%
Menor de 30 días	98.67%
TOTAL GENERAL <i>Por todos los canales de entrada</i>	5,433

Tiempo de resolución	Global Consultas
Mayor a 10 días	0%
Menor a 10 días	1.02%
Mismo día	98.98%
TOTAL GENERAL <i>Por todos los canales de entrada</i>	2,950

Durante este año se consolidó el Modelo de Gestión de Abastecimiento (MGA), el cual contempla cuatro etapas clave para ejecutar la contratación de proveedores buscando la transparencia y los mejores costos de adquisición:



Datos relevantes:

- Del total del monto pagado a proveedores, el 89% fue para proveedores nacionales.
- En las contrataciones de bienes o servicios que pudiesen implicar un riesgo operativo para la organización, se solicita a los proveedores que proporcionen un plan de continuidad del negocio, que evitara la falla o suspensión del servicio ante distintos escenarios adversos que impidan que éste se lleve a cabo de manera normal. Adicionalmente se realiza a todos los nuevos contratos una evaluación de riesgo que identifica si se trata de un servicio outsourcing así mismo contempla la facilidad de reemplazo del proveedor y el posible impacto en las operaciones del banco derivado de una falla en el servicio brindado.
- En los contratos que el Grupo celebra con sus proveedores se establecen los niveles de servicio requeridos por las áreas usuarias para garantizar que cuenten con el servicio contratado en tiempo y forma.
- Se valida que todos los proveedores contratados para brindar un servicio cuenten con el personal requerido para proporcionar el mismo, así como el esquema de contratación que maneja para validar que esté en función a las buenas prácticas laborales.

El marco legal / normativo bajo el que aplica la política del Modelo de Gestión de Abastecimiento es:

REFERENCIAS INTERNAS:

- Modelo de Gestión de Abastecimiento
- Manual de Control Interno
- Manual de Cumplimiento
- Manual de Gestión de Riesgos de Contratos Outsourcing y otros
- Manual de Prevención de Lavado de Dinero
- Pautas de Conducta en los Negocios
- Políticas de facultades para la autorización de gastos del Grupo Financiero Scotiabank Inverlat
- Política para el Trámite de Pago a Proveedores
- Política para trato de proveedores
- Políticas para el Adecuado Uso y Aprovechamiento de los Recursos Materiales

REFERENCIAS EXTERNAS:

- Artículo 15-A de la Ley del Seguro Social
- Artículo 46 de la Ley de Instituciones de Crédito
- Disposiciones de Carácter General Aplicables a las Instituciones de Crédito
- Disposiciones de Carácter General Aplicables a las Casas de Bolsa
- Los Diez Principios del Pacto Mundial
- Los Principios de las Empresas Socialmente Responsables

Para asegurar el control interno y relación con los proveedores se hacen de su conocimiento las Pautas de Conducta en los Negocios, y otras políticas que le permitirán entender el actuar del Grupo de manera íntegra: Los Diez Principios del Pacto Mundial, Principios de las Empresas Socialmente Responsables, Manual de Equidad y Diversidad, Manual de Seguridad y Protección.

El proceso *Due Diligence* se debe llevar a cabo antes de que el proveedor sea adjudicado y establezca una relación de negocio con el Grupo y se refiere a los requisitos financieros, de presencia en mercado, aspectos legales, experiencia en el ramo, certificaciones de calidad, responsabilidad social y cumplimiento que los candidatos a proveedores deben cumplir para ser proveedores de Scotiabank.

Scotiabank por su enfoque de negocio no considera aspectos materiales los siguientes puntos ya que no proceden para las operaciones diarias:

- Seguimiento de la fuente, el origen o las condiciones de producción de las materias primas y los insumos de producción que se adquieren.
- Promoción de la inclusión económica.
- Proveedores examinados en función de criterios de derechos humanos y repercusión social, por lo tanto no se cuentan con impactos negativos significativos, ni reales, ni potenciales, en dicha materia.
- Impactos sociales negativos significativos reales y potenciales en la cadena de suministro y medidas adoptadas.

La Política para la Lucha contra la Corrupción debe ser cumplida por todos los colaboradores anualmente. La extensión y profundidad del curso depende del perfil del puesto, siendo más amplio para quienes por sus responsabilidades laborales son colocados en una posición de mayor riesgo en lo que respecta a la comisión de actos de soborno o corrupción.

El programa de cumplimiento de lucha contra la corrupción incluye políticas actualizadas, procesos reforzados de *Due Diligence* e iniciativas de capacitación y concientización, algunas de las políticas son:

- La Política y Orientación de Scotiabank para la Lucha Contra la Corrupción: hace especial énfasis en proporcionar orientación en cuanto a la manera en que se debe tratar con funcionarios públicos, así como con terceros que representan a Scotiabank en las relaciones con estos funcionarios.
- Manual y Política de Scotiabank sobre Medidas Preventivas contra el Lavado de Dinero y el Financiamiento de Actividades Terroristas.
- Manual y Política de Contratación Externa del Grupo Scotiabank.
- Política para Reportar Irregularidades Financieras (*Whistleblower*).
- Pautas de Conducta en Relaciones con Proveedores.

Número de personas formadas durante BNS 2015 en:

- Lucha Contra la Corrupción
- Prevención Lavado de Dinero y Financiamiento al Terrorismo
- Reducción del Riesgo seleccionando el país México
- Guía de Inducción Compliance para Scotiabank en México

Categoría laboral	Mujeres	Hombres
Dirección	73	265
Subdirección	238	440
Gerencia Media	1,332	1,474
Empleado	4,267	3,184
Total:	5,910	5,363

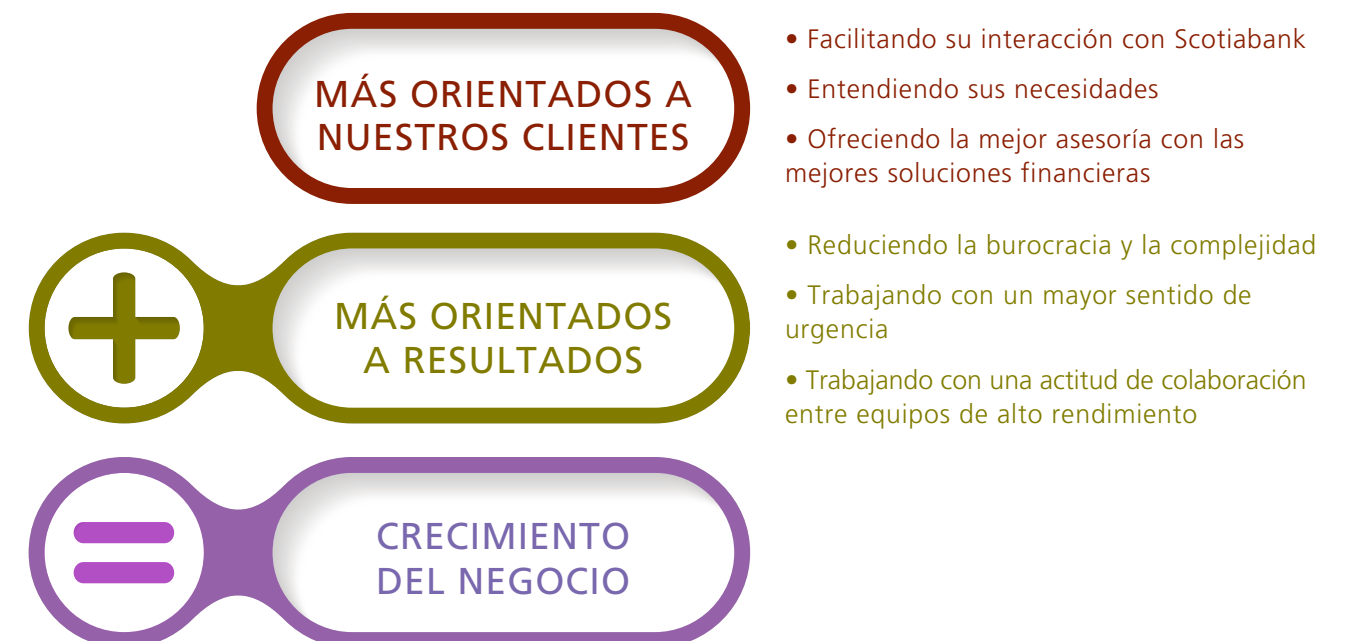
Estamos comprometidos en manejar y conservar los datos personales de los clientes, empleados, prospectos y proveedores de forma precisa, confidencial, segura y privada, este compromiso a su vez, también responde a los requerimientos legales aplicables documentando este compromiso en las Pautas de Conducta en los Negocios y el Código de Confidencialidad, así como las Políticas Asociadas y Pautas Complementarias, independientemente de las actividades que se realicen para dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por las autoridades reguladoras. Los dueños de los datos personales pueden tener acceso a Las Pautas y El Código, por lo que están disponibles a través de nuestro portal institucional www.scotiabank.com.mx

Las Pautas y El Código se elaboraron con base a las mejores prácticas en el mercado, detallando este último los 10 principios a los que cada uno de los miembros de Scotiabank deben apegarse para proteger la privacidad de la información personal en el desarrollo de sus actividades, sin importar la forma en que se obtenga, se aplique o bien se dé a conocer la información.

Existen importantes avances en materia del uso y custodia de datos personales. Para cumplir con esta Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (LFPDPPP), en Scotiabank se implementó la Mecánica Operativa en la cual se establecen los pasos a seguir, para la atención a clientes en sucursal o *Contact Centre* y así mantener en regla el ejercicio de los derechos ARCO: acceso, rectificación, cancelación y oposición.

Con la protección de los datos personales se disminuye el riesgo de robo de identidad, discriminación y uso inadecuado de la información personal que pueda tener consecuencias para la organización.

El enfoque en el cliente es una de nuestras prioridades, mantenemos su confianza mejorando su situación financiera a través de soluciones eficientes hechas a la medida de sus necesidades. Debemos lograr que para nuestros clientes sea cada vez más fácil hacer negocios con nosotros.



Grupo Financiero Scotiabank Al 31 de diciembre de 2015		
Registró una utilidad después de impuestos de \$5,153 millones de pesos	El índice de productividad se ubicó en 61.8%	Rendimiento anual sobre capital de 14%
Mayor margen financiero	Menores impuestos a la utilidad	Menor estimación preventiva para riesgos crediticios; parcialmente compensados con mayores gastos de administración y operación y menores ingresos no financieros.

CAPITAL

Al cierre de diciembre de 2015 el capital contable del Grupo continúa fortalecido, al ubicarse en \$39,499 millones. El índice de capital del banco, considerando riesgo de crédito, mercado y operacional fue de 12.33%, mientras que el índice de consumo de capital de Casa de Bolsa fue de 46.08% y el índice de capitalización fue de 17.36%.

Al cierre de diciembre 2015, el capital social de Scotiabank y Crédito Familiar mostró un incremento de \$480 millones y \$70 millones respectivamente, ambos incrementos fueron resultado del aumento de capital social aprobado por la Asamblea General Extraordinaria de Accionistas correspondientes.

Para evaluar la suficiencia de capital, contamos con un Plan de Exposiciones, el cual es una herramienta prospectiva de identificación de riesgos y toma de decisiones que permite evaluar a la institución bajo métricas e indicadores claves como son: Capital, Liquidez, Rentabilidad y Pérdidas Crediticias.

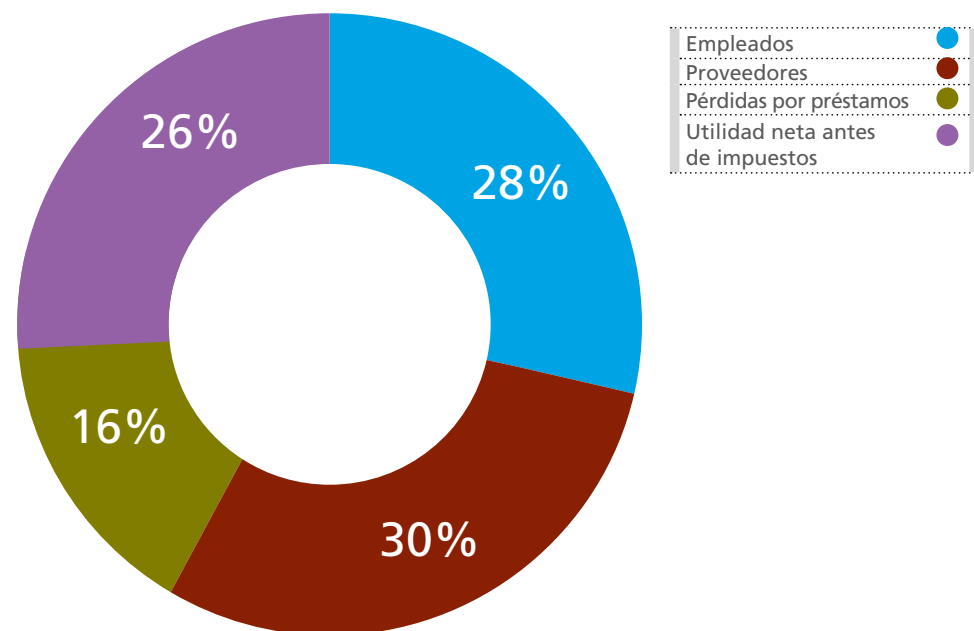
De forma trimestral se incorporan a los reportes financieros las notas de capitalización. Anualmente se realizan las pruebas de estrés que establece la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, bajo diversos escenarios, con el objetivo de asegurar que el Banco cuente con el suficiente capital para continuar intermediando recursos y otorgando créditos ante estos escenarios de estrés y estrategias de negocio. Adicionalmente se realiza un análisis de escenarios de estrés internos que integran diversas condiciones macroeconómicas adversas, con el fin de revelar la exposición asociada con los planes de negocio.

Por el año terminado el 31 de diciembre de 2015 el Grupo Financiero no decretó ni pagó dividendos.

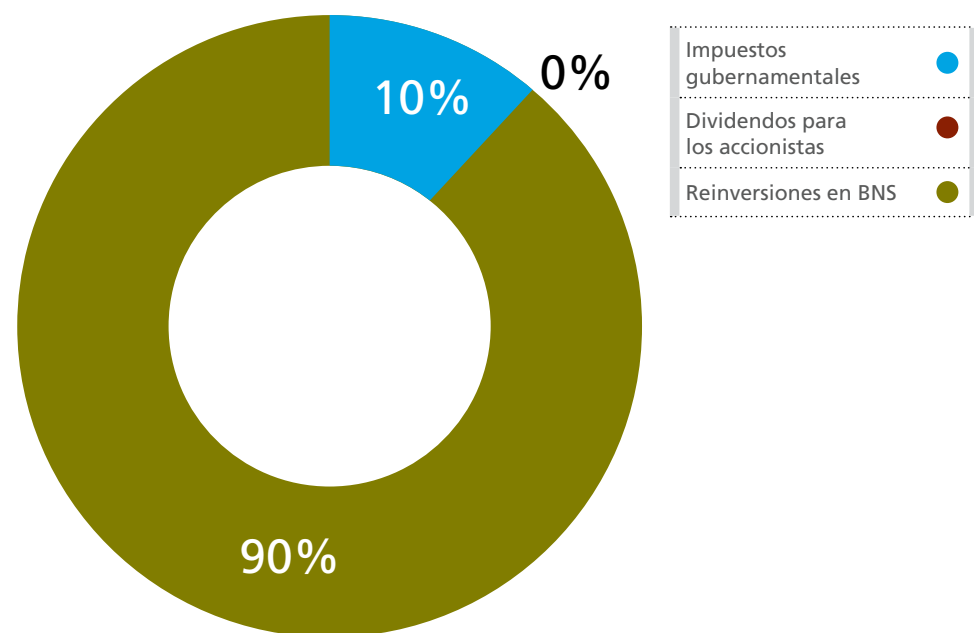
ESTADO DE RESULTADOS

Cifras Relevantes del Estado de Resultados (millones de pesos)	2015	2014	CAUSAS
Margen financiero	15,952	15,068	<ul style="list-style-type: none"> • Mayores volúmenes en la cartera hipotecaria y comercial. • Mayores volúmenes en los depósitos, parcialmente compensados con una reducción en los volúmenes de activos productivos con mayor margen debido a la venta de cartera en el año.
Estimación preventiva para riesgos crediticios	(3,690)	(4,372)	
Margen financiero ajustado por riesgos crediticios	12,262	10,696	
Comisiones y tarifas cobradas y pagadas, netas	4,002	3,809	<ul style="list-style-type: none"> • Mayores comisiones por tarjeta de crédito. • Mayores comisiones por servicios de banca electrónica. • Mayores ingresos por fideicomisos; parcialmente compensados con menores ingresos por comisiones por manejo de cuenta.
Resultados por intermediación	322	566	<ul style="list-style-type: none"> • Menores ingresos por cambios e inversiones en valores provenientes de títulos para negociar, los cuales fueron parcialmente compensados con mayores ingresos por operaciones con instrumentos financieros derivados.
Ingresos (egresos) de la operación	2,300	2,560	<ul style="list-style-type: none"> • Principalmente al impacto por las ventas del portafolio hipotecario y de préstamos personales durante 2015 y 2014. • Menores ingresos por la venta de bienes adjudicados, seguros. • Menores ingresos por dividendos provenientes de inversiones permanentes, parcialmente compensados con menores castigos y quebrantos y mayores recuperaciones.
Gastos de administración y promoción	(13,948)	(13,513)	<ul style="list-style-type: none"> • Los gastos de personal mostraron un incremento por mayores gastos por salarios, compensación variable e indemnizaciones, parcialmente compensados con una menor PTU. • Los gastos de operación aumentaron principalmente por servicios, rentas, gastos de promoción y publicidad, gastos por operaciones de tarjeta y aportaciones al IPAB por mayores volúmenes de depósitos; parcialmente compensados con un menor gasto en depreciaciones y amortizaciones.
Resultado de la operación	4,938	4,118	
Participación en el resultado de subsidiarias no consolidadas y asociadas	-	1	
Resultado antes de impuestos a la utilidad	4,938	4,119	
Impuestos a la utilidad	215	(143)	
Resultado neto	5,153	3,976	

ASIGNACIÓN TOTAL DE INGRESOS



ASIGNACIÓN TOTAL DE UTILIDADES



BANCA

En 2015 Scotiabank cerró con una base de aproximadamente **3 millones de clientes**. Utilidad después de impuestos de **\$4,655 millones**. **838 sucursales** y **1,975 ATM's** en todo el país.

