

2016-2017



# Responsabilidad **Social Corporativa** México



# Acerca del Informe de RSC 2016 y 2017 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. 2016 y 2017. 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 por medio 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.

Contribuyen a la realización de este informe las áreas de 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; además de la obtenida del repositorio de Manuales y Políticas.

En general y principalmente el Informe de RSC 2016 y 2017 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 responsabilidades de los programas ambientales

y sociales que se atienden en colaboración con otras direcciones. En 2017 se presentó al órgano superior de gobierno la inversión social realizada en los últimos años lo que derivó en la aprobación de establecer como base el 0.5% de la Utilidad Neta después de Impuestos del año BNS anterior y no pudiendo ser menor a \$20 millones de pesos para entrega a organizaciones de la sociedad civil a partir del año 2018.

Este informe de Responsabilidad Social Corporativa 2016 y 2017 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 de todo el informe de RSC, no obstante, previamente se mencionó la fuente de origen 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:  
2016. Décima reforestación en la CDMX.  
2017. Celebración al programa de Voluntariado Scotiabank.

Contenido	Jugar para Ganar	3
	Acerca del Informe	3
	Nuestro perfil	5
Responsabilidad Social Corporativa		7

<b>Gobierno Corporativo</b> 10	<b>Clientes</b> 21	<b>Scotiabankers</b> 30	<b>Comunidad</b> 46	<b>Medio Ambiente</b> 53
Consejo de Administración 10	Estado de Resultados 23	En números 32	Voluntariado 47	Política Medio Ambiental 53
Control Interno 13	Banca de Consumo 25	Diversidad e Inclusión 36	Inversión Social 49	Operaciones diarias 56
Código de Conducta 16	Scotia Wealth Management 27	Desarrollo 38	Educación Financiera 50	Sembrando en el Presente 57
Relaciones con Proveedores 19	Crédito Familiar 28	Beneficios 40	Apoyo a terremotos 52	
Lucha contra la Corrupción 20	Compromiso con los Clientes 29	Reconocimientos 45		

El periodo que comprende es de octubre de 2015 a septiembre de 2017 (Bank of Nova Scotia - BNS 2016 y BNS 2017); para los resultados financieros se considera el año fiscal en México de enero a diciembre 2016 y 2017 respectivamente. 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](http://www.scotiabank.com/csr)

Se contempla dentro de la información presentada a las empresas del Grupo Scotiabank, Scotiabank, Scotia Casa de Bolsa, Scotia Fondos, Crédito Familiar, Servicios Corporativos Scotia y Financiera Crediscotia, nombres comerciales de:

- 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
- Scotia Fondos S.A. de C.V., Sociedad Operadora de Sociedades de Inversión Grupo Financiero Scotiabank Inverlat
- Crédito Familiar S.A. de C.V., Sociedad Financiera de Objeto Múltiple, Entidad Regulada Grupo Financiero Scotiabank Inverlat
- Servicios Corporativos Scotia S.A. de C.V.
- Globalcard, S.A. de C.V. Sociedad Financiera de Objeto Múltiple, Entidad Regulada

## 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:

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

[responsabilidadsocial@scotiabank.com.mx](mailto:responsabilidadsocial@scotiabank.com.mx)

Tel: (55) 5123-0000

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

## Apreciables Stakeholders:

Scotiabank, banco orgullosamente canadiense, celebró durante 2017, en todos los países donde tiene presencia, los 150 años de existencia de Canadá. Durante este año exaltamos su riqueza cultural, lingüística y la diversidad geográfica producto de la inmigración con la que cuenta. Siguiendo esta cultura, en el banco sabemos que la riqueza que conforma nuestro planeta es finita y cada vez es más urgente ser responsables como personas y como actores económicos locales y globales.