65 sucursales que proporcionan servicio a clientes con discapacidad motriz y visual.

11 sucursales y 2 corporativos que proporcionan servicio a clientes con discapacidad motriz y visual, además de estar acondicionadas para que puedan trabajar colaboradores con discapacidad motriz.

Algunas de ellas certificadas por la organización Libre Acceso A.C. y atendiendo el cumplimiento de la reglamentación por parte de la Secretaria de Economía con la Norma NMX-R-050-SCFI-2006 de Accesibilidad de las personas con discapacidad a espacios construidos de servicio al público. Especificaciones de seguridad.

600 Sucursales de Scotiabank



Scotiabank, Inbursa y BanBajío en alianza

Realizamos la primera alianza en México entre diferentes instituciones bancarias para ofrecer una red compartida de cajeros automáticos, la cual permitirá a nuestros clientes realizar operaciones y retiro de efectivo en cualquier ATM sin ningún costo o comisión, formando una red de 3,300 cajeros a nivel nacional. Impulsamos así la bancarización incrementando las opciones de acceso a la Banca.



Los **activos totales** ascendieron a \$341,964 millones al cierre del 2015.

El saldo de la cartera vigente fue de **\$209,144 millones**:
 • **\$100,842 millones corresponden a créditos de menudeo.**
 • **\$108,302 millones a créditos comerciales, de entidades financieras y gubernamentales.**

El ritmo de crecimiento de la cartera superó al de la industria, por lo que la participación de mercado en cartera total con respecto al sistema creció 9 puntos base (pb) con respecto al 2014 pasando de 5.3% a 5.4% en 2015.



SCOTIA WEALTH MANAGEMENT

Durante el año Scotia Wealth Management consolidó su estructura con lo cual estamos logrando ser más competitivos brindando una mejor atención a nuestros clientes a través de una mayor colaboración entre las líneas de negocio del Grupo; lo que permitió incrementar la venta cruzada y la calidad del servicio. Esta nueva marca representa una propuesta de valor única hacia el cliente, ya que denota uniformidad y fortaleza a través de los productos y servicios que se ofrecen en Banca Privada globalmente.

Cuenta con un número de inversionistas que representan el 8% del total de la industria.

Al cierre de 2015 registró una utilidad neta de \$171 millones.

Los valores de clientes recibidos en custodia se ubicaron en \$299 mil millones, un incremento del 7%, respecto al año pasado.

38

Sucursales

El sólido crecimiento en el volumen de crédito refleja la mayor colocación alcanzada en la historia de nuestro grupo en créditos hipotecarios.

La nueva **Hipoteca 7x5** ofrece tasas de interés desde 7.3% y plazos a partir de 5 y hasta 20 años con un novedoso esquema de revisión periódica de tasa. Confirmamos el importante avance de Scotiabank en nuestra banca corporativa y comercial, que logró un aumento en la participación de mercado en este segmento, para ubicarse en 4.6% al cierre de año.

Se ha trabajado de manera muy coordinada en colaboración con los institutos de vivienda, con el Infonavit, con Fovissste, Conavi, con la propia Sedatu y Sociedad Hipotecaria Federal. Hay un proceso de mucha coordinación y colaboración y lo que se busca es dar más opciones a las familias para que puedan contratar un crédito hipotecario.



En **crédito automotriz** incrementó la cartera en 9%, financiando más de 43,000 autos y nuevamente posicionarnos en el 2º lugar dentro del financiamiento automotriz bancario con una participación de mercado de 16.3%.



Los **créditos al consumo y los créditos comerciales**, de entidades financieras y gubernamentales mostraron un crecimiento anual del 13% y 30% respectivamente.

Esto refleja nuestra vocación por acompañar a los clientes en sus procesos de inversión y crecimiento.

Se participó en importantes operaciones, incluyendo financiamientos que permitirán a empresas mexicanas concretar inversiones en el extranjero y la construcción de infraestructura en el país, como el nuevo Aeropuerto de la Ciudad de México.

En **Tarjetas de Crédito** se logró un crecimiento anual de 9% en saldos de cartera vigente. Incluyendo mejoras en servicios:

- Alertas en tiempo real por SMS
- El programa Scotia Rewards Plus renovó su imagen ofreciendo mayores beneficios a los clientes.

Se lanzó tarjeta de crédito de marca compartida con la plataforma de comercio electrónico **Linio** se estima que el lanzamiento de este plástico ayudará a los consumidores a romper barreras que hasta ahora les impiden comprar en línea.



SCOTIA FONDOS

Durante este año se apoyó a los distribuidores de Wealth Management Banca Privada, Inversiones Institucionales, Asesores independientes, Banca Comercial, Banca Institucional, Fiduciario, Banca Empresarial, y de la red de Terceros Distribuidores, a establecer estrategias de largo plazo para ofrecer productos financieros adecuados a las necesidades de los clientes tanto personas como empresas, con una adecuada diversificación.

Fue un año en el cual la industria de fondos en México continuó consolidando su crecimiento y logrando gestionar cifras históricas de activos e ingresos. Los fondos continúan siendo un vehículo de gran transparencia en el manejo de las inversiones, que pone a disposición del gran público inversionista los beneficios de la diversificación de sus inversiones con rendimientos atractivos, adecuándose a cada perfil de inversionista y con soluciones que diversifican a los clientes.

Más de **200 mil cuentas** y los activos administrados superaron los **\$90,000 millones** al cierre de diciembre 2015, representando un máximo histórico.

Al cierre de 2015 registró una utilidad neta de \$203 millones.

CRÉDITO FAMILIAR

Se cuenta con una base sólida de aproximadamente 151 mil clientes en préstamos personales y tarjeta de crédito. La visión es ser la compañía líder en consumo y microfinanzas en México, reconocida por su rentabilidad, tiempo de respuesta y equipo. Otorga préstamos personales que van desde \$2,000 hasta \$150,000 pesos, con plazos de hasta 60 meses, ofreciendo una de las tasas más competitivas dentro del mercado.



200

Sucursales

Cartera vigente de créditos al consumo de **\$3,619 millones** con una utilidad neta de **\$77 millones** al cierre de diciembre 2015.

Sitio Crédito Familiar

COMPROMISO CON LOS CLIENTES

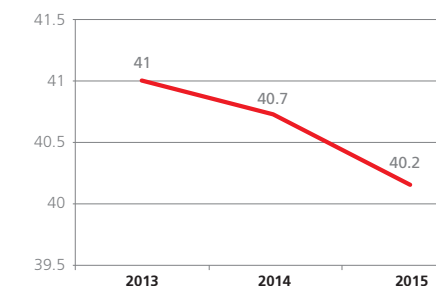
A través de los ojos del cliente (TYCE) es la encuesta realizada por la División de Banca Internacional para conocer el Índice de Lealtad de los Clientes, y desde su perspectiva saber si:

- Es sencillo operar con nosotros.
- Entendemos las necesidades del cliente.
- Ofrecemos asesoría y soluciones.

Este año mejoramos en brindar respuesta inmediata a quejas y reclamaciones.

- 100% de aclaraciones monetarias atendidas vía el Call Center.
- Implementación de teléfonos rojos en sucursales.

Índice de lealtad de los clientes de Scotiabank



Por noveno año consecutivo, durante los Reconocimientos a la Calidad 2015, JPMorgan Chase galardonó a Scotiabank con el **Quality Recognition Award** y **Elite Quality Recognition Award** por sus altos estándares en operaciones de pago internacionales. Este galardón posiciona de manera importante a Scotiabank México en el desafiante entorno operativo y comercial actual.

El lanzamiento del nuevo crédito PyME está enfocado en apoyar el crecimiento de nuestros más de 120,000 clientes en este segmento que ya nos confían sus cuentas de depósitos e inversiones.

Se rediseño el portal en internet para ofrecer a los usuarios una mejor experiencia de navegación. En cada espacio hay información relevante para responder de inmediato las dudas del usuario de forma sencilla y atractiva,

además encontrarán herramientas que facilitan su día a día.

Sitio PyME

En junio de este año se lanzó **“La Pequeña Gran Idea”**, iniciativa regional que incluyó a México, Chile y República Dominicana para impulsar las ideas de emprendedores latinoamericanos y darles la oportunidad de trabajar con asesores de negocios que los ayudarán a convertir sus ideas en realidad.

En México se recibieron 149 propuestas. Un comité internacional con sede en la oficina matriz del Banco canadiense evaluó los nueve proyectos y definió a los ganadores del gran premio de \$10,000 dólares americanos.



En banca digital se mejoró la experiencia del cliente logrando la activación de más de 166,000 usuarios de banca por internet.

Se lanzó la aplicación de **ScotiaMóvil + e-Llave**, la cual permite realizar

operaciones que requieren de e-Llave sin cambiar de app, ofreciendo el mismo nivel de seguridad y facilidad de uso. La nueva app sustituye las versiones anteriores de e-Llave Virtual y ScotiaMóvil.

Se posicionó el servicio de depósito móvil, brindando mayor conveniencia a nuestros clientes al poder recibir depósitos en sus cuentas con solo dar su número celular.

Durante la Cumbre de la Industria Alimentaria TIF 2015 Scotiabank fue galardonado con el **"Premio Nacional de Calidad TIF"**, que reconoce la innovación y mejores prácticas de inocuidad alimentaria y gestión empresarial de la industria cárnica mexicana, entregado por la Asociación Nacional de Establecimientos TIF, A.C.

Con esto continuamos estrechando relaciones estratégicas y fortaleciendo nuestra marca con los diferentes actores de la comunidad agroalimentaria y posicionando a Scotiabank como una de las instituciones financieras líderes en el sector agroalimentario.





De acuerdo con el índice eValue, un estudio independiente que se realiza en Canadá para medir el desempeño de las empresas en redes sociales, Scotiabank lideró el Top 5 de Bancos en México en Facebook.

Entre las distintas métricas que contribuyen a este índice se considera

el nivel de Engagement (cuánto se identifican las comunidades digitales con los contenidos que publica la marca). En este rubro ocupamos el primer lugar en la misma plataforma y ocupó el tercer lugar en Twitter.

Como parte de la estrategia de Redes Sociales, Mercadotecnia Digital

produce contenido útil y de calidad ligado a los productos y servicios con una voz humana para generar conversaciones positivas alrededor de la marca.

 **Scotiabank México**
 **@ScotiabankMX**

Durante este año continuo la sección dentro la página web llamada **Análisis Económico y Político**, administrada por el área de Estudios Económicos de Scotiabank, la cual, tiene como objetivo realizar investigación y análisis de las principales variables macroeconómicas, microeconómicas, sectoriales y regionales de nuestro país y su entorno internacional, así como dar seguimiento al ambiente político y social con el fin de elaborar reportes con estimaciones y recomendaciones que apoyen las decisiones del Grupo y de los clientes.

La producción de Estudios Económicos se distribuye a miles de Clientes, para recibir de forma impresa alguna de las publicaciones los clientes pueden solicitarlo a su asesor financiero.

La Dirección de Estudios Económicos es un área independiente de las áreas de negocio, incluyendo el área de Operaciones y de Banca de Inversión y, no recibe remuneración, directriz ni influencia alguna por parte de ellas que pueda afectar en cualquier sentido las opiniones contenidas en las publicaciones realizadas.

Durante este año el área participó en 75 presentaciones y eventos de atención especial a más de 2,500 clientes de las diferentes líneas de negocio, además de publicar 801 notas diversas y atender poco más de 320 consultas de información. La atención a los medios, con participaciones en TV, radio, prensa y portales de internet, también fue intensa y estrechamente vinculada con Relaciones Públicas del Grupo. Se tienen más de 40,000 visitas al sitio en esta sección en la página web.

[Sitio Economía y Mercados](#)

Scotiabank Fútbol Club

Continuamos siendo patrocinadores oficiales de la CONCACAF y promovimos el deporte infantil con el primer torneo de la Liga de Campeones Sub-13.

Además apoyamos a más de 53 escuelas de Chivas a nivel nacional, en

las que participan 15 mil niños y niñas. Asimismo, apoyamos escuelas de seis estados de la República y promueve a más de 100 equipos sub-12, a los que apoya con uniformes, balones y diversos productos.

En Scotiabank vemos el deporte como una buena forma de combinar el negocio con la oportunidad de

promover una niñez sana que conviva a través de actividades físicas y que además ayudan a mantener la salud en los menores mexicanos.

 [Conoce Fútbol Club](#)

Desarrollar líderes que reflejen la diversidad de nuestros clientes

El importante cambio cultural que comenzó en este año tiene como propósito que podamos centrarnos más en los clientes y orientarnos más al desempeño. En Scotiabank buscamos ofrecer una extraordinaria experiencia a los colaboradores para que en correspondencia clientes y partes interesada la tengan.

El liderazgo sigue siendo una de las prioridades clave de este año, pues queremos asegurarnos de designar y desarrollar a las personas más aptas que nos guiarán hacia el futuro. Entre el liderazgo y la capacitación existe una fuerte sinergia, que aumenta a medida que se desarrollan las competencias de liderazgo y gestión en toda la organización.

La comunicación efectiva en una organización tan geográfica y culturalmente diversa como Scotiabank es imperante. A partir de este año se hizo un esfuerzo global para mantener contacto entre líderes y colegas, y para estar al tanto de la estrategia a fin de ofrecer las mejores soluciones a los clientes a través del sitio Scotiabank Live en el cual se mejora el flujo de información entre las líneas de negocios, funciones corporativas y sectores geográficos.

En junio se realizó una Jornada de Aprendizaje global para todas las personas que conforman Recursos Humanos. Más de 1,200 profesionales de 25 países participaron en más de 30 sesiones con lo que se garantiza el desarrollo personal y profesional dado que contribuye a reforzar el valor que aportan en sus roles actuales y, en general, a todo el Banco.

Programas para fomentar el desarrollo personalizado de los líderes:

- *Mentoring.*
- *Networking.*
- *Programa Presentaciones Efectivas en Inglés.*
- *Speedmentorship.*
- *Evaluación 3D (My360).*

iLEAD (Instituto para el Desarrollo del Liderazgo) es el programa de liderazgo a nivel global que tiene como objetivo fomentar el desarrollo personalizado de los Scotiabankers, en las distintas etapas de su carrera, para satisfacer las necesidades actuales y futuras de la organización.

Se integra por cinco componentes:

- Desarrollo del Liderazgo Personal.
- Fundamentos para Nuevos Gerentes.

- Habilidades Gerenciales Básicas.
- Fundamentos del Liderazgo.
- Desarrollo de Líderes de Alto Nivel.

Expectativas que se tiene de todos los colaboradores:

- Compromiso y apego a las prioridades de la organización.
- Ser un modelo a seguir y contribuir a la marca, reputación y cultura del Banco centrándose en los clientes y orientándose a los resultados para favorecer a las partes interesadas.
- Adopción de una mentalidad de desarrollo y evaluación continuos.

Las 10 competencias de Scotiabank son la base para todos los empleados, con definiciones de conducta específicas para cada una. Las Cualidades del

Líder Ejecutivo se adaptan a aquellos que aspiran a los puestos más altos dentro de la institución, y deberán demostrarse sistemáticamente en varias circunstancias.

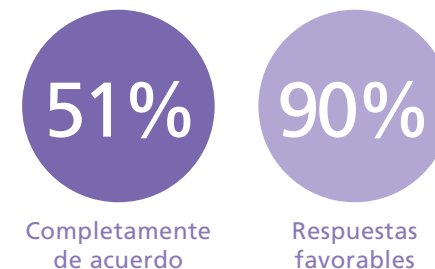
Utilizamos el modelo de medición de Jack Phillips para los programas dependiendo del tipo, los recursos asignados y el impacto estratégico se realiza una medición por nivel:

- Nivel 1 (reacción): 95% de los programas.
- Nivel 2 (aprendizaje): 90% de los programas.
- Nivel 3 (aplicación): 30% de los programas.
- Nivel 4 (impacto en el negocio): 20% de los programas.
- Nivel 5 (ROI): 7% de los programas.

El nivel de satisfacción de los colaboradores se mide a través de una encuesta institucional anual denominada **Punto de Vista**, es la acción a nivel global donde todos los Scotiabankers tienen la oportunidad de expresar su opinión sobre el ambiente laboral. Con esto se fomenta una comunicación abierta, sincera y bidireccional dentro de la comunidad global de Scotiabankers.

La edición 2015 de la Encuesta Punto de Vista incluyó preguntas que permitieron entender la repercusión de los cambios culturales realizados. Este año se plantearon menos preguntas. Los índices fueron alineados a las prioridades principales del banco y se incluyeron preguntas abiertas sobre liderazgo a nivel Gerencia o Supervisor.

- En México se obtuvo el **92% de participación** del total de colaboradores para responder la encuesta.
- Un **Índice de Compromiso del Empleado de 50%**.
- El **Índice de Enfoque en el Cliente (IEC) de 50%**, el cual mide la percepción que se tiene sobre el nivel de compromiso que tenemos con los clientes.
- El **Índice de Facilitación del Desempeño (IFD) de 40%**, el cual mide el compromiso con los resultados sólidos de negocios y las mejoras continuas.
- En la pregunta *"En general, estoy sumamente satisfecho con Scotiabank ya que es un excelente lugar para trabajar"* se obtuvo:



Si bien esto representa una ligera diferencia año tras año, queda claro que continuamos estando a la par de nuestros competidores que ofrecen también servicios financieros a nivel internacional.

Punto de Vista no consiste solamente en realizar una encuesta. Como segunda etapa los líderes de cada equipo reciben los resultados obtenidos para realizar junto con sus colaboradores un plan de acción, el cual debe enfocarse en las 12 preguntas menos favorables.

La experiencia en Scotiabank de Víctor Manuel Bueno Mascorro, colaborador con mayor antigüedad en Scotiabank.

Víctor Bueno presenció la nacionalización y la posterior privatización de la banca en México. Estos episodios relevantes se han vuelto destacados en la vida del colaborador. Con 46 años de trayectoria laboral, el ahora director de zona de Scotia Wealth Management tiene como fórmula para mantenerse a la vanguardia en los procesos de trabajo: visualizar los cambios y adaptarse a las nuevas circunstancias que lo han rodeado a lo largo de su carrera profesional.

"Gracias a Scotiabank he logrado mejorar mi productividad laboral y calidad de vida. Mi transición por la empresa fue de jefe de crédito a subgerente de sucursal; después a gerente de sucursal y ejecutivo de cuentas. Así, hasta llegar a donde me encuentro ahora. Cada ascenso ha sido un objetivo profesional alcanzado y una ventana de oportunidades, tareas y compromisos a cumplir.

Nunca he tenido resistencia a los cambios ni a las innovaciones de la institución, siempre he estado abierto a los nuevos retos y adaptándome para encajar. Una de las premisas de Scotiabank es que todos sus empleados deben realizarse profesionalmente, la institución va innovando en todos los sentidos, y hay que estar preparados para los cambios".



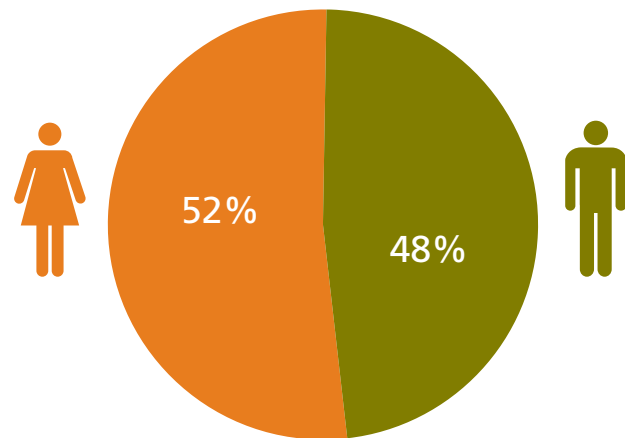
Víctor Manuel Bueno Mascorro

EN NÚMEROS

Las siguientes cifras abarcan el año BNS: octubre 2014 – septiembre 2015.

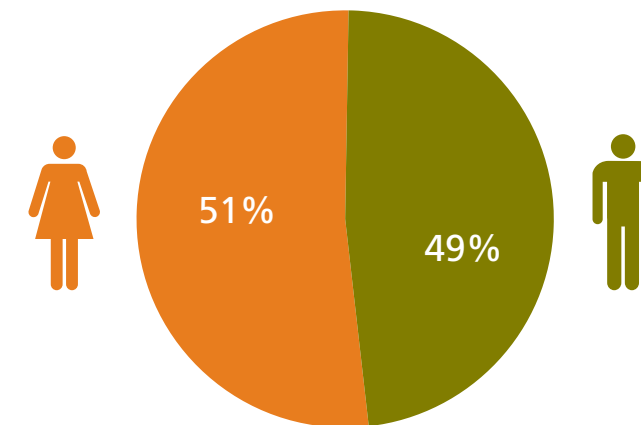
2,177 NUEVAS CONTRATACIONES

*Este año incluye *Outsourcing* y Crédito Familiar

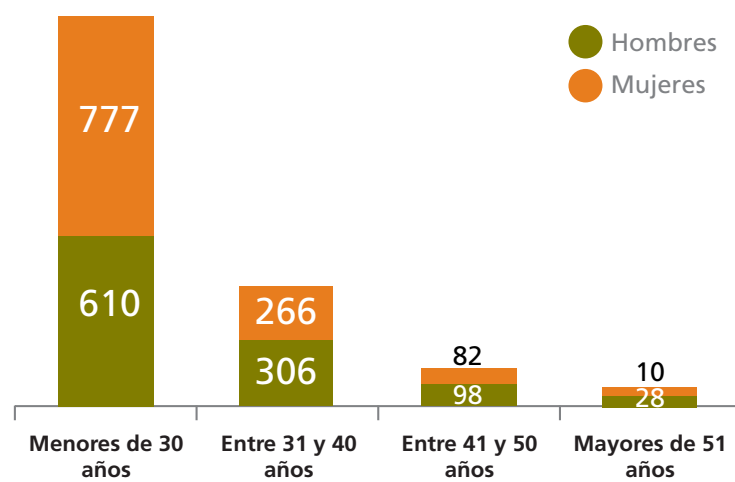


13,584 TOTAL DE COLABORADORES

*Este año incluye *Outsourcing* y Crédito familiar

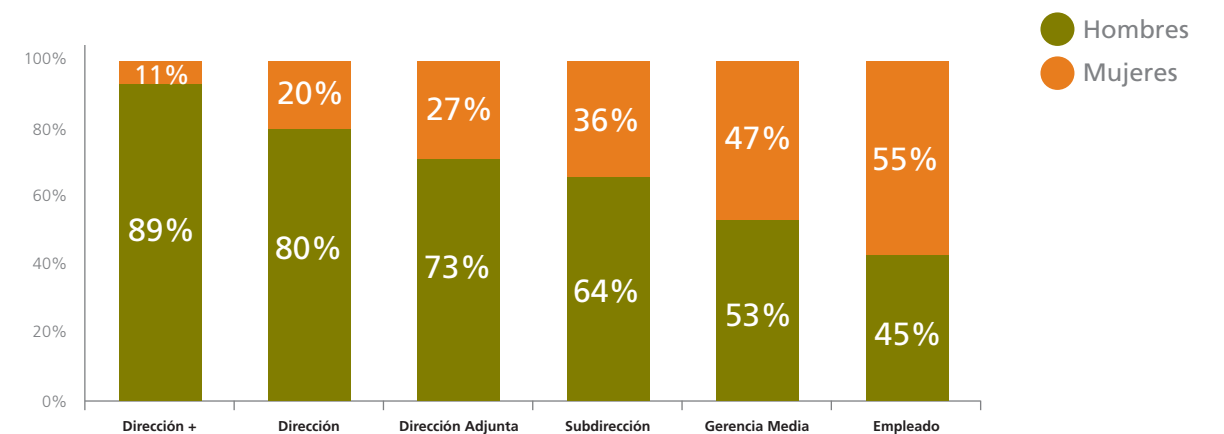


Somos un banco multicultural; prueba de ello es que en México el 31% del equipo directivo tiene diferentes nacionalidades.



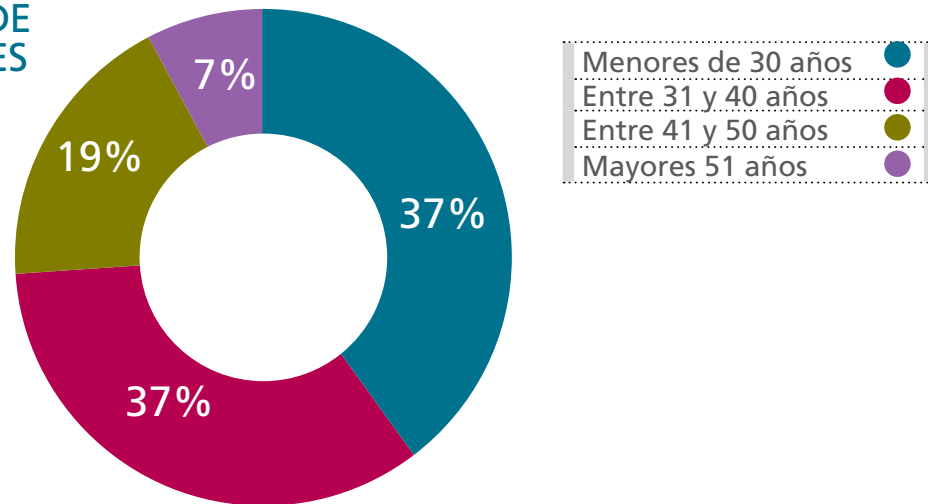
TOTAL DE COLABORADORES POR CATEGORÍA LABORAL Y GÉNERO

*Este año incluye *Outsourcing* y Crédito familiar



Dirección +: incluye a la Dirección Ejecutiva, Dirección General Adjunta y Dirección General.

GENERACIONES DE COLABORADORES



TIPO DE COLABORADORES OTROS DATOS	TOTAL
Eventuales	702
Planta	12,512
Outsourcing	370
Tiempo completo	13,553
Jornada parcial	31
Contrato colectivo	3,469

La comunicación con el sindicato se establece en los contratos colectivos donde se tienen dos reuniones: una anual y otra bianual. Se tiene comunicación de 2 a 3 meses anteriores a los cambios operativos significativos. Si se llegara a tener cualquier otro cambio organizacional trascendente para la organización o cualquier otro tema que se deba informar o negociar para el beneficio de los colaboradores, la comunicación se da inmediato.

El área ejecutora del cambio o tema a tratar debe informar al área de Relaciones con el Personal, quienes son los encargados de llevar la relación con los Sindicatos.

Scotiabank a nivel global no opera actualmente en jurisdicciones donde la ley local prohíbe la libertad de asociación o el derecho a unirse a un sindicato de conformidad con las normas laborales universales establecidas por la Organización Internacional del Trabajo.

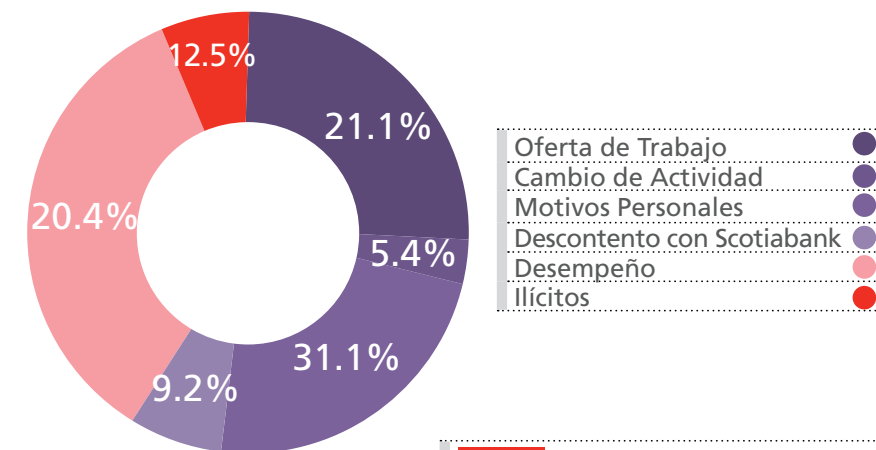
ROTACIÓN DEL GRUPO

19.52%

Por cada 100 empleados del Grupo 20 causan baja, de los cuales 13 son de manera voluntaria y 7 de manera incentivada.

- El Índice de Rotación del Grupo no incluye personal de *Outsourcing* este año únicamente, ya se integra en el reporte Crédito Familiar y Contact Centre.
- No considera bajas por redimensionamientos, traspasos, término de contrato, fallecimiento, jubilación o retiro.

DISTRIBUCIÓN DE BAJAS POR CATEGORÍA DE MOTIVOS

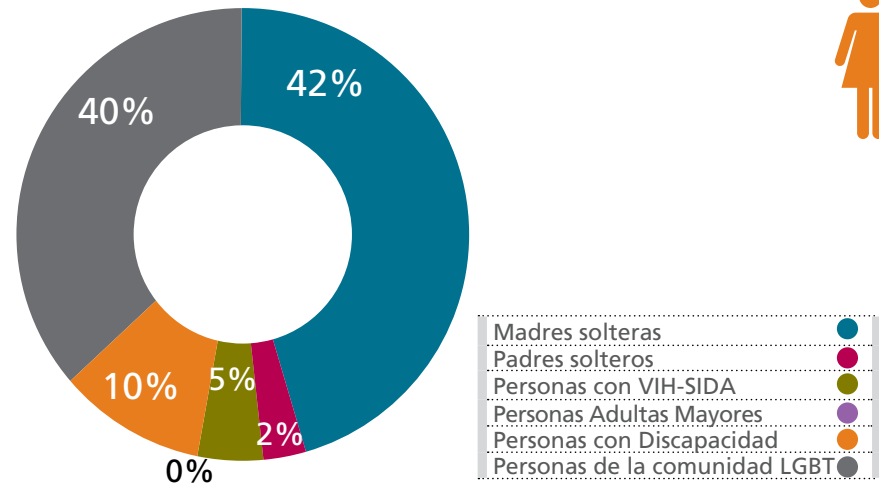


Categorías de Bajas Incentivadas, el resto es de Bajas Voluntarias

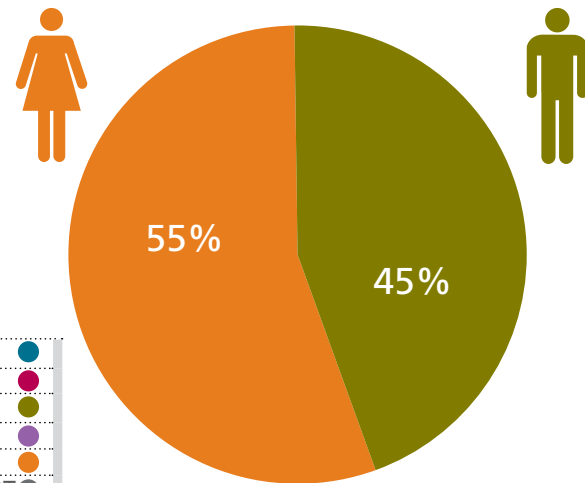
TIPOS DE BAJAS POR GÉNERO



224 PERSONAS PERTENECIENTES A ALGUNA MINORÍA



DIVISIÓN POR GÉNERO



Información recolectada en el censo de diversidad que tiene carácter voluntario y confidencial.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Estamos convencidos que al construir una cultura incluyente y diversa, nuestras diferencias nos fortalecerán y permitirán llegar muy lejos para convertirnos en el mejor grupo financiero de México.

Lanzamiento de la Norma sobre Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025SCFI-2015)

Scotiabank participó como invitado de honor por su desempeño en la implementación de las mejores prácticas laborales, en el lanzamiento realizado por el presidente Enrique Peña Nieto el cual busca motivar al sector privado y a las instituciones públicas a lograr un ambiente laboral con mayor equidad.

La norma no es obligatoria, y por ello busca la voluntad de los sectores privado y público para implementar prácticas internacionales en materia de igualdad y prevención de discriminación.

“Estoy seguro de que en la medida en que más centros de trabajo se certifiquen y hagan suyo este modelo de igualdad, transitaremos hacia una sociedad más justa y más próspera” dijo el presidente Enrique Peña Nieto.



Eulalia Rodríguez, Directora de Relaciones con el Personal en Scotiabank

Scotiabank Pride México

Durante este año se consolidó el programa Scotiabank Pride en México con el objetivo de fomentar el respeto hacia los talentos individuales y aceptar perspectivas personales; generar una ventaja competitiva a través de una cultura incluyente y utilizar esta ventaja para atraer y retener personal talentoso, brindando un servicio excepcional a los clientes. Dichos objetivos nos han permitido marcar los siguientes pasos para continuar como una empresa diversa e incluyente.

Esta iniciativa ya es conocida por todos los Scotiabankers y ha permitido que el tema se aborde de manera fluida, permeando así una cultura de diversidad e inclusión. El grupo de recursos de empleados ha aumentado el número de participantes de la comunidad LGBT y sus aliados.

Categoría laboral	2014	2015
Miembros	70	101
Aliados	34	52
Total	104	153

Scotiabank participó en la **Marcha del Orgullo Gay** en la Ciudad de México que tuvo la participación de más de 200 mil personas. Como parte de Pride Connection, grupo de trabajo que aglutina a 12 empresas para desplegar la visibilidad de sus trabajadores no heterosexuales.





2015 Premios incluye

Entre los resultados destacados fueron:

1. Campaña de comunicación para colaboradores.
2. Igualdad de oportunidades para todo el personal en la empresa.
3. Capacitación específica para personal con discapacidad.
4. Crecimiento y desarrollo profesional para todos los Scotiabankers.
5. Canales de información sobre la Diversidad e Inclusión en la empresa.

Movimiento Congruencia A.C. otorgó dentro del marco de los Premios Incluye 2015 nuevamente un reconocimiento a Scotiabank por las prácticas sobresalientes en la categoría de Sensibilización. Este año participaron 32 empresas y solo 6 fueron ganadoras.