Como empresa financiera, Scotiabank sabe que no puede prosperar en un entorno abrumado por las necesidades. Es por ello que nuestro desempeño busca alcanzar el desarrollo sostenible. Este año nos congratulamos de recibir en Scotiabank México al Sr. Antonio Molpeceres, Coordinador Residente del Sistema de Naciones Unidas y Representante Residente del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México, quien difundió entre nuestros colaboradores la Agenda 2030 de la ONU. Enfáticamente comunicamos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que todos como personas desde nuestros hogares y trabajo podemos cumplir.

**A nivel global y en lo material nuestro Grupo está enfocado en el cumplimiento de los ODS 1, 3, 4, 5, 8 y 13 y a lo largo de este informe presentaremos resultados y avances durante 2016 y 2017.**

Finalizamos el BNS 2017 con un equipo conformado por 12,610 personas del cual me enorgullezco de dirigir, porque han trabajado en atender el negocio y encaminar al Grupo hacia la transformación tecnológica necesaria para ser una institución más innovadora y competitiva la cual beneficiará a nuestros más de 3.5 millones de clientes con las mejores opciones financieras a nivel nacional.

Nuestra estrategia sigue firme porque creemos que cada uno de nuestros clientes tiene derecho a estar mejor y, por ende, las comunidades donde hacemos negocio. Scotiabank se convierte cada vez más en una organización enfocada totalmente en el cliente mediante de una filosofía de trabajo de transformación completa y constante, dirigida por el equipo directivo. Esto ha permitido alcanzar importantes avances en 2017, generando valor para nuestros clientes y accionistas en el largo plazo y así continuaremos para el siguiente año.

En 2016 celebramos 10 años de ser una empresa socialmente responsable y de realizar nuestra jornada de reforestación en varios estados del país. En el siguiente año tendremos grandes cambios que nos permitirán focalizar nuestra inversión en la comunidad para potencializarla, invirtiendo en las juventudes ya queremos una generación de jóvenes agentes de cambio exitosos que sean la base para una sociedad más próspera.



“ Nuestra estrategia sigue firme porque creemos que cada uno de nuestros clientes tiene derecho a estar mejor y, por ende, las comunidades donde hacemos negocio”.

**Enrique Zorrilla**

**Presidente y Director General Scotiabank en México**

En nuestros Informes Financieros ya hemos brindado la introducción a los resultados económicos. Me permito reforzar en este Informe de RSC el agradecimiento al voluntariado Scotiabank, conformado por nuestros colaboradores y sus familias, gracias a ellos hemos pasado del asistencialismo a una integración más profunda en donde se comparten conocimientos, estrategias y misiones para desarrollar en conjunto proyectos, logrando un impacto cuantificable y sostenible junto con las organizaciones de la sociedad civil con las que colaboramos.

Continuaremos actuando en el marco de nuestros valores, mejorando y alineando

nuestra combinación de negocios, aumentando los depósitos principales para reducir nuestros costos de financiamiento y continuar creciendo en las áreas relevantes de cara a nuestros Clientes. Continuaremos con nuestros programas de reducción de costos para eficientar los gastos y utilizar los ahorros para financiar iniciativas estratégicas, invirtiendo en tecnología y mejorando la productividad.

**En todo esto, conservaremos nuestra sólida cultura de riesgo, parte fundamental de todo lo que hacen nuestros equipos todos los días para nuestros clientes. Desde luego, mantendremos firmemente el ejercicio de nuestro liderazgo construyendo, con entusiasmo, la economía global.**



**Enrique Zorrilla**  
Presidente y Director General  
Scotiabank en México

Scotiabank en México es una subsidiaria del grupo corporativo internacional The Bank of Nova Scotia, destacado proveedor multinacional de servicios financieros y el banco canadiense con mayor presencia internacional. Scotiabank ofrece una amplia gama de productos y servicios a más de 24 millones de clientes en más de 50 países con sede principal en Toronto, Ontario, Canadá y lo conforma un equipo de más de 88,000 empleados al cierre del BNS 2017.

El desarrollo, aprobación y actualización de la estrategia y cultura organizacional se definen en la casa matriz 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.