Este año se suman ocho sucursales, adicionales a los tres edificios corporativos del área metropolitana en la obtención del **Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo"**®, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Este reconocimiento es gracias a las buenas prácticas laborales en temas de igualdad de oportunidades, inclusión, desarrollo y no discriminación de personas en situación de vulnerabilidad (personas con discapacidad, adultas mayores, de la comunidad LGTBTTI, que viven con VIH y personas liberadas).

- Suc. Valle Dorado, Estado de México
- Suc. Taxqueña - Culhuacán, Ciudad de México
- Suc. Otay, Tijuana
- Suc. Plaza Covadonga, Tampico
- Suc. La Normal, Guadalajara
- Suc. Francisco de Montejo, Mérida Yucatán
- Suc. Plaza Las Palmas, Cuernavaca Morelos
- Suc. Atlacomulco Centro, Estado de México



Dejemos de buscar
diferencias
donde no las hay.

Inclusión y diversidad

SOMOS +
PARECIDOS
QUE DIFERENTES

MUJERES EN ALTA GERENCIA

*No incluye Crédito Familiar

2013	2014	2015
Dirección Adjunta y superior: 22.1% Subdirección: 34.2% Gerencia Media: 46.1%	Dirección Adjunta y superior: 21.1% Subdirección: 35.1% Gerencia Media: 47.5% <small>*Se ajusta cifra respecto a lo presentado el año anterior.</small>	Dirección Adjunta y superior: 21.0% Subdirección: 36.4% Gerencia Media: 48.5%

- El objetivo para el siguiente año es incrementar la presencia de las mujeres en niveles de dirección y gerencia, así como mantener e incrementar el número de mujeres en nivel subdirección.
- Toda promoción debe considerar por lo menos una mujer entre los candidatos.
- *Job-Posting* en línea para proporcionar igualdad de oportunidades en un proceso transparente.

DESARROLLO

Cada año Scotiabank establece en el *Balanced Score Card* las metas de las que se desprenden los objetivos específicos para cada Dirección General y de ahí en cascada a cada área y a cada colaborador que la integra, lo que contribuye al crecimiento y solidez de la operación. Esto permite trabajar de forma conjunta y alcanzar un desempeño superior, el cual se mide en la **Evaluación del Desempeño** anual para el 100% de los Scotiabankers, teniendo una revisión de avance de objetivos en el primer semestre y una evaluación final al terminar el año.

El proceso de Gestión del Talento contempla cuatro elementos para el 100% de los colaboradores:

1. Establecimiento de objetivos individuales con base en los establecidos por la Dirección General.
2. Establecimiento de un Plan de Desarrollo Individual y voluntario de cada colaborador.
3. Evaluación del Desempeño, una semestral y otra anual.
4. *Coaching* y Retroalimentación.

Mi Centro de Aprendizaje (MCA)

Es la plataforma enfocada en administrar el aprendizaje de cada colaborador. Es una herramienta de autoservicio con la que podemos impartir a todo el personal la capacitación correspondiente a su trabajo. Permite llevar un control y ayuda a coordinar las distintas actividades de formación, en dónde además de impulsar el desarrollo, se realizan los cursos obligatorios.

Al ingresar a Scotiabank todos los colaboradores deben cumplir con la **Política para el Cumplimiento de Cursos Institucionales**, incluidos los colaboradores

contratados por *Outsourcing*, ya que una cultura de cumplimiento ayuda a gestionar mejor y reducir riesgos.

Los cursos institucionales que todo colaborador debe acreditar al ingresar al Grupo son:

- Prevención del Lavado de Dinero y el Financiamiento de Actividades Terroristas.
- Pautas de Conducta en los Negocios.
- Protección Civil.
- Gestión del Riesgo Operativo.
- Equidad y Diversidad.
- Guía de Inducción Compliance.
- Seguridad y Privacidad de la Información.

Adicionalmente en el caso de los colaboradores de la Red de Sucursales, deben cumplir los siguientes cursos:

- Prevención de Ilícitos I y II.
- Seguridad Bancaria.
- Sistemas de Seguridad.

Los involucrados en el cumplimiento de esta política son:

ÁREA RESPONSABLE	FUNCIÓN O ACTIVIDAD
Control y Gobierno RRHH	Elaboración de reportes de nuevos ingresos
Aprendizaje y Desempeño	Recabar información y proporcionar el seguimiento al cumplimiento
Relaciones con el Personal	Aplicar Sanciones

El Programa Global de Aprendizaje Obligatorio del Banco ayuda a comprender nuestra cultura de riesgo y las exigencias de los organismos reguladores, y prepara a los colaboradores para que sepan reaccionar ante ciertas situaciones. El programa permite hacer de una manera eficiente la mayoría de los cursos de aprendizaje obligatorio durante un período de tiempo establecido cada año y pueden cambiar a excepción de las Pautas para la Conducta en los Negocios y depende del país, puesto y nivel de responsabilidad. Con lo anterior se respalda el éxito comercial de Scotiabank, se protege su reputación para brindar un excelente servicio a los clientes. El programa 2015 incluyó:

- Escenarios para la Prevención del Lavado de Dinero
- Integridad en Acción
- La Gestión del Riesgo Operacional
- Seguridad y Privacidad de la Información
- Capacitación Avanzada sobre Anticorrupción (algunos empleados de Banca Internacional, todos los empleados de Banca y Mercados Globales)
- Comprendiendo las Sanciones Globales (algunos empleados de Banca Internacional, todos los empleados de Banca y Mercados Globales)
- Manejo de clientes de alto riesgo (algunos empleados de Banca Internacional)
- Lavado de dinero a través del comercio internacional (algunos empleados de Servicios de Comercio Internacional e Instituciones Financieras - TS&FI)

Los gerentes y supervisores deben asegurarse de que sus colaboradores hagan los cursos de aprendizaje obligatorio para la fecha requerida. Todos los Scotiabankers son responsables de garantizar que el Banco cumpla las leyes y regulaciones del sector financiero.

	HOMBRES	MUJERES
TOTAL DE HORAS PROMEDIO DE CAPACITACIÓN	16.8	17.1
Categoría Laboral		
Dirección	16.8	20.1
Subdirección	20.3	23.9
Gerencia Media	15.4	15.6
Empleado	17.0	17.1

- El 100% de los colaboradores fueron capacitados en la formación sobre políticas y procedimientos relativos a los aspectos de derechos humanos relevantes para las operaciones de la organización. Un total de 8,270 horas de formación.
- El monto destinado a capacitación se incluye en el desglose de asignación total de ingresos en la sección de Clientes.
- No aplica para el área de Aprendizaje y Desempeño los programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales.

Este año comenzaron los **Círculos de Trabajo** en donde las áreas comparten mejores prácticas. La colaboración entre áreas se puede manifestar en diversas formas, en este caso no sólo se comparte información y se aprende en equipo, las empresas que gestionan su aprendizaje son competitivas en el mercado al promover el desarrollo de sus colaboradores generando nuevas ideas y espacios para hablar de mejores prácticas.

Inauguración del Aula Digital

Buscando ofrecer soluciones de aprendizaje acorde a las necesidades de los Scotiabankers se renovó y adaptaron nuevas tecnologías en un espacio de capacitación que estimula el aprendizaje a través de la experiencia. El Aula Digital se inauguró con el programa de capacitación *Living in Branch*, antes Formación Integral para Ejecutivos de Cuenta Scotiabank (FIES).

En este espacio los Ejecutivos de Cuenta de nuevo ingreso aprenden mediante resolución de casos, pláticas de expertos, vivencia de situaciones y *role plays* haciendo uso de herramientas tecnológicas como pizarrones interactivos y iPad's, con esto, los Ejecutivos estarán mejor preparados para brindar una atención acorde a Nuestra Promesa de Servicio al aplicar el conocimiento de una forma innovadora.

Living in Branch recibió el Premio a la Excelencia en Aprendizaje 2015. Reconocimiento internacional a la contribución que un equipo hace al aprendizaje en Scotiabank, y es otorgado a los programas que se destacan en las siguientes categorías: Cambio de Cultura, Medición, Colaboración, Innovación y Eficiencia. Destacando en todas las categorías anteriores por ser un modelo innovador de enseñanza y aprendizaje, en el que se busca el perfeccionamiento de habilidades de ventas, conocimiento de productos y servicios de cada piedra angular, fomenta la colaboración y sana competencia, entre otras, a través de la práctica utilizando diferentes herramientas.



BENEFICIOS

El Plan Anual de Incentivos (AIP, por sus siglas en inglés) es un programa general de retribución diseñado para recompensar el desempeño anual de los Scotiabankers conforme al plan estratégico del Banco. Su objetivo es reforzar el enfoque en el cliente y garantizar que todos estén orientados al desempeño.

Es importante comprender el AIP y los criterios de medición del desempeño organizacional que se usan para evaluar el éxito. En general, el AIP incluye a todos los Scotiabankers que:

1. No participen en otros programas de compensación variable.
2. Sean colaboradores de Scotiabank el último día del año fiscal y al momento del pago.
3. Hayan recibido como mínimo una nota de desempeño de "Bueno" o "Cumple las expectativas" en su revisión del desempeño laboral del año fiscal.

Las obligaciones laborales del grupo se valúan actuarialmente cada año de acuerdo con lo establecido en el principio contable mexicano NIF D-3.

El 100% de los empleados reciben un salario mayor a un salario mínimo

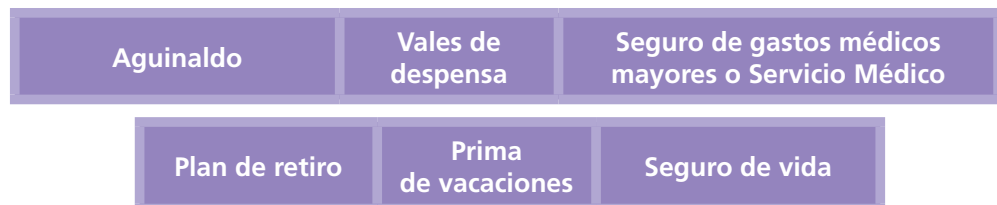
- La remuneración de los colaboradores no se basa en la normativa relativa al salario mínimo.
- El salario promedio mensual del Grupo en veces el salario mínimo es de 9 veces.
- 7 veces en el caso de mujeres - 11 veces en el caso de hombres.
- Lo anterior a causa de que hay más hombres que mujeres en niveles más altos.

Siguiendo los modelos de las mejores prácticas internacionales, y a fin de procurar la estabilidad, solvencia y solidez del Grupo se cuenta con un Sistema de Remuneraciones que regula las remuneraciones ordinarias y extraordinarias, promoviendo una adecuada administración de riesgos y cumpliendo, a la vez, con las disposiciones de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV).

El Comité de Recursos Humanos de Scotiabank, durante el 2015, sesionó en los meses de febrero, mayo, agosto y octubre. En este período se realizaron ajustes al Manual del Sistema de Remuneraciones debido a:

- Actualización de puestos que por reestructuras han sido modificados
- Nuevas métricas de riesgos proporcionadas para el ejercicio por el área de Administración de Riesgos y aprobadas por el Comité de Riesgos y por el Consejo de Administración

1. Beneficios fijos para colaboradores del Banco: Son los beneficios básicos que otorga la institución y no se pueden flexibilizar.

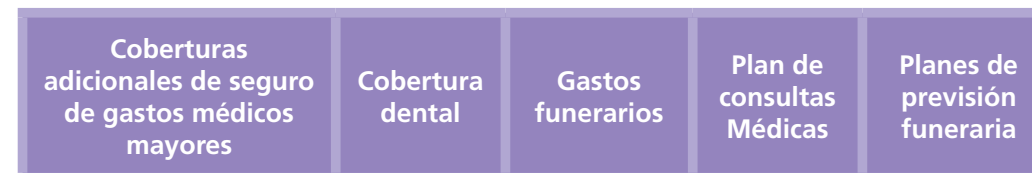
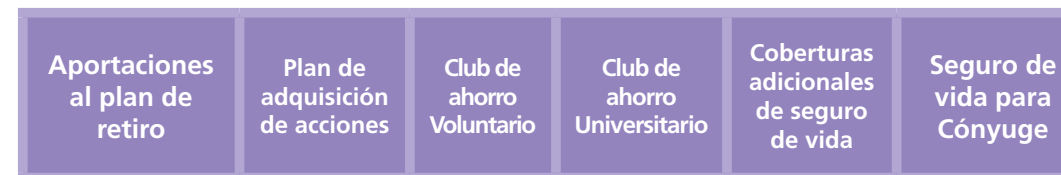


Las obligaciones de los planes de pensiones están financiadas a través de un fondo en fideicomiso. El nivel del financiamiento es del 100%. El personal está obligado a aportar el 1% de su sueldo y Scotiabank realiza una aportación del 3% del sueldo. Se pueden realizar aportaciones adicionales hasta un 7.5%; con base en la aportación adicional del colaborador, Scotiabank aporta otra cantidad adicional.

2. Beneficios flexibles: Son aquellos beneficios en adición a los Beneficios Fijos, que Scotiabank otorga y que a elección de cada colaborador puede adquirir con éstos algún otro beneficio que se pone a disposición mediante el programa Scotiaflex.



3. Beneficios adquiribles: Son aquellos beneficios que pueden ser adquiridos a través de sus Beneficios Flexibles y/o de su sueldo.



Cada año se revisan los términos y condiciones de todos los beneficios de Scotiaflex para buscar la optimización en la relación costo beneficio para un mejor apoyo al personal.

4. Además del esquema de **Beneficios Flexibles**, Scotiabank otorga las siguientes prestaciones:

Línea de crédito	Crédito hipotecario	Ayuda para anteojos
------------------	---------------------	---------------------

5. Vacaciones y días libres adicionales a las que dicta la ley

Mayor número de días de vacaciones	Por nacimiento de hijos (para padres)	Por fallecimiento de padres, hijos, hermanos o suegros
------------------------------------	---------------------------------------	--

6. Beneficios especiales para mujeres

Permiso para la adaptación de los hijos en la guardería	Alumbramiento	Ayuda de lactancia
---	---------------	--------------------

En 2015 se tuvieron 379 licencias de maternidad, en todas las empresas que conforman el Grupo, sumando 29,593 días de incapacidad.

Reparto de Utilidades (PTU)

El procedimiento se apega en su totalidad a la Ley Federal del Trabajo, es decir, se lleva a cabo la participación calculando el 10% de las mismas antes de impuesto, la mitad del monto se distribuye con base en los sueldos percibidos en el año y la otra mitad se distribuye con base al total de días trabajados, esta forma de distribución permite otorgar cantidades proporcionalmente mayores al personal con niveles iniciales, la vigilancia de la imparcialidad de este reparto está a cargo de una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y de representantes del Grupo.

Best of the Best

Ser seleccionado como **Lo Mejor de Lo Mejor** dentro del programa **Scotiabank Aplausos** es el más alto reconocimiento que se otorga anualmente a los colaboradores que tuvieron un desempeño sobresaliente a nivel internacional. Se basa en una combinación en la que los Scotiabankers demuestran haber tenido resultados excelentes y logros que se ven reflejados en los cuatro cuadrantes del *Balanced Scorecard*, así como vivir los valores institucionales.

El programa se basa en 3 categorías: *Best of the Best*, *Top Individuals* y *Top Teams*.

Durante 2015 se presentaron los siguientes casos respecto a la salud de los colaboradores:

Enfermedad General	Accidentes de Trabajo	Accidentes de Trayecto
5,945 casos 46,956 días de incapacidad	85 casos 1,815 días de incapacidad	169 casos 2,321 días de incapacidad

- Incluye a todas las empresas que conforman el Grupo.
- Los factores de riesgo a los que están expuestos los colaboradores son de tipo ergonómico y psicosocial. No existe exposición a factores químicos o físicos.
- Un empleado finado por Riesgo de trabajo en la modalidad de Trayecto.
- Se cuenta con la política de notificación de incapacidades y riesgos de trabajo.
- Se cuenta con 619 centros de trabajo y en cada uno existe una Comisión de Seguridad e Higiene.
- Las comisiones están integradas por un total de 1,300 colaboradores del Banco, Casa de Bolsa y Servicios Corporativos a nivel Nacional de confianza y sindicalizados.
- Los asuntos de salud y seguridad son cubiertos en acuerdos formales con sindicatos. Se cubre al 100% ellos.



Programa Live: línea de vida y estabilidad

Es el programa donde se integran las iniciativas para apoyar el balance de vida-trabajo. Con una línea de productos asociados al balance vida-trabajo que puedan ser usados por los Scotiabankers y sus familiares directos, para aumentar su bienestar y calidad de vida, conformando así el programa de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos en la salud causados por los estilos de la vida actual.

Los conceptos de vida y estabilidad se encuentran asociados a balance vida-trabajo, pero no necesariamente están asociados exclusivamente a tiempo. Se busca que se asuma como una responsabilidad tanto del Grupo como de cada colaborador.

Cuenta con opciones de:

- Actividades culturales y deportivas.
- Convenios y descuentos en establecimientos de todo tipo, desde instituciones educativas hasta laboratorios y tiendas.
- Boletín informativo impreso.
- Línea telefónica: para diversas situaciones de la vida diaria personal y/o laboral, se ofrece orientación telefónica personalizada, inmediata y confidencial. La atención es proporcionada por los consultores y psicólogos del Centro de Apoyo Nacional ICAS; funciona las 24 horas, los 365 días del año y es completamente confidencial. No tiene costo para los colaboradores y sus familiares directos.

En todos los medios de comunicación interna se refuerzan los mensajes que permiten tener este balance en los colaboradores y sus familias.

Desvinculaciones por jubilación

Como parte de Live, los colaboradores en el momento de su desvinculación pueden hacer uso de la línea telefónica de apoyo emocional para recibir asesoría. En algunas ocasiones se contrata a un proveedor externo para apoyar emocionalmente al colaborador, brindándole asesoría para la asimilación del cambio (*Outplacement*).

RECONOCIMIENTOS

Institución	Nombre reconocimiento	Posición (si aplica)	Descripción
Revista Expansión	Ranking Súper Empresas, los lugares donde todos quieren trabajar 	2º Lugar	Ranking publicado por la revista Expansión, ha reconocido nuestros esfuerzos por brindar a nuestros colaboradores las herramientas necesarias para su desarrollo profesional y actualmente somos uno de los mejores grupos financieros.
Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) y la Alianza por la Responsabilidad Social Empresarial en México (AliaRSE)	Distintivo Empresa Socialmente Responsable 	8º año	Reconocimiento que evalúa las acciones realizadas por la institución en cuanto a: calidad de vida en la empresa, ética empresarial, vinculación con la comunidad y la preservación del medio ambiente.
Secretaría de Trabajo y Prevención Social	Empresa Familiarmente Responsable 	Certificación de 626 Sucursales y Oficinas de Scotiabank (Banco, Casa de Bolsa y Servicios Corporativos Scotia). 99% del total de los Centros de Trabajo a nivel nacional.	Este distintivo evalúa las buenas prácticas laborales en: Conciliación Trabajo familia, Igualdad de Oportunidades (No discriminación de acceso y permanencia en el empleo) y Prevención de violencia laboral y hostigamiento sexual.

GREAT PLACE TO WORK EN EL TIEMPO

Metodología de GPTW

67%

ENCUESTA
[Opinión de los colaboradores]

33% AUDITORÍA



Somos más de **11,500**
COLABORADORES EN MÉXICO

MUJERES ▶ 52.50%
HOMBRES ▶ 47.50%
PERSONAS EN PUESTOS DIRECTIVOS ▶ 9.05%

este año **6,726** Scotiabankers participaron en la encuesta

Llevamos

12

años consecutivos dentro de las

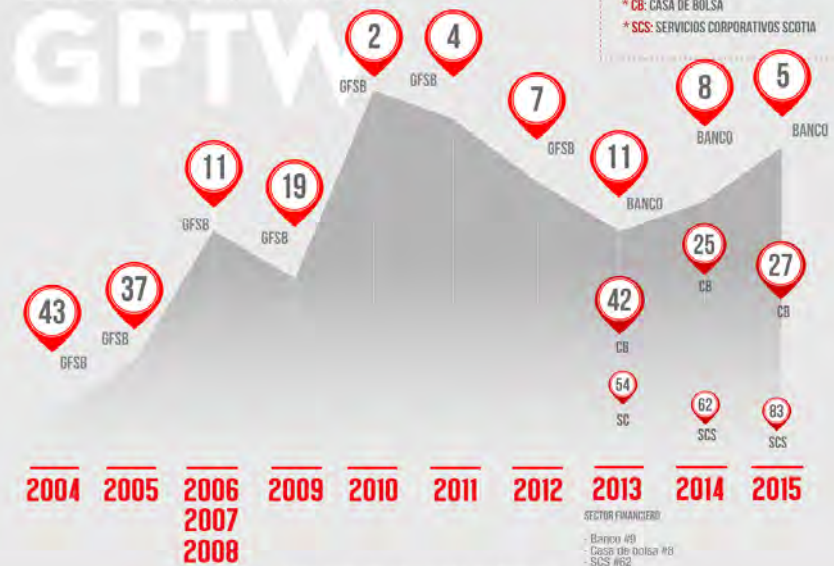
MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR

PREMIOS



CONOCE NUESTRA HISTORIA

GPTW



Los excelentes lugares para trabajar se construyen día a día

Distintivo Empresa Saludablemente Responsable

En el marco de la entrega de galardones del Consejo Empresarial de Salud y Bienestar, CESB, 2015, Scotiabank fue reconocido por cuarta ocasión. Para obtener este Distintivo, se valora el desempeño de las empresas en materia de promoción de la salud y entornos favorables al bienestar como: Políticas de promoción de la salud y bienestar, Procesos, Indicadores, Comunicación Interna, Colaboración con sector público y organizaciones de la sociedad, entre otros.



María Isabel Almao, Asesora de Bienestar Scotiabank, Ma. De los Ángeles De Gyves, Directora General del Consejo Empresarial de Salud y Bienestar México, Frida Contreras, Subdir. Bienestar y Productividad Laboral Scotiabank.

Este año se obtuvo una mención especial por haber escalado más de un peldaño en la Ruta para la Promoción de la Salud y Entornos Favorables al Bienestar establecida por el Consejo Empresarial de Salud y Bienestar.



¡Lo logramos!



1^{er} Lugar
Great Place to Work:
EQUIDAD DE GÉNERO
en su edición 2015



4^º Casa de Bolsa
16^º Servicios Corporativos Scotia

Gracias
Scotiabankers



EL RESPETO nos hace ÚNICOS

Estamos comprometidos en hacer una contribución positiva en las comunidades donde operamos. Nos vinculamos con la sociedad a través del programa de voluntariado, el cual combina la pasión y responsabilidad de los Scotiabankers, las necesidades de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) con las que colaboramos y el espíritu de las comunidades.

Evolución de nuestro impacto en las comunidades donde operamos

	2013	2014	2015
Voluntarios participantes	5,096	7,278	6,124
Voluntariados realizados	174	249	255
Fondos recaudados por los Scotiabankers	\$1'771,218	\$1'531,721	\$1'251,222
OSC beneficiadas por los voluntariados	139	191	133
Las horas de voluntariado de los Scotiabankers fue equivalente a donar	\$786,921.84	\$1'383,566.74	\$1'420,537.02
Inversión social Scotiabank	\$7 millones	\$16 millones	\$19 millones
OSC beneficiadas	15	27	48

Durante 2015 nuestra contribución fue en las áreas de: educación, salud, servicios sociales, arte y cultura, deportes y medio ambiente. Para 2016 y como resultado del estudio de materialidad y diálogos con Stakeholders desde nuestra sede central el enfoque de trabajo en las comunidades se acota en la juventud para contribuir a generar oportunidades económicas y sociales que mejoren su educación y salud.

VOLUNTARIADO 2015



! Damos un especial reconocimiento a los más de 1,050 cajeros que participaron en el conteo del dinero recaudado en las 20,463 alcancías del Boteo Un Kilo de Ayuda 2014.

Por segundo año se realizó la medición del impacto de las actividades con la comunidad y de qué manera crea un sentido de pertenencia e infiere en el mejor desempeño de las funciones de los colaboradores. Evaluamos integralmente las partes involucradas en la realización de los mismos y cuáles son las condiciones propicias para que cada equipo se organice para tener un mayor y mejor impacto en las comunidades que apoyamos.

Los hallazgos para las respuestas **Totalmente de Acuerdo** fueron:

- Para el 88% el voluntariado les permite compartir nuevas experiencias con compañeros y con ello fortalecer el trabajo en equipo y colaboración. Incremento de 9% respecto a 2014.
- Al 90% los hace sentir orgulloso de trabajar en Scotiabank. Incremento de 5% respecto a 2014.
- Para el 64% ha tenido un impacto favorable en el desempeño de su trabajo. Incremento de 1% respecto a 2014.
- El 79% ha asistido con familia/amigos a los voluntariados y el 88% afirma que los voluntariados son una buena oportunidad de convivir con su familia/amigos y a su vez permear en ellos una cultura de responsabilidad social. Incremento de 9% y 4% respectivamente, en relación a 2014.

Respecto a la profesionalización de los actores involucrados en el Programa de Voluntariado la calificación **Excelente** tiene resultados con un incremento considerable con respecto a 2014:

- 59% calificó como excelente la atención, coordinación y profesionalización de las Organizaciones de la Sociedad Civil donde se participó. Incrementó 11%.
- Con 72% a la organización interna del área de Responsabilidad Social. Incrementó 18%.
- De forma integral el programa es calificado como excelente por el 71% de los voluntarios. Incrementó 18%.

INVERSIÓN SOCIAL

Durante el BNS 2015 se apoyó a 48 Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), entregando **\$19,354,453.**

Los aliados sociales con quienes se trabajaron proyectos específicos durante el ciclo 2015-2016 beneficiaron a 38,744 personas directamente con el recurso entregado por Scotiabank.

Los proyectos que fueron ejecuciones con otros aliados de las propias OSC suman más de 136,000 beneficiarios.

Adicional las iniciativas gremiales donde participamos*.

El impacto real de las inversiones sociales se determina después de un periodo de tiempo establecido e incluyendo diversas condicionantes. En Scotiabank buscamos inversiones sociales estratégicas a través de procesos de donación transparentes, equitativos y claramente definidos y no favorecemos únicamente proyectos de atención a beneficiarios sino también los de fortalecimiento de las propias instituciones.

Asociación Mexicana Pro-Colegios del Mundo Unido, A.C.

Entrega de dos becas para el programa impulsando el acceso a la educación integral para dos jóvenes provenientes de escuelas públicas de las generaciones 2013-2015 y 2014-2016, para sus estudios del bachillerato internacional en el Colegio del Mundo Unido de Canadá (Lester B. Pearson). Este apoyo para Karen y Silvia les permitirá ser agentes de cambio en su entorno cercano y en su comunidad después de su estancia en Canadá.



"Me he vuelto más sensible a las injusticias del mundo y he pensado en más y mejores maneras para solucionarlas."
Silvia Cantú

Asociación Mexicana para la Superación Integral de la Familia, A.C.

Contribuimos al desarrollo integral de jóvenes y mujeres en situación marginal a través de 11 centros de Superación Familiar en la Ciudad de México. Durante el periodo se beneficiaron 596 personas directamente y en promedio 2,200 de forma indirecta.

- 268 mujeres en el programa AMSIF
- 127 hombres en el programa de desarrollo humano
- 128 hombres y mujeres asisten al programa de educación de adultos (primaria, secundaria y alfabetización)
- 27 mujeres asisten a clases de computación, 2 de ellas estudian la preparatoria por internet
- 15 a 20 niños y niñas son atendidos en el Centro AMSIF Scotiabank mientras sus mamás se preparan
- 27 personas asisten a los programas de computación

Bécalos*

Celebramos 10 años del movimiento por la educación en alianza con la Asociación de Bancos de México y Fundación Televisa. 247,681 jóvenes han sido becados, gracias a lo cual han podido seguir con sus estudios, y más de 124,000 maestros han recibido capacitación para enriquecer su trabajo en el aula.

Agradecemos a los clientes Scotiabank que donaron en nuestros ATM's logrando recaudar \$200,382 este año.

Casa de la Amistad para Niños con Cáncer, I.A.P.

El recurso entregado permitió la operación de las cuatro Tienditas de segunda mano con las que cuenta la organización, ubicadas en: Tláhuac, San Mateo, Tlalnepantla y Chamizalen.

Las ventas de las cuatro tienditas han permitido generar recursos que están favoreciendo el fortalecimiento del Programa de Apoyos Médicos para la adquisición de medicamentos, estudios especiales y estudios clínicos. El ahorro generado con este donativo permitió beneficiar con la entrega de medicamento a 69 niños.

Cruz Roja Mexicana, I.A.P.

Contribuimos a la remodelación de quirófanos y central de equipos y esterilización en el cual se atendieron a 23,233 personas durante este año en la Ciudad de México. Este proceso es parte de las acciones para obtener la certificación del Consejo de Salud y la acreditación para el Seguro Popular debido a la demanda que presenta la población más vulnerable, la cual no cuenta con servicios de Seguridad Social.

Ednica, I.A.P.

A través de la organización contribuimos a la atención y fortalecimiento a la salud emocional de 175 niños y 11 jóvenes en sus tres Centros Comunitarios y procesos educativos en espacios públicos donde operan en la Ciudad de México y que se encuentran en riesgo o situación de calle.

Children International – Jalisco, A.C.

Implementación del programa Aflatoun, educación financiera y social para 1,159 niños de 6 a 12 años de Zapopan, Tonalá y Tlaquepaque, durante el ciclo escolar 2015-2016 en tres modalidades:

- 26 clubes formados en 14 escuelas: 890 estudiantes.
- 11 clubes directamente se crearon en las 3 comunidades atendidas: 165 menores.
- 8 clubes en bibliotecas de los 4 centros comunitarios: 104 participantes.

Los resultados de impacto muestran que los beneficiarios cuentan con un manejo responsable de su economía (presupuestos elaborados), un 88% de los participantes refirió haber generado un plan.



Clausura del programa en el Centro Comunitario en Tlaquepaque. Rogelio Castillo, Subdirector de Zona Guadalajara y Enriqueta Rodríguez, Gerente de la Suc. Tlaquepaque felicitaron y reconocieron el trabajo de las 45 voluntarias (personas pertenecientes a las tres comunidades) que impartieron el programa.

CANICA Centro de Apoyo al Niño de la Calle de Oaxaca, A.C.

A través del programa de Niñez Trabajadora en Calle en la ciudad de Oaxaca de Juárez, Estado de Oaxaca contribuimos a mejorar las condiciones de vida de 188 niños, niñas y adolescentes y a 10 jóvenes que han rebasado la mayoría de edad estando en el programa impartido por la organización y 78 adultos. El 28% de la población es indígena, principalmente personas que trabajan en el Centro Histórico, Central de Abasto y los principales cruceros de la ciudad.

El recurso otorgado permitió contribuir:

1. Consolidando un equipo de trabajo, a través de procesos formativos, colaborativos y de integración realizados por lo menos dos veces al año. Disminución en 16% la rotación de personal, mejores resultados en evaluaciones de desempeño, aumento de productividad entre otros resultados.
2. Fortaleciendo la capacidad operativa, estandarizando procedimientos en todas las áreas que la conforman y logrando la certificación en la norma ISO 9001:2008.
3. Fortaleciendo las estrategias de la Fase de Servicios Intensivos para que la población objetivo se beneficie

en mayor medida. Disminución de violencia en las familias en 85% a través de sesiones educativas individuales, conferencias y escuela para madres y padres. Mejoras considerables en la salud y mayores alcances en lo cognitivo.

4. Mejorando las plataformas de comunicación para el incremento de donantes a través de la actualización del sitio web, participación en foros logrando mayor número de voluntarios.

5. Mejorando las instalaciones con espacios dignos y adecuados para la realización de actividades. Ahora se tiene material para el desarrollo de habilidades motrices y la activación física con un enfoque en valores que promueve el trabajo en equipo.



Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A.C. (CONFE)



Contribuimos al fortalecimiento del modelo de capacitación, formación e inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual ejecutado por la organización. Se creó un grupo interdisciplinario con todas las partes involucradas para obtener un análisis y realizar un nuevo Modelo de Capacitación, el cual fue valorado en su estructura, operación y beneficio social. Pudiendo ser replicado en las asociaciones afiliadas a CONFE. El proyecto permitió beneficiar a 86 personas con discapacidad intelectual en capacitación y 29 personas conformados por: 11 docentes de educación especial, 5 formadores socio laborales y 13 capacitadores técnicos durante este primer año, no obstante el proyecto beneficiará a las futuras generaciones de beneficiarios CONFE y organizaciones aliadas.



Dignifica tu Vida, I.A.P.

En conjunto logramos promover la educación y cultura financiera entre niñas y niños de 6 a 12 años pertenecientes a familias con ingresos hasta de dos salarios mínimos al día a partir del establecimiento de huertos de organoponía familiares y comunitarios, generando ahorro por medio del fomento al autoconsumo de verduras y hortalizas y al aprovechamiento de recursos en la Ciudad de México. Atendiendo a 109 niñas y 314 personas que conforman las familias de los niños.



Educar, A.C.

El "Colegio Meyalli" brinda formación académica desde preescolar hasta preparatoria para niñas de escasos recursos en el Municipio de Ixtapaluca, Estado de México, este año aportamos el equivalente al salario de siete docentes durante el ciclo escolar logrando brindar un espacio educativo de alto nivel para las estudiantes donde tengan las herramientas necesarias para tener un desarrollo integral que les permita acceder a mejores oportunidades de vida en el futuro.

- Durante el ciclo se atendieron a 685 alumnas.
- Se brindó formación de padres de familia, con la participación de 350 asistentes.
- 33 maestras recibieron cursos de capacitación con el fin de ofrecer una atención de acuerdo con las necesidades actuales del sistema educativo.
- Se llevaron a cabo actividades extracurriculares y de formación en valores.

Fundación Cáritas San Marón, I.A.P.

Los trabajos realizados se enfocaron en el mejoramiento del hábitat de las familias en pobreza extrema con diversas actividades de la comunidad mazahua de Villa Victoria en el Estado de México:

- 143 tinacos de 450 litros entregados beneficiando a 1,144 personas.
- 63 estufas ecológicas con mesa beneficiando a 504 personas.
- 20 Microtúneles (Huertos hidropónicos) para generar empleos y mejorar la alimentación, ya que parte de lo cosechado lo destinan para venta y otra parte es para consumo familiar. Beneficiando a 160 personas pertenecientes a 20 familias.

Testimonio
Febrero 2016

Mi nombre es Vexalen Alvarado Albarrán, tengo 13 años voy en el colegio Meyalli en 2º.º de secundaria.