Durante 2016 se consolidó la nueva cultura obteniendo grandes resultados gracias a la predisposición y habilidad para adaptarse a los cambios. Somos flexibles y esto nos permite mejor ante nuestros grupos de interés, nos esforzamos por fortalecer y adaptar la cultura organización 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.

## PRIORIDADES PARA EL BANCO



## CLIENTE

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

**CULTURA:** Centrarnos más en nuestros Clientes 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.

## Distribución de territorios 5 Territorios

TERRITORIO	DISTRIBUCIÓN
Metropolitano	28%
Noroeste-Centro	22%
Norte	20%
Bajío	11%
Sur	19%



A partir de 2016 se presenta la nueva estrategia de Responsabilidad Social "Un mejor futuro para estar mejor", por medio de la cual protegemos y mejoramos la reputación de Scotiabank demostrando y a la vez definiendo e influenciando la manera en que el Banco contribuye positivamente a la sociedad, ayudando a nuestros clientes a estar mejor.

Creemos que cada cliente tiene derecho a estar mejor. Gracias a nuestros compromisos con los clientes, empleados, comunidades, el medio ambiente y las prácticas sólidas del gobierno interno, aspiramos a crear un futuro mejor

tanto para la sociedad como para Scotiabank. Protegemos y mejoramos la reputación de Scotiabank utilizando recursos, alcance y experiencia para impulsar el crecimiento económico y el impacto social para todos los grupos de interés y las comunidades donde operamos.

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 resultados de los temas materiales para nuestros Stakeholders, alineados también al cumplimiento de la Agenda 2030 de la ONU la cual incluye a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.





## Trabajamos por un Desarrollo Sostenible México sede del encuentro de redes del Pacto Mundial

En diciembre 2016 la Red en México del Pacto Mundial de Naciones Unidas fuimos anfitriones del Encuentro Regional de Redes Locales de América mismo que recibió a 15 representantes del continente para desarrollar un diálogo sobre las acciones del sector empresarial, enfocados a la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), respaldados por Naciones Unidas. Este Encuentro Regional contó con la participación de Lise Kingo, Directora Ejecutiva de Pacto Mundial de la ONU, quien destacó la labor de las empresas para generar alianzas de forma regional y global y tener mejores resultados en la implementación de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible instó para sus colaboradores y empresas aliadas continuar con “el firme compromiso con la transparencia, la rendición de cuentas y la supervisión, como un pilar clave para su reputación, sobreponiendo los más altos estándares éticos”.

La máxima representante resaltó que no puede haber erradicación de la pobreza sin generación de riqueza y resaltó el papel del sector privado para promover aún más el Pacto Mundial de la ONU, destacando los beneficios mutuos de la responsabilidad corporativa.

Scotiabank es parte del Pacto Mundial desde su lanzamiento en México como miembro del Comité Ejecutivo de la red mexicana, y en diversas redes locales del continente como adherente. Esta ocasión participó y patrocinó el Encuentro Regional más importante de América, el cual convocó a más de 30 empresarios nacionales e internacionales, para “hacer de las metas globales, negocios locales”.

### Empresas Responsables

Scotiabank fue incluido nuevamente en el Ranking de la Revista Expansión CEO y Schulich School of Business “Empresas Responsables”.

Durante 2016 ocupó el lugar #9 debido a la mejora relativa de otros participantes. Para 2017 pasó al número #16 de la tabla general, ocupando el segundo lugar en su desempeño social.

La metodología fue desarrollada en conjunto con la escuela de negocios de la York University, distinguida por tener el MBA número 1 a nivel mundial en la materia.

El estudio de Responsabilidad Social Corporativa abarcó los tres pilares de la práctica moderna de RSC. Fuimos medidos en la denominada “triple cuenta de resultados”: la gestión económica, ambiental y de impacto social. Compararon la evaluación de un sistema de puntuación objetivo con la información pública de nuestra institución.