Me gusta formar parte del colegio ya que es muy amplio, con muchas áreas verdes, las maestras dan muy bien sus clases, en especial las profesoras Vero, Noch y Rosa. Las materias en que mejor calificación tengo son Física, Español y Música. A mí me gustaría terminar una carrera como Gastronomía, mi meta más cercana es entrar al Politécnico ya que ahí está la carrera que quiero.

Gracias a las aportaciones que otorgan al colegio, sirven para que yo y todas mis compañeras contemos con una beca y podamos cumplir nuestros sueños.

Vexalen Alvarado Albarrán.

- 55 techos con 471 láminas rojas de fibrocemento, beneficiando a 440 personas de 55 familias.
- Se entregaron semillas para los 63 microtúneles que ya estaban activos para evitar que las familias gasten en transporte.



Fondo para la Paz, I.A.P.

Tercer año de trabajo en las comunidades indígenas Teenek de la Huasteca Potosina, continuamos brindando acceso a agua y por primera vez apoyamos la tecnificación de la agricultura familiar.

Las comunidades participantes del proyecto son Cebadilla, Santa Elena, Paixtzan, Coromohon, Tayabtzen, Tzapuja, Pokchich, El Tzajib, El May, Malilija, Altzajib, Coaxocoyo, Tenexo, Tajinab, Xolol y Dhokob.

- 10 sistemas de captación de agua de lluvia construidos, 20 años es la vida útil, 1,100,000 litros de agua de lluvia aprovechados al año (esta cantidad de litros es el escenario más conservador, ya que los mecanismos captan al menos esa cantidad una vez al año).
- 337 personas capacitadas en temas de prácticas agroecológicas (preparación de abono, biol, insecticida, composta, etc.).
- 337 de personas equipadas con herramienta básica para implementar prácticas agroecológicas.
- De forma directa se benefició a 337 personas y de forma indirecta a 1,227 personas, haciendo un total 1,564 mujeres y hombres alcanzados en la cobertura de este proyecto.
- 34% de los participantes del proyecto replican las técnicas vistas en los talleres en sus terrenos.
- 80% de los participantes manifiestan conformidad con lo aprendido y aplicado en el marco del proyecto.

Ejido: Santa Elena mpio de tantojos
Santos Andres Santiago

Fui beneficiado con una cisterna de 50.000 litros para la producción de riego, cuales me beneficiara mucho para aumentar la producción por ejemplo antes sembraba Chile, tomate, Cebolla, Zanahoria, Repollo, Cilantro, Ajo, Coliflor, Brocoli, Pepino, Acelga.

En producción actual son los sig. 30 Matas de mango, 30 matas de ciruela, 20 matas de limón, 10 matas de liches, 8 matas de naranja, 8 matas de Zapotes, mamey, 30 matas de nopal, 20 matas de papayos, 30 matas de platano.

Ahora con el beneficio de la cisterna sembraria 100 matas de cada planta y se aumentaria en la producción de la cosecha.

Agradezco a Scotiabank por el apoyo brindado
Atte Santos Andres Santiago



Enlacecc, I.A.P .

El trabajo se realizó en las comunidades de Mexcaltepec, Cuamancingo, Ranchito Amolixtlahuacan, Amiltepec y San Marquitos en la Montaña de Guerrero con el objetivo de fortalecer la participación de los habitantes de la región para la implementación de soluciones para el acceso y manejo sustentable del agua se realizaron:

- Talleres de formación para mujeres, niños sobre educación ambiental para el buen uso y mantenimiento de las ecotecnias.
- Talleres de capacitación sobre técnicas de conservación de suelo y agua, para el cuidado del medio ambiente y así evitar la erosión eólica e hídrica.
- Diseño e impresión de materiales educativos y una cápsula radiofónica para el cuidado del agua y del medio ambiente.
- Talleres para el diseño y construcción de las ecotecnias.
- Construcción de ecotecnias; 10 cisternas de ferrocemento de 10 mil lts, 15 estufas ahorradores de leña y 10 baños ecológicos secos.
- Se realizó una reforestación con 300 plantas forestales nativas, mediante técnicas de conservación para la restauración de 2 fuentes de agua.

Se han beneficiado 571 personas directamente, mejorando mejorado sus condiciones de vida tras la implementación del proyecto.



Fundación EDUCA México A.C.

La alianza social con Fundación EDUCA México A.C. continúa a través del programa Aflatoun el cual busca inspirar a niños, niñas y adolescentes a empoderarse social y económicamente para ser agentes de cambio en sus vidas y por un mundo más equitativo. Es un programa de educación social y financiera para niños, niñas y adolescentes entre 6 y 14 años. La metodología de aprendizaje está centrada en el niño de forma participativa, aprende haciendo, juegos y actividades.

En el ciclo 2015-2016 se beneficiaron a 2,547 niños de la Ciudad de México, Querétaro, Chiapas y Michoacán y 96 docentes, facilitadores y coordinadores. Este año se realizó la actualización y reestructuración de ejes formativos en los manuales para niños, con el fin de hacer más eficientes las actividades y estrategias del programa. Además de un diagnóstico del primer grado de primaria para establecer el nivel de conocimientos en relación al ahorro, formas y usos del mismo así como el nivel de inclusión financiera con que se incorporan al programa niños y padres de familia.

Se logró la participación 628 padres de familia para capacitarlos con conocimientos, hábitos y valores en torno a la práctica del ahorro en entidades financieras formales.



Fundación del Empresariado Chihuahuense, A.C.

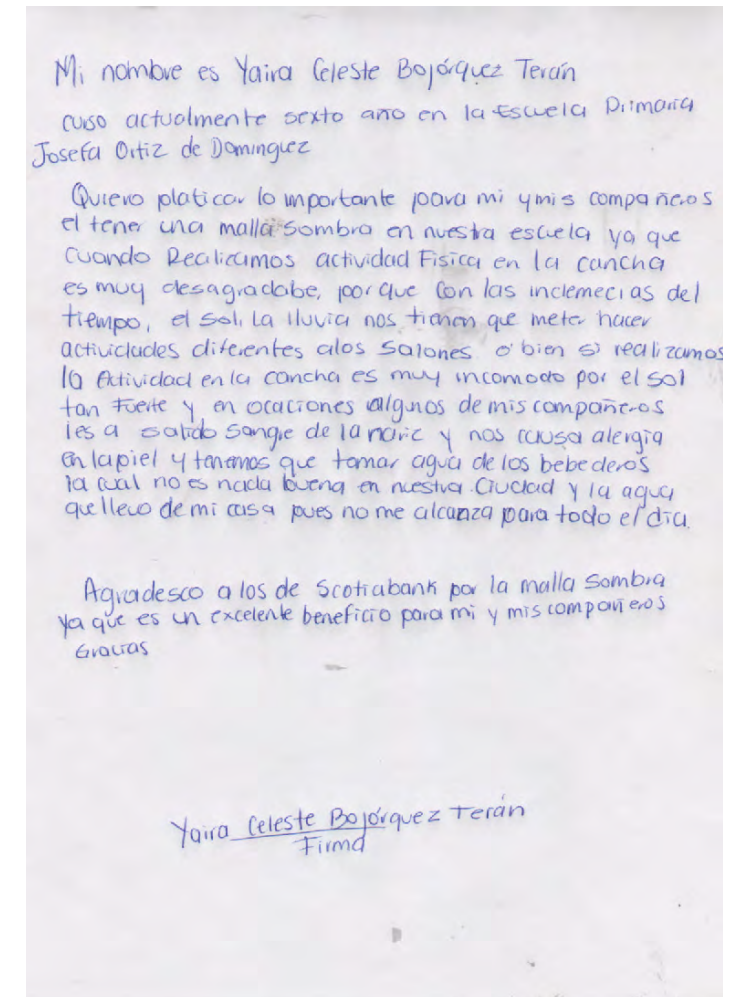
El modelo "Ampliando el Desarrollo de los Niños" (ADN), tiene como objetivo brindar actividades extra-curriculares a niños de educación básica en el estado de Chihuahua en condiciones de vulnerabilidad, para fomentar el desarrollo de sus habilidades cognitivas y físicas promoviendo la sana convivencia e impulsando el desarrollo de competencias útiles para la vida.

El recurso entregado permitió la colocación de malla sombra en los patios de las cuatro escuelas en el estado de Chihuahua en los municipios de: Jiménez, Parral, Julimes y Ojinaga beneficiando a 713 niños en cada ciclo escolar por lo que ahora se tienen:

- Niños que realizan actividades físicas en un espacio digno protegidos de las inclemencias del tiempo, protegidos del sol, aire, entre otros factores.
- Se pueden llevar a cabo las actividades físicas que marca el programa.
- Se logró la convergencia de los diferentes actores involucrados: padres de familia, gobiernos locales, autoridades educativas y organizaciones de la sociedad civil.

Fundación Mexicana para la Planeación Familiar, A.C.

Segundo año de implementación de la alianza con MEXFAM para la prevención y detección del VIH/ Sida en comunidades rurales de San Luis de la Paz, Guanajuato, durante este periodo se han otorgado 112 brigadas comunitarias que incluyen 251 pláticas sobre salud sexual y reproductiva, entregando 15,064



folletos, más de 15,000 condones masculinos y 252 femeninos distribuidos, 589 visitas domiciliarias y 1,741 pruebas rápidas para detección de VIH brindando 3,482 consejerías pre y post prueba, entre otras actividades de servicios de salud. Beneficiando a 13,413 mujeres y 4,839 hombres en este último año.

Fundación Mexicana del Riñón, A.C.

Contribuimos al proyecto de prevención, educación y detección de la Enfermedad Renal Crónica (ERC) en población de alto riesgo a través del programa KEEP México, el cual ha apoyado a 2,940 personas en campañas, de las cuales 588 fueron beneficiarios directos y 2,352 beneficiarios indirectos en Sinaloa, Ciudad de México y Estado de México.

Se realizaron encuestas de seguimiento vía telefónica a pacientes de 4 eventos seleccionados aleatoriamente 3 meses después del programa tamizaje tanto de adultos como pediátricos. Dentro del KEEP México en adultos, se logró una efectividad del 67%, el 97% de los participantes se sintieron satisfechos con los estudios; el 99% sienten que aprendieron acerca de su salud y la enfermedad renal crónica. 41% visitó a un médico posterior a la campaña; el 59% no asistió siendo "no es necesario" la principal razón. Se encontró que de las personas que resultaron con estadio 1 de la enfermedad renal crónica (ERC) el 80% visitó a su médico, en estadio 2 el 75% y en estadio 3 el 60%.



Módulo de revisión final.

Fundación ProEmpleo Productivo, A.C.

Scotiabank comparte con esta organización la misión de impulsar a personas que desean lograr una vida más digna y productiva: la fundación mediante capacitación y consultoría para la creación o mejora de sus empresas, y nosotros como institución financiera a través del otorgamiento de crédito que les permita iniciar y fortalecer su organización. Juntos creamos las condiciones que favorecen el desarrollo económico del país.

Con el recurso entregado se capacitó a 29 mujeres en el Taller Emprende, beneficiarias de la Fundación Arte, Educación y Talento Compartido (FUNAET), para que pudieran autoemplearse, iniciar o mejorar sus microempresas en el corto plazo. El taller impartido tiene una metodología teórica, práctica y grupal enfocada en: Desarrollo humano, Equidad de género, Plan de negocios y Responsabilidad Social Empresarial.



Fundación Personas con Abuso Sexual de Guadalajara, A.C.

Se continuó el trabajo este año para la implementación de escuela blindada contra el abuso sexual infantil (ASI): formación como agentes de prevención a alumnos, padres de familia y profesores en las escuelas públicas primarias Manuel Doblado y José Vasconcelos en la zona Mesa Colorada, Zapopan, Jalisco.

614 estudiantes participaron en el programa LOBO, un 98% de la escuela José Vasconcelos y 97% de la escuela Manuel Doblado manifestaron haber experimentado una experiencia agradable donde adquirieron herramientas preventivas y de autocuidado, incluso los grupos se identifican como manada donde el respeto y la solidaridad son los valores fundamentales.

- Reconocieron la importancia de romper el silencio cuando alguien quiera atentar con su dignidad.
- Se capacitaron a 19 profesores de las dos escuelas.
- De manera constante 44 madres y padres de familia desarrollaron habilidades para fortalecer el vínculo afectivo con sus hijos. El 100% manifestó que los aprendizajes adquiridos les han sido útiles para poder orientar a sus hijos en tema de sexualidad.
- Estas escuelas son consideradas como "Centros difusores de la prevención del ASI", donde las personas pueden recurrir a solicitar material informativo para prevenir y canalizar casos de abuso sexual infantil. Este logro ha sido muy importante para la comunidad de Mesa Colorada porque carecían de instancias que trabajaran integralmente el tema de la prevención y atención del ASI.



Juntos Forjando un Mundo Mejor A.C

Realizamos la “Carrera por la Salud de la Mujer 2015” con el objetivo de sensibilizar a mujeres y público en general sobre la importancia de prevenir y detectar enfermedades comunes, así como promover actividad física. Más de 1,210 personas participaron. Beneficiando a 60 mujeres con enfermedades crónico degenerativas a través de consulta médica, terapia y consejería psicológica. Además de 75 familias beneficiadas y sus hijos con diversas enfermedades crónico degenerativas a través de apoyos asistenciales; alimento, suplemento alimenticio, útiles escolares, juguetes, vestido y talleres de capacitación.



Fundación San Ignacio de Loyola A.C.

El fortalecimiento institucional del tercer sector es prioritario para nosotros por lo que junto con la organización se lanzó el programa de Face to Face para aumentar la base de donadores individuales ya que las tendencias actuales evidencian la necesidad de diversificar de forma equilibrada los ingresos, coadyuvando así a la sostenibilidad y crecimiento a largo plazo. La campaña se llevó a cabo en Guadalajara y en la Ciudad de México de manera simultánea, logrando incrementar 220 personas en la base de donantes individuales recurrentes y permitiendo respaldar nueve proyectos en las zonas más necesitadas del país. 2,020 personas se beneficiaron del Banco de Alimentos y formación en materia de cultura de los derechos humanos a los jóvenes que integran las comunidades y en diversos temas beneficiando a 113,658 personas.

La Casita de San Ángel, I.A.P.

El proyecto realizado permitió brindar capacitación tecnológica a personas adultas con discapacidad intelectual como medio para tener mayores oportunidades de inclusión laboral, beneficiando a 38 personas con discapacidad intelectual y/o daño neurológico atendidas actualmente, logrando capacitar a 10 de ellas, y una inclusión laboral de 3 personas.

Instituto Pedagógico para Problemas del Lenguaje I.A.P.

La organización tiene como misión formar y educar a más de 200 niños y adolescentes sordos o con problemas de lenguaje y aprendizaje, anualmente para contribuir a su integración digna a la sociedad. En el marco de la reunión del Consejo de Administración de The Bank of Nova Scotia, entregaron un donativo a la organización para continuar con sus trabajos.

Hábitat para la Humanidad, México, A.C.

Los beneficiarios de la organización se integran al Modelo Educativo desde su etapa de originación hasta el otorgamiento del financiamiento y proceso operativo con el objetivo de lograr la reconstrucción del tejido social a través del impulso de acciones de desarrollo comunitario. Este año contribuimos a la construcción de nueve casas en Querétaro, Puebla, Oaxaca, Guanajuato y Chihuahua. Además de la construcción de cinco estufas ahorradoras de leña en Veracruz con el apoyo de 180 voluntarios. Beneficiando con estos trabajos a 34 personas que ahora habitan una vivienda adecuada: 5 mujeres jefas de familia, 10 mujeres, 11 hombres y 13 menores de edad y 5 familias cuentan con una estufa ahorradora de leña.

Gente Excepcional, A.C. (Daunis)

Daunis trabaja para brindar a personas con discapacidad intelectual el derecho a una vida independiente, a través de talleres de desarrollo de habilidades y destrezas en disciplina laboral hacia la inclusión social en la Ciudad de México con lo cual se da atención a los artículos 5, 19 y 27 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, beneficiando a 37 jóvenes y adultos.



Mesón de la Misericordia Divina, A.C.

Se brindó atención integral para niños y mujeres con VIH-Sida en condiciones de vulnerabilidad en el estado de Jalisco a través del programa "Salva a tu bebé del sida" que está enfocado en evitar que una mujer embarazada transmita el VIH a su bebé durante el embarazo, parto o lactancia, sin importar su edad, condición económica o de salud. Fortaleciendo a la mujer al empoderarla con información, acompañamiento y capacitación para enfrentar sus circunstancias de vida, de igual manera con los cuidados del bebé en todo el proceso con apoyos que les permitirán solvencia y eficiencia en su economía.

Durante el periodo se atendió a:

- 108 mujeres: 20 ya fueron dadas de alta junto con sus bebés, 87 permanecen en el programa, sea en etapa de embarazo o postparto, 1 fue dada de baja por fallecimiento del bebé.

Estas mujeres fueron beneficiadas con información básica en VIH, consejería, orientación, acompañamiento a servicios de salud, entrega de profilaxis, entrega de apoyos diversos (medicamento, estudios clínicos, despensa), estancia temporal con alimentación incluida, asesoría psicológica, médica y nutricional.

Olimpiadas Especiales de México A.C.

Uno año más como grandes aliados participamos en los Juegos Mundiales de Verano 2015, realizado por los países miembros de *Special Olympics*, con el propósito de darle a los atletas un espacio de sana competencia para demostrar valor, relacionarse con otros atletas y promover la inclusión social de este grupo vulnerable mediante el empoderamiento de cada uno al demostrarse a sí mismos de lo que son capaces.