En mayo 2017 se realizó la ceremonia de reconocimiento a voluntarios Scotiabank teniendo como invitado especial al Sr. Antonio Molpeceres, Coordinador Residente del Sistema de Naciones Unidas y Representante Residente del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México, quien brindó una conferencia sobre “la agenda de las personas para las personas” como es conocida la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

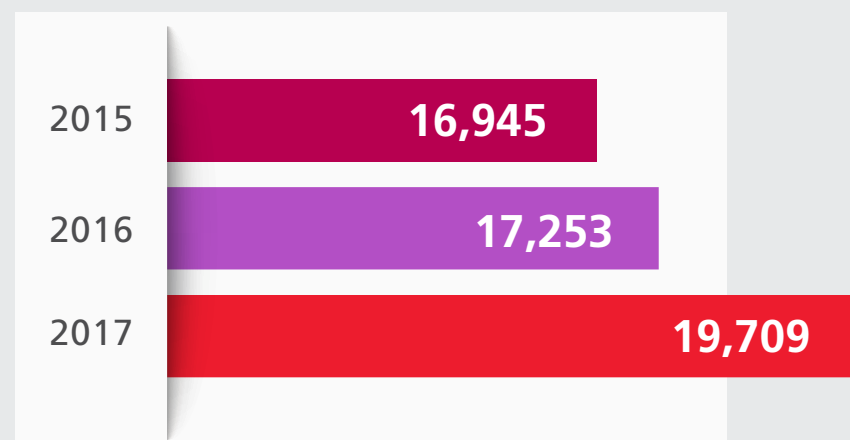
### Las prioridades están alineadas a los temas materiales y establecen el rumbo de la gestión

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 donde opera el sector donde operamos.

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.**

Ingresos al micrositio de Responsabilidad Social en:

[www.scotiabank.com.mx](http://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

*Estamos comprometidos a desempeñarnos con integridad, respetando y aplicando prácticas sólidas de gobierno interno. Esto 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 de nuestra casa matriz. 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 junto con el Comité de Riesgos desempeñan roles claves, guiando los esfuerzos de Responsabilidad Social mediante la supervisión de políticas, declaraciones o estrategias relacionadas con los impactos económicos, ambientales y sociales del Banco.

El Comité de Gobierno Interno revisa la estrategia de RSC y los informes, evalúa nuestro desempeño social y puntos de referencia de nuestro desempeño, en comparación con otras empresas de la

**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.**

industria. También discute las tendencias globales y las mejores prácticas de divulgación corporativa del desempeño no financiero con nuestro equipo de gestión de RSC. En 2017, el Comité de Gobierno revisó la evolución de las prioridades, así como la estrategia integral de derechos humanos. El Comité de Gobierno Corporativo está compuesto en su totalidad de consejeros independientes.

## 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. **El 98% de los miembros del Consejo de Administración son independientes. 10% 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.



## 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 2017, en su calidad de subsidiaria de The Bank of Nova Scotia en Canadá.

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 2017 llegó a \$11 millones de pesos.**

Durante el 2017, 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.

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.

El Consejo de Administración delega en el [Comité de Riesgos y en la Unidad de Administración Integral de Riesgos \(UAIR\)](#), la instrumentación de las políticas de riesgo y el establecimiento de límites específicos por factor de riesgo, así como la responsabilidad de implementar los procedimientos para la medición, administración y control de riesgos, conforme a las políticas establecidas.

Asimismo, el Comité de Riesgos delega en el [Comité de Activos-Pasivos \(CAPA\)](#) la responsabilidad de monitorear el cumplimiento de las políticas y procedimientos en los riesgos de mercado y liquidez. De igual forma, la UAIR cuenta con políticas en donde se incorporan lineamientos para informar desviaciones a los límites establecidos, debiendo en este caso informar al Comité de Riesgos y al propio Consejo de Administración, sobre dichas desviaciones.

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

### SERIE "F"

#### CONSEJEROS INDEPENDIENTES

##### Propietarios

Guillermo Babatz Torres (Presidente)  
 María Novalés Flamarique  
 Georgina Yamilet Kessel Martínez  
 Pedro José Miguel Sáez Pueyo  
 Víctor Alberto Tiburcio Celorio

##### Suplentes

Pablo Perezalonso Eguía  
 Federico Santacruz González  
 Federico Santacruz González  
 Pablo Perezalonso Eguía  
 Federico Santacruz González

#### CONSEJEROS FUNCIONARIOS

##### Propietarios

Enrique Julio Zorrilla Fullaondo  
 (Vicepresidente)

##### Suplentes

Iván Lomelí León

### SERIE "B"

#### CONSEJEROS INDEPENDIENTES

##### Propietarios

Patricio Treviño Westendarp  
 Felipe De Iturbe Bernal  
 Pedro Abelardo Velasco Alvarado  
 Víctor Manuel Borrás Setién

##### Suplentes

Jorge Francisco Sánchez Ángeles  
 Jorge Francisco Sánchez Ángeles  
 Jorge Francisco Sánchez Ángeles  
 Jorge Francisco Sánchez Ángeles

##### Secretario

Eduardo Fernández García-Travesi

##### Prosecretario

Mónica Cardoso Velázquez



Hacer lo correcto en todas nuestras operaciones no consiste simplemente en seguir una lista de cosas permitidas y prohibidas. Son principios que están profundamente arraigados en nuestra cultura y resultan primordiales para forjar relaciones sólidas con nuestros clientes, socios de negocios y partes interesadas. Scotiabank goza de una sólida reputación por sus prácticas de negocios éticas y todos deberíamos estar orgullosos de operar con integridad, pero no podemos dar por sentada esa reputación.

Nuestra fortaleza actual y nuestro éxito futuro dependen de nuestro respeto inquebrantable de las prácticas comerciales éticas. Depende de cada uno de los colaboradores que integran el Banco mantener y fortalecer la excelente reputación.

En el mes de noviembre de 2016 el Banco actualizó y modificó el título de sus pautas por el de Código de Conducta de Scotiabank. Aunque la base del documento sigue siendo la misma, se han agregado varias secciones:

- Incluye nuevas normas que prohíben el uso del nombre y recursos del Banco para realizar contribuciones políticas y recaudación de fondos.
- Detalla las políticas que los empleados deben conocer y cumplir, incluyendo aquellas relacionadas con los viajes, obsequios y gastos de entretenimiento.

Además, para reflejar que vivimos en un mundo cada vez más digital, agregamos lo siguiente:

- Nueva sección sobre "Comunicaciones Digitales, Uso y Representación", que incluye el Código de Conducta para el Uso de Internet y del Correo Electrónico, así como las nuevas reglas que se deben seguir en cuanto al uso de comunicaciones digitales, como los medios sociales.
- Las normas mínimas sobre ciberseguridad para aclarar que los empleados necesitan resguardar la información personal y confidencial.

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 están alineados con nuestros valores y forman los cimientos sobre los cuales descansa este Código. Estar a su altura es una parte esencial del cumplimiento con nuestras metas corporativas, adhiriéndonos a nuestros valores y salvaguardando la reputación de Scotiabank de integridad y prácticas de negocios 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.

El Código siempre estará disponible 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. El Grupo promueve una cultura estricta para su cumplimiento y toma acciones disciplinarias decisivas para garantizarlo.

Conoce las Pautas de Conducta en los Negocios

## 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

La Oficina del Ombuds 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](mailto: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.

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.

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 posteriores 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.

Conéctate con Scotiabank

Apoyo al Cliente

El Modelo de Gestión de Abastecimiento (MGA) contempla cuatro etapas clave para ejecutar la contratación de proveedores buscando la transparencia y los mejores costos de adquisición:



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
- Código de Conducta
- 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

Datos relevantes:

- 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.

Para asegurar el control interno y relación con los proveedores se hace de su conocimiento el Código de Conducta, 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.