México fue representado por 90 atletas con discapacidad intelectual y 6 compañeros unificados (sin discapacidad intelectual) ganando 121 medallas: 31 oro, 42 plata y 48 bronce en 13 disciplinas.

Yo me entere de el programa SBS porque cuando salí embarazada en el hospital me dijeron que viniera y medieran los datos para venir y si empecé a venir me explicaron todo sobre la enfermedad bueno no es enfermedad sobre lo que es el VIH, también recibí ayuda psicológica que me ayudo mucho, estube lo que fue una platica con un Doctor especialista que también me sirvió mucho a resolver mis dudas y hasta la fecha sigo viniendo ya me alivie tengo a mi bebe y me ayudaron a realizarle una prueba para saber si ella también estaba infectada o no pues la prueba salió negativa gracias a Dios, y pues siento que me han ayudado mucho en forma emocional como económica porque me ayudan con el alimento de mi bebe. Me siento muy agradecida por todo eso

- 100 bebés recibieron: leche maternizada, estudios clínicos, medicamento, celebración de altas y seguimiento.
- 63 niños y adolescentes viviendo y/o conviviendo con el VIH y Sida recibieron: talleres de vida, talleres intensivos, orientación psicológica, actividades recreativas, celebraciones y seguimiento.



Machincuepa Circo Social, A.C.

El Circo Social para la prevención de la violencia doméstica nos permitió beneficiar a: 74 niños de 8 a 17 años, 25 jóvenes y 35 padres de familia en la Ciudad de México. A través de 35 sesiones de trabajo con el desarrollo metodológico de la promoción del reconocimiento físico/corporal y físico/emocional del buen trato, para ejercitar habilidades sociales como: el manejo de las emociones para la prevención y reducción de las prácticas de violencia física y verbal entre los participantes. Logrando:

- Cohesión en las familias participantes.
- Sensibilización de las familias generando capacidad de visualizar los actos de violencia familiar y buscando ayuda en otros espacios.
- El grupo al ver las carencias familiares buscan opciones y espacios de desarrollo humano.
- Se cuenta con un discurso integrado de buen trato.
- Se han generado vínculos positivos entre algunos miembros del grupo.
- Hubo un 90% de asistencia a las convocatorias en el centro comunitario. El 10% que no asiste es por enfermedad o situaciones laborales.

Quiera Fundación de la Asociación de Bancos de México, A.C.*

Contribución a la iniciativa de la Asociación de Bancos de México para apoyar a otras instituciones que trabajan a favor de la infancia y juventud en situación o riesgo de calle y/o trabajadores. Este año ha apoyado a 70 Instituciones Amigas de Quiera en 18 estados del país beneficiando a 21,554 personas.

Operation Smile México, A.C.

Jornada de cirugías gratuitas de labio y paladar hendido para niños y jóvenes de escasos recursos en Monterrey, Nuevo León.

Actividades de Jornada que se divide en 3 partes:

Evaluaciones: Son los días en los que se valoran a los posibles candidatos a cirugías y se seleccionan a aquellos que cumplen con los estándares de la organización. Se evalúa a todo paciente que asista a la jornada sin ningún requisito más que tener labio o paladar hendido.

Semana Quirúrgica: Son los días de operaciones de tiempo completo.

Evaluación Post Quirúrgica de 1 semana: El seguimiento que se le da a los pacientes operados en la semana quirúrgica.

Esta jornada tuvo:

- 376 pacientes evaluados.
- 101 pacientes operados.
- 158 procedimientos quirúrgicos (cada paciente puede tener más de un procedimiento quirúrgico).

Programa YMCA de Desarrollo Comunitario y Asistencia Social, A.C.

Se trabajó en la ciudad de León, Guanajuato en alianza con Centros de Integración Juvenil, A.C. (CIJ) para la prevención y tratamiento de adicciones a drogas legales e ilegales. Durante este proyecto CIJ e YMCA León han brindado a los beneficiarios la oportunidad de una rehabilitación integral, para su reinserción psicosocial beneficiando a 65 personas con terapias psicológicas para adquirir herramientas que les permita reforzar su resiliencia ante las situaciones que viven diariamente y, a su vez, la YMCA León les ha permitido vivir y disfrutar otros contextos sociales donde hay tranquilidad y compañerismo a través de la activación física.

Un Kilo de Ayuda A.C.

Contribuimos a la aplicación del modelo integral para el desarrollo Infantil temprano, erradicando la desnutrición infantil en niños de 0 a 5 años de edad en Oaxaca, Chiapas, Yucatán, Estado de Guerrero y Sinaloa. Siendo un año más el único banco receptor del boteo 2014 de la organización, a nivel nacional:

- Se repartieron 20,463 alcancías.
- 1,050 cajeros contabilizaron en 12,961 transacciones, siendo las sucursales que realizaron más transacciones: Pedregal, Av. Toluca, Lagunilla y El Toreo Mazatlán.
- 397 Scotiabankers botearon en 209 alcancías, además de los 34 voluntarios que acudieron a botear en tres partidos en el Estadio Azul.
- En Monterrey, Nuevo León, 24 voluntarios se organizaron y en 9 horas, realizaron el conteo de 324 alcancías recibidas en esta sede.



Este año además se entregó un donativo para la producción de diversos productos con causa: agendas, tarjetas, calcomanías entre otros para venderlas al público en general y continuar recaudando fondos para contribuir con el desarrollo de los niños de las más de 780 comunidades atendidas.

Sanando Heridas, A.C.

Contribuimos al fortalecimiento del programa Educando el cual busca generar conocimiento al mismo tiempo que se brinda atención médica en comunidad y en la clínica de San Cristóbal. Los beneficiarios pertenecen a la región de los Altos de Chiapas: San Juan Chamula, Rancho Narvárez, Santa Ana y Ucuntic; de Zinacantán, Joygelito; de Chenalhó, Chimix tercera fracción, Poconichim-Bachen, Naranjatik Alto y en San Cristóbal, Los Llanos.

Se realizaron 80 talleres con la participación de 2,213 personas sobre medidas preventivas para evitar o disminuir las enfermedades comunes, fomentando el consumo de comida natural, así como adquisición de habilidades y conocimientos que los capacite para lograr acceder a diferentes opciones de atención médica pública.



Proeducación, I.A.P.

La alianza permitió la aplicación del modelo de Escuela Integral en el ciclo escolar 2015-2016 en dos escuelas de la Ciudad de México: Benemérito de las Américas y Rosa Mexicano beneficiando a 527 personas: 441 alumnos, 32 maestros y 54 padres de familia con la impartición de: aprendizaje permanente, prevención y desarrollo humano, vida y nutrición saludables, medio ambiente, participación y ciudadanía, fomento de la lectura y fortalecimiento tecnológico.

Se tiene como resultados:

1. 70% de los maestros reconocen estar mejor capacitados y actualizados en técnicas pedagógicas innovadoras que incrementan sus conocimientos y mejoran su labor docente.
2. 80% de los padres de familia reconocen adquirir herramientas para ser mejores padres.
3. 90% de los alumnos reconocen tener más herramientas que incrementan sus opciones y oportunidades en el futuro. Los niños descubren y adoptan formas constructivas de confrontar ideas y puntos de vista e intercambian opiniones.

Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, A.C.

En conjunto con la universidad se implementaron los talleres de educación ambiental: "El humedal de Atlangatepec" con el objetivo de que los asistentes reconozcan la importancia del humedal de Atlangatepec y la biodiversidad que sostiene, comprendiendo su funcionamiento como ecosistema, así como las malas prácticas que lo amenazan; orientando a la acción de buenas prácticas.

- 17 escuelas participantes: 3 preparatorias, 1 secundaria, 1 telesecundaria y 12 primarias.
- 5 comunidades alrededor del humedal: Atlangatepec, San Pedro Ecatepec, Sta. Clara Ozumba, Tlaxco y Buenavista.
- 29 talleres impartidos a 744 niños y jóvenes.
- Se elaboró una guía de aves con información biológica para cada especie incluida. Además una guía de campo, una guía de bolsillo y un poster. Este material fue repartido en las escuelas visitadas durante la impartición de los talleres.



Primaria Celestín Freinet.

COLECTA DE LIBROS

Agradecemos a los más de **500 clientes** que se sumaron a la **Colecta de Libros 2015**, primera campaña donde se les invitó a donar un libro en alguna de las **229 sucursales** a nivel nacional participantes.



Tenemos la responsabilidad de tomar medidas para reducir el impacto que generan nuestras operaciones diarias sobre el medio ambiente, para garantizar que existan mejores condiciones de vida para las presentes y futuras generaciones y así contribuir a generar un desarrollo sostenible.

Como institución financiera no somos un negocio de alto riesgo medio ambiental; sin embargo, reconocemos que nuestras operaciones ordinarias tienen repercusiones en el medio ambiente.

Los impactos medio ambientales directos incluyen:

- Consumo de productos de papel y otros insumos, tanto para las comunicaciones con los clientes como para fines administrativos.
- La construcción y operación sostenible de la red de sucursales y oficinas.
- Huella medio ambiental de los bienes inmuebles que se ocupan para las operaciones diarias, incluyendo el uso de energía para calefacción, refrigeración e iluminación.
- Adquisición y uso de equipos de oficina.

Los impactos medio ambientales indirectos se producen a través de las actividades de préstamo e inversión en los países donde Scotiabank opera. Por ejemplo:

- Los riesgos medio ambientales relacionados con las operaciones del negocio de nuestros clientes y toda propiedad inmueble ofrecida como garantía.
- Los riesgos medio ambientales y de reputación relacionados con el área de financiamiento de proyectos.

POLÍTICA MEDIO AMBIENTAL

La Política Medio Ambiental de Scotiabank asegura que se cuente con un marco general para:

- Gestionar la huella medio ambiental de las operaciones (impacto medio ambiental directo).
- Considerar los riesgos ambientales relacionados con las operaciones comerciales de cada cliente (impacto medio ambiental indirecto).

La política Medio Ambiental de Scotiabank

Incluye 10 principios relacionados con el cumplimiento, operaciones, prácticas medioambientales relacionadas con los clientes, empleados, proveedores y con la comunidad, evaluación y preparación de informes.

Áreas involucradas

La responsabilidad conjunta de revisar y actualizar cada año o antes de ser necesario esta Política es de la Dirección de Políticas Sistemas Crédito que depende de la DGA de Riesgos y del área de Responsabilidad Social Corporativa que depende de la DGA Recursos Humanos en colaboración con las áreas y líneas de negocios y funciones de control serán responsables de la identificación, evaluación, gestión y control de los problemas medio ambientales significativos de manera oportuna.

La Alta Dirección, el Presidente y Director General revisan la Política actualizada y se presenta al Consejo de Administración para su revisión y aprobación correspondiente.

Riesgo ambiental

Dentro del proceso de Análisis y Evaluación de Crédito se encuentra la sección específica de Riesgo Ambiental. El riesgo ambiental se refiere a la posibilidad de que asuntos ambientales que involucran a Scotiabank o a sus clientes puedan afectar el desempeño financiero de la institución.

La Encuesta de Evaluación de Riesgo Operacional es un medio para garantizar que los equipos de gerencia identifiquen y evalúen sus riesgos operativos más destacados basados en el impacto potencial del riesgo y la efectividad de los controles pertinentes. Las evaluaciones se realizan periódicamente e incluyen una evaluación del riesgo ambiental.

Diversas políticas y procedimientos otorgan la consideración debida a los riesgos ambientales relacionados con las operaciones de negocios de cada cliente. Dichas consideraciones se admiten en los procedimientos de evaluación de crédito y debida diligencia vigilando se cuente con los controles apropiados.

El análisis del riesgo del cambio climático se incorpora a los procedimientos de evaluación del riesgo ambiental en los casos que tenga un impacto de importancia en los clientes. En el largo plazo, se controlará detenidamente los cambios reglamentarios relacionados con el cambio climático en los países donde Scotiabank tiene operaciones.

Relación con proveedores

Contemplar el desempeño medio ambiental de proveedores y contratistas, así como el impacto de los productos y servicios en el contexto del proceso de adquisición es uno de los principios dentro de la Política de Medio Ambiente que se están perfeccionando para que éstos sepan que los criterios ambientales, sociales y de gobierno interno son un factor importante en las decisiones que toma la organización con respecto a las adquisiciones.

La solicitud de propuesta normal actualmente pide a los solicitantes que describan sus políticas y prácticas ambientales, sociales y de gobierno interno, acreditaciones ambientales y sociales pertinentes, programas para la provisión de productos y servicios que utilizan energía en forma eficiente, métodos utilizados para el reciclado y eliminación y prácticas de empleo que respalden los derechos humanos y las prácticas laborales equitativas, especialmente con respecto a los productos que se consideran adquirir de dichos solicitantes.

Interlocución en favor del medio ambiente

Scotiabank contribuye al diálogo constante con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales de la industria y otros grupos de interés relacionados a la sostenibilidad medio ambiental en los negocios.

Nos comprometemos a reunirnos con organizaciones ambientales, asociaciones industriales y organizaciones de inversión socialmente responsables con respecto a la función que desempeñan las instituciones financieras para ayudar a tratar temas sobre el cambio climático, la protección de la biodiversidad, el fomento de las prácticas forestales sostenibles y otros temas ambientales que son importantes para nuestros clientes y las comunidades donde operamos.

Además del cumplimiento del Principio 6 dentro de nuestras pautas de conducta de apoyo a las comunidades a través de la entrega de donativos a organizaciones ambientales, siempre alineados a nuestras políticas de donaciones y metas relacionadas con el medio ambiente.

HUELLA DE CARBONO

La contabilidad, medición, reporte y verificación de gases de efecto invernadero (GEI) son cada vez más relevantes para corporaciones internacionales como Scotiabank. Se entiende el calentamiento global y sus efectos como una realidad asociada a la generación de las emisiones de bióxido carbono (CO₂).

Las emisiones de CO₂ derivadas de GEI (expresadas comúnmente en toneladas de emisiones de bióxido de carbono equivalente, tCO₂e, conocida como la Huella de Carbono), influyen en el clima y sus ecosistemas, la disponibilidad de los recursos naturales y la sostenibilidad a largo plazo de las empresas y su entorno.

Scotiabank mide las emisiones de gases de efecto invernadero del 100% de sus operaciones mundiales por primera vez desde el 2007 que comenzó con esta evaluación. Las emisiones de gas de efecto invernadero en México de noviembre 2014 a octubre 2015 fueron:

Fuente	Emisiones GEI* (toneladas métricas)
Apartado 1. Producción de emisiones directas de CO ₂ e derivadas de la quema de combustibles.	500
Producción de emisiones indirectas de CO ₂ e derivadas de la compra de electricidad y vapor.	21,624
Huella de CO₂e total	22,125**

* Cálculo de acuerdo al Protocolo de gases de efecto invernadero del Instituto de Recursos Mundiales y el Consejo Mundial Empresarial para el Desarrollo Sostenible (www.ghgprotocol.org), incluyendo los factores de emisiones por la compra de electricidad, gas natural y combustible.

** La exactitud y precisión de las emisiones totales de GEI de Scotiabank han sido verificadas por un tercero independiente.

Tipo de energía	Uso total de energía	Total de emisiones GEI	Intensidad de GEI por empleado* Con base en 13,849 empleados	Intensidad de GEI por m ²
Electricidad (MWH) – Apartado 2	47,528	21,624		
Compra de combustible (GJ) – Apartado 1	7,252	599		
Total de electricidad y combustible (GJ)	178,353	22,124	1.67	0.0580

Nota:

Con base en 606 instalaciones en México.

La información fue recopilada a partir de los mejores datos disponibles y metodologías, que incluye información obtenida directamente de facturas procesadas para su pago de proveedores de servicios.

Scotiabank continúa ampliando el ámbito geográfico de sus informes con el objetivo de informar sobre el total de las emisiones.

Agua

El suministro de Agua Potable es por red Municipal:

2013	2014	2015
254,461.98 m ³	260,000 m ³	245,244.62 m ³

- El consumo de agua se obtuvo del promedio del consumo de las sucursales del área metropolitana información obtenida de los recibos de consumo, multiplicado por las sucursales, más el consumo de los edificios corporativos.
- Ninguna fuente de agua ha sido afectada por la captación.
- Scotiabank no recicla o reutiliza agua.

Consumo de papel

El consumo de papel bond para las operaciones diarias a nivel nacional expresado en toneladas:

2013	2014	2015
386.37	376.48	422.8

Otros datos

- No se cuenta con instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad.
- Actualmente no se realiza la separación de los residuos generados, el proveedor contratado lo retira de los inmuebles y lo confina a tiraderos municipales.

El consumo de residuos en los edificios principales de la Ciudad de México fue de:

Boturini	Bosque de Ciruelos	Plaza
99,600 kg/año	53,280 kg/año	127,200 kg/año

- No existen derrames significativos registrados de residuos peligrosos transportados; residuos peligrosos importados; residuos peligrosos exportados; y residuos peligrosos tratados.
- No existen residuos peligrosos que se transportaron internacionalmente.
- No existen masas de agua y hábitats relacionados que se hayan visto afectados significativamente por vertidos de agua.

SEMBRANDO EN EL PRESENTE

Nuestra mayor iniciativa a nivel nacional para mitigar el impacto que nuestras operaciones diarias tienen en repercusión del medio ambiente es el ciclo de reforestaciones que realizamos anualmente en alianza con Naturalia Comité para la Conservación de Especies Silvestres A.C. a quien entregamos un donativo por \$785,474.55 para su realización.