10,925 personas formadas al cierre de agosto 2016 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	65	251
Subdirección	247	435
Gerencia Media	1,435	1,467
Empleado	4,060	2,965
<b>Total:</b>	<b>5,807</b>	<b>5,118</b>

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 el Código de Conducta y en el Aviso de Privacidad sobre los Datos Personales que tratan las Entidades y Empresas del Grupo Financiero Scotiabank Inverlat (GFSBI) 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 al Código de Conducta y Aviso de Privacidad, por lo que están disponibles a través de nuestro portal institucional [www.scotiabank.com.mx](http://www.scotiabank.com.mx)

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.

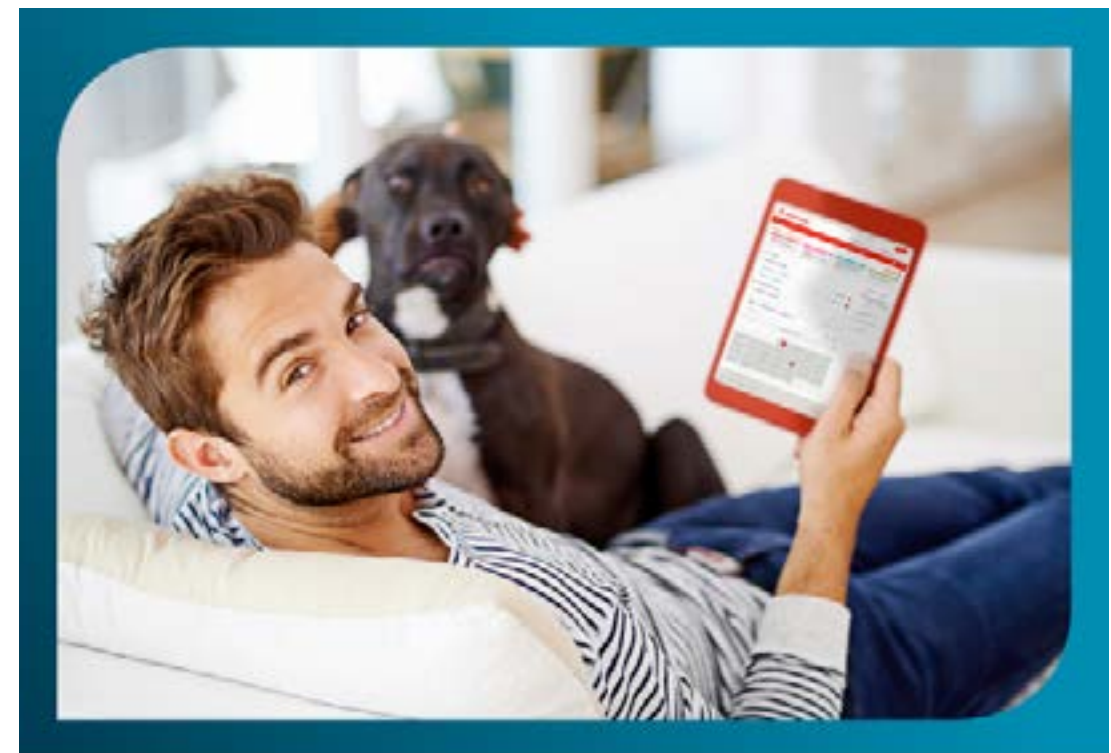
Con la protección de los datos personales se disminuye el riesgo de robo de identidad, discriminación y uso inadecuado de la información personal que pueda tener consecuencias para la organización

*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.*

MÁS ORIENTADOS A NUESTROS CLIENTES

MÁS ORIENTADOS A RESULTADOS

CRECIMIENTO DEL NEGOCIO



ScotiaWeb® da el siguiente paso.



**CAPITAL**

Al cierre de diciembre de 2017, el capital contable del Grupo continúa fortalecido al ubicarse en \$51,908 millones. El índice de capital del Banco, considerando riesgo de crédito, mercado y operacional fue de 14.5%, mientras que el índice de capitalización de Casa de Bolsa fue de 36.0%. Por su parte, el índice de capitalización de Crédito Familiar fue del 18.7%.