Sembrando en el presente

DURANTE 9 AÑOS EN ALIANZA CON NATURALIA A.C. HEMOS REFORESTADO 96 HECTÁREAS

Una REFORESTACIÓN es **EXITOSA** si al cabo de 2 años tiene un **ÍNDICE DE SOBREVIVENCIA MAYOR AL 60%** depende de factores humanos y naturales

LA SOBREVIVENCIA DEL CICLO 2015 ES EN PROMEDIO DE 74% DE LAS NUEVE SEDES REFORESTADAS

Conserva especies y ecosistemas mexicanos **naturalia a.c.**

A UN AÑO DEL CICLO DE REFORESTACIONES 2015



Escuela CETIS 66, Monterrey
70 árboles: Huizaches, Fresnos y Truenos
84% de sobrevivencia
163 voluntarios participaron



Sierra Montenegro, Morelos
1,000 árboles: Cuachalalate, Cirián, Guamuchil, Pochote, Cazahuate y Palo dulce
60% de sobrevivencia
129 voluntarios participaron



Bosque Pedagógico del Agua, Guadalajara
300 árboles: Primavera, Rosa Morada, Cedros Rojos y Pinos
60% de sobrevivencia
123 voluntarios participaron



Los Liquidámbares, Xalapa
1,340 árboles: Magnolia, Haya, Encino, Liquidámbar y Pinos
82% de sobrevivencia
134 voluntarios participaron



Parque Alfalfares, Querétaro
110 árboles: Ciruelos, Manzanas, Peras, Duraznos, Ahuehuetes, Liquidámbar, Cedro limón y Jacarandas
91% de sobrevivencia
144 voluntarios participaron



Parque Tangamanga, San Luis Potosí
250 Encinos
32% de sobrevivencia
145 voluntarios participaron



Bosque Urbano Victoria, Tamaulipas
70 árboles
96% de sobrevivencia
60 voluntarios participaron



Valle del Silencio, Área Metropolitana
10,000 Oyameles
86% de sobrevivencia
1,211 voluntarios participaron

Este año se plantaron **13,740 árboles** en bosques naturales y zonas urbanas para beneficio de las presentes y futuras generaciones y con ello contribuir al desarrollo sostenible para aumentar la calidad de vida de todas las personas sin comprometer las necesidades de recursos de las generaciones futuras.

No incluye la reforestación de 600 pinos en el Bosque de Niebla en Puebla, en los municipios de Teziutlán y Hueytamalco en la Sierra Norte del estado de Puebla reportados en el Informe 2014 de RSC México y que se plantaron durante 2015 no obstante representaban acciones de campaña en 2014.

CICLISMO URBANO

Nuevamente Scotiabank participa en el programa de ciclismo urbano en alianza con la Secretaría del Medio Ambiente del Gobierno del Distrito Federal que tiene como objetivo capacitar a las personas interesadas en practicar el ciclismo como una alternativa segura de transporte, mejorar su salud, contribuir al medioambiente y reducir los gastos ocasionados por otros medios de transporte.

En total 38 Scotiabankers se capacitaron durante 10 horas en:

- Introducción al programa de Ciclismo Urbano
- Partes que componen una bicicleta
- Tipos de bicicletas, ventajas y recomendaciones
- Equipo de seguridad
- Habilidades básicas para la conducción en bicicleta
- Reglas para circular en la calle
- Habilidades en la bicicleta en un ambiente real

Además nos sumamos a la Semana en Bici que tuvo como objetivo movilizar a las empresas de la periferia del centro de la Ciudad de México para incentivar e impulsar a los colaboradores a utilizar la bicicleta como medio de transporte para asistir al trabajo.

Se invitó a los colaboradores de los edificios de Plaza y Boturini a llegar al trabajo en sus bicicletas. Tuvimos la participación de 50 Scotiabankers y fuimos la empresa con mayor participación.



Derechos Humanos

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.



Estándares Laborales

Principio 3: Las Empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.



Medio Ambiente

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las Empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



Anticorrupción

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Índice de Contenidos GRI 4

El índice de contenidos del GRI hace referencia a Memorias de Sostenibilidad, lo que para Scotiabank es el 'Informe de Responsabilidad Social Corporativa' y para cumplimiento ante el Pacto Mundial, se presenta como Comunicación del Progreso 2015 (CoP 2015).

ESTRATEGIA Y ANÁLISIS		
Divulgación general estándar	Requisitos para la presentación de informes	Ubicación/explicación
G4-1	a. Inclúyase una declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la importancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordarla.	3, 4
G4-2	a. Describa los principales efectos, riesgos y oportunidades.	2-14
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		
G4-3	a. Nombre de la organización.	6, 25-31
G4-4	a. Marcas, productos y servicios más importantes.	2, 5
G4-5	a. Lugar donde se encuentra la sede central de la organización.	5
G4-6	a. Indique en cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos relacionados con la sostenibilidad que se abordan en la memoria.	3
G4-7	a. Describa la naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.	6, 21-31
G4-8	a. Indique de qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).	2-6, 21-38
G4-9	a. Determine el tamaño de la organización.	34-38
G4-10	a-f: Información de empleados.	34-36
G4-11	a. Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	19-24, 77
G4-12	a. Describa la cadena de suministro de la organización.	2-7
G4-13	a. Comunique todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización.	13-14, 75-77
G4-14	a. Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.	2-4, 9, 41, 51-53
G4-15	a. Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.	2-4, 9, 41, 51-53
G4-16	a. Elabore una lista con las asociaciones y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece.	3, 23
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA		
G4-17	a. Elabore una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes. b. Señale si alguna de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes no figuran en la memoria.	2-8
GA-18	a. Describa el proceso que se ha seguido para determinar el Contenido de la memoria y la Cobertura de cada Aspecto. b. Explique cómo ha aplicado la organización los Principios de elaboración de memorias para determinar el contenido de la memoria.	2-8
G4-19	a. Elabore una lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.	2-8
GA-20	a. Indique la Cobertura de cada Aspecto material dentro de la organización.	2-8
GA-21	a. Indique el límite de cada Aspecto material fuera de la organización.	2-8
G4-22	a. Describa las consecuencias de las reexpresiones de la información de memorias anteriores y sus causas.	2-8
G4-23	a. Señale todo cambio significativo en el alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores.	2-8

Divulgación general estándar	Requisitos para la presentación de informes	Ubicación/explicación
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		
G4-24	a. Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.	2-8
G4-25	a. Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.	2-8
G4-26	a. Describa el enfoque de la organización sobre la Participación de los grupos de interés.	2-8
G4-27	a. Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la Participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave.	2-8
PERFIL DE LA MEMORIA		
G4-28	a. Periodo objeto de la memoria.	2-3
G4-29	a. Fecha de la última memoria.	2-3
G4-30	a. Ciclo de presentación de memorias.	2-3
G4-31	a. Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir sobre el contenido de la memoria.	2-3
G4-32	Índice de contenido GRI.	86
G4-33	Garantía externa.	2
GOBIERNO		
G4-34	a. Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.	10-15
G4-35	a. Describa el proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad en la alta dirección y en determinados empleados para cuestiones de índole económica, ambiental y social.	10-15
G4-36	a. Indique si existen en la organización cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, y si sus titulares rinden cuentas directamente ante el órgano superior de gobierno.	2, 10-15
G4-37	a. Describa los procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales. Si se delega dicha consulta, señale a quién y describa los procesos de intercambio de información con el órgano superior de gobierno.	7-8, 10-15
G4-38	a. Describa la composición del órgano superior de gobierno y de sus comités.	10-15
G4-39	a. Indique si la persona que preside el órgano superior de gobierno ocupa también un puesto ejecutivo.	10-15
G4-40	a. Describa los procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités, así como los criterios en los que se basa el nombramiento y la selección de los miembros del primero; entre otros.	10-15
G4-41	a. Describa los procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses. Indique si los conflictos de intereses se comunican a las partes interesadas.	10-20
G4-42	a. Describa las funciones del órgano superior de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito, los valores o las declaraciones de misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relativos a los impactos económico, ambiental y social de la organización.	5
G4-43	a. Señale qué medidas se han tomado para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	10-15
G4-44	a. Describa los procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con el gobierno de los asuntos económicos, ambientales y sociales.	10-15
G4-45	a. Describa la función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social. Señale también cuál es el papel del órgano superior de gobierno en la aplicación de los procesos de diligencia debida. b. Indique si se efectúan consultas a los grupos de interés para utilizar en el trabajo del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social.	10-20
G4-46	a. Describa la función del órgano superior de gobierno en el análisis de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo de la organización en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	10-15
G4-47	a. Indique con qué frecuencia analiza el órgano superior de gobierno los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social.	10-15

Divulgación general estándar	Requisitos para la presentación de informes	Ubicación/explicación
G4-48	a. Indique cuál es el comité o el cargo de mayor importancia que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad de la organización y se asegura de que todos los Aspectos materiales queden reflejados.	2-4
G4-49	a. Describa el proceso para transmitir las preocupaciones importantes al órgano superior de gobierno.	10-20
G4-50	a. Señale la naturaleza y el número de preocupaciones importantes que se transmitieron al órgano superior de gobierno; describa asimismo los mecanismos que se emplearon para abordarlas y evaluarlas.	10-20
G4-51	a. Describa las políticas retributivas para el órgano superior de gobierno y la alta dirección.	10-20
G4-52	a. Describa los procesos para determinar la remuneración. Indique si se recurre a consultores para determinar la remuneración y si estos son independientes de la dirección. Señale cualquier otro tipo de relación que dichos consultores en materia de retribución puedan tener con la organización.	10-20
G4-53	a. Explique cómo se solicita y se tiene en cuenta la opinión de los grupos de interés en lo que respecta a la retribución, incluyendo, si procede, los resultados de las votaciones sobre políticas y propuestas relacionadas con esta cuestión.	NO REPORTADO
G4-54	a. Calcule la relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.	NO REPORTADO
G4-55	a. Calcule la relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con el incremento porcentual de la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.	NO REPORTADO
ÉTICA E INTEGRIDAD		
G4-56	a. Describa los valores, los principios, los estándares y las normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	5, 16
G4-57	a. Describa los mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para los asuntos relacionados con la integridad de la organización, tales como líneas telefónicas de ayuda o asesoramiento.	16-19
G4-58	a. Describa los mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización, tales como la notificación escalonada a los mandos directivos, los mecanismos de denuncia de irregularidades o las líneas telefónicas de ayuda.	16-19
INFORMACIÓN SOBRE EL ENFOQUE DE GESTIÓN		
G4-DMA	a. Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material. b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus efectos. c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión.	2-8
CATEGORÍA: ECONOMÍA		
Desempeño económico		
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido.	2-3, 24
G4-EC2	Consecuencias económicas y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización que se derivan del cambio climático.	NO REPORTADO
G4-EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones.	23, 24, 45-48
G4-EC4	Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno.	23, 24
Presencia en el mercado		
G4-EC5	Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	46
G4-EC6	Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	35
Consecuencias económicas indirectas		
G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios.	57-74, 81-83
G4-EC8	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos.	3-4, 25-28, 34, 57-74, 81-83
Prácticas de adquisición		
G4-EC9	Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	19, 24
CATEGORÍA: MEDIO AMBIENTE		
Materiales		
G4-EN1	Materiales por peso o volumen.	NO REPORTADO
G4-EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados.	NO REPORTADO

Divulgación general estándar	Requisitos para la presentación de informes	Ubicación/explicación
Energía		
G4-EN3	Consumo energético interno.	78-79
G4-EN4	Consumo energético externo.	78-79
G4-EN5	Intensidad energética.	78-79
G4-EN6	Reducción del consumo energético.	78-79
G4-EN7	Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios.	78-79
Agua		
G4-EN8	Captación total de agua según la fuente.	80
G4-EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	80
G4-EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	80
Biodiversidad		
G4-EN11	Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad.	80
G4-EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad de áreas protegidas o áreas de alto valor en términos de diversidad biológica no protegidas derivados de las actividades, productos y los servicios.	NO APLICA
G4-EN13	Hábitats protegidos o restaurados.	NO APLICA
G4-EN14	Número de especies incluidas en la lista roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción de la especie.	NO APLICA
Emisiones		
G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1).	78-79
G4-EN16	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (alcance 2).	78-79
G4-EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 3).	78-79
G4-EN18	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero.	78-79
G4-EN19	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.	78-79
G4-EN20	Emisiones de sustancias que agotan el ozono.	78-79
G4-EN21	NOX, SOX y otras emisiones atmosféricas significativas.	78-79
Efluentes y residuos		
G4-EN22	Vertido total de aguas, según su calidad y destino.	80
G4-EN23	Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento.	80
G4-EN24	Número y volumen totales de los derrames significativos.	80
G4-EN25	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos.	80
G4-EN26	Identificación, tamaño, estado de protección y valor en términos de biodiversidad de las masas de agua y los hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos y escorrentía procedentes de la organización.	NO APLICA
Productos y servicios		
G4-EN27	Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios.	NO REPORTADO
G4-EN28	Porcentaje de los productos vendidos y sus materiales de embalaje que se generan al final de su vida útil, por categorías de productos.	NO REPORTADO
Cumplimiento regulatorio		
G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.	NO APLICA
Transporte		
G4-EN30	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	NO PRESENTADO

Divulgación general estándar	Requisitos para la presentación de informes	Ubicación/explicación
General		
G4-EN31	Desglose de los gastos e inversiones ambientales.	81
Evaluación ambiental de los proveedores		
G4-EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales.	75-77
G4-EN33	Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas al respecto.	NO REPORTADO
Mecanismos de Reclamación Ambiental		
G4-EN34	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	NO APLICA
DESEMPEÑO SOCIAL		
PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO		
Empleo		
G4-LA1	Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por edad, sexo y región.	34-38
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	45-48
G4-LA3	Índices de reincorporación al trabajo y retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	48
Relaciones entre los trabajadores y la dirección		
G4-LA4	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos.	36
Salud y seguridad en el trabajo		
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	49
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	49
G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad.	49
G4-LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos.	49
Capacitación y educación		
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral.	43-45
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales.	50
G4-LA11	Porcentaje de empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad, desglosado por sexo y por categoría profesional.	43-45
Diversidad e igualdad de oportunidades		
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	11, 38-42
Igualdad de retribución entre mujeres y hombres		
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad.	46
Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores		
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales.	19
G4-LA15	Impactos negativos significativos, reales y potenciales, de las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto.	19
Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales		
G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	17-18
DERECHOS HUMANOS		
Inversión		
G4-HR1	Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	19
G4-HR2	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados.	44

Divulgación general estándar	Requisitos para la presentación de informes	Ubicación/explicación
No discriminación		
G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	16-20
Libertad de asociación y negociación colectiva		
G4-HR4	Identificación de centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación y el derecho a acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos.	16-20
Trabajo infantil		
G4-HR5	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil.	16-20
Trabajo forzoso		
G4-HR6	Centros y proveedores con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.	16-20
Medidas de seguridad		
G4-HR7	Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o los procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones.	16-20
Derechos de la población indígena		
G4-HR8	Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas.	16-20
Evaluación		
G4-HR9	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.	16-20
Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos		
G4-HR10	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos.	16-20
G4-HR11	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.	16-20
Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos		
G4-HR12	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	16-20
SOCIEDAD		
Comunidades locales		
G4-SO1	Porcentaje de centros donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.	54-74, 81-83
G4-SO2	Centros de operaciones con impactos negativos significativos, reales o potenciales, sobre las comunidades locales.	NO APLICA
Lucha contra la Corrupción		
G4-SO3	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.	20
G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	20
G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	20
Política pública		
G4-SO6	Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario.	23, 24
Prácticas de competencia desleal		
G4-SO7	Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas.	NO APLICA
Cumplimiento regulatorio		
G4-SO8	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa.	NO APLICA
Evaluación de la repercusión social de los proveedores		
G4-SO9	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social.	19
G4-SO10	Impactos sociales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas.	19

Divulgación general estándar	Requisitos para la presentación de informes	Ubicación/explicación
Mecanismos de reclamación por impacto social		
G4-SO11	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	NO APLICA
RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS		
Salud y seguridad de los clientes		
G4-PR1	Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras.	NO APLICA
G4-PR2	Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	NO APLICA
Etiquetado de los productos y servicios		
G4-PR3	Tipo de información que requieren los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado de sus productos y servicios, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos que están sujetas a tales requisitos.	NO APLICA
G4-PR4	Número de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado.	NO APLICA
G4-PR5	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes.	29
Comunicaciones de Mercadotecnia		
G4-PR6	Venta de productos prohibidos o en litigio.	NO APLICA
G4-PR7	Número de casos de incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, tales como la publicidad, la promoción y el patrocinio, desglosados en función del tipo de resultado.	NO APLICA
Privacidad de los clientes		
G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.	17-18
Cumplimiento regulatorio		
G4-PR9	Valor monetario de las multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios.	NO APLICA



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN Goals.

We welcome feedback on its contents.

Lo que significa ser
un banco de alto rendimiento

Agronegocios • Control y Procesos Financieros • Planeación Estratégica
Wealth Management • Finanzas
 Contact Centre • Crédito Hipotecario
Global Banking and Markets
 Global Transaction Banking • Capital Markets
 Tecnología de la Información • Banca Empresarial • Seguros
Soluciones de Crédito
 Control Gestión • Servicios Corporativos Scotia
Banca de Consumo • Fiduciario

Financiamiento Automotriz • Seguros