Al cierre de diciembre 2017, el capital social de Scotiabank se incrementó respecto al año pasado \$800 millones debido a:

- Al aumento de capital social variable por \$800 millones (aprobado en julio del 2017 por la Asamblea General Extraordinaria de Accionista).

Por el año terminado el 31 de diciembre del 2017, el Grupo no pagó ni decretó dividendos a The Bank of Nova Scotia.

**GESTIÓN DE CAPITAL**

Para evaluar la suficiencia de capital, Scotiabank parte de su plan anual de exposiciones para obtener una visión prospectiva de la institución que le permita identificar los riesgos a los que está expuesto y tomando decisiones al visualizar métricas e indicadores claves tales como: capital, liquidez, rentabilidad y pérdidas crediticias.

El Plan de Exposiciones es estructurado con base en una visión del escenario macroeconómico del país y los planes de las distintas líneas de negocio.

Para asegurar el cumplimiento y el monitoreo continuo de la suficiencia de Capital, se ha documentado un Plan de Acción para la Conservación del Capital y la Liquidez, el cual tiene como propósito instrumentar indicadores de alerta temprana, los cuales son la base para que el Comité de Manejo de la Liquidez y el Capital lleve a cabo las evaluaciones y seguimientos de acuerdo a lo establecido en las Políticas correspondientes, según el impacto y la magnitud del evento de estrés.

De forma trimestral se incorporan a los reportes financieros las notas de capitalización. Estas notas contienen, entre otras, la siguiente información: composición e integración del capital, composición de los activos ponderados por riesgos totales y por tipo de riesgo y las estimaciones del Índice de Capital. Asimismo, anualmente se realizan las pruebas de estrés que establece la Comisión Bancaria 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.

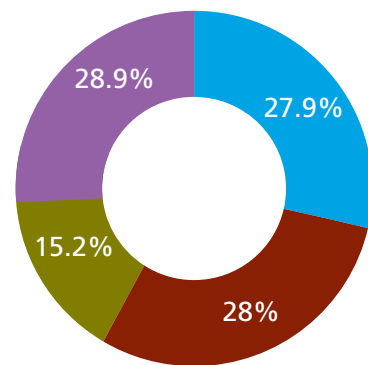
Adicionalmente se realiza un análisis de escenarios de estrés internos que partiendo del Plan de Exposiciones como escenario base, integran diversas condiciones macroeconómicas adversas con el fin de revelar la exposición del Banco a los diferentes riesgos

**ESTADO DE RESULTADOS**

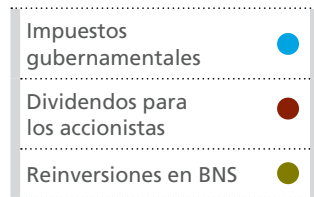
Cifras Relevantes del Estado de Resultados (millones de pesos)	2017	2016	CAUSAS
Margen financiero	21,366	17,795	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crecimiento impulsado por el dinamismo en el crecimiento en la cartera corporativa, empresarial, hipotecaria y de consumo, compensados con mayores volúmenes en los depósitos de bajo costo y los depósitos a plazo, así como por el impacto en el incremento en las tasas de referencia.</li> </ul>
Estimación preventiva para riesgos crediticios	(4,912)	(3,935)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayores requerimientos en la cartera comercial y en la cartera de menudeo, así como por el impacto de la liberación de reservas por la venta de cartera hipotecaria vencida registrada el año pasado.</li> </ul>
<b>Margen financiero ajustado por riesgos crediticios</b>	<b>16,454</b>	<b>13,860</b>	
Comisiones y tarifas cobradas y pagadas, netas	5,084	4,471	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayores comisiones por tarjeta de crédito, por comisiones relacionadas a cartera comercial, cartas de crédito, distribución de fondos de inversión, banca electrónica y manejo de cuenta.</li> </ul>
Resultados por intermediación	199	788	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menores resultados por intermediación en operaciones con instrumentos financieros y divisas.</li> </ul>
Ingresos (egresos) de la operación	2,346	2,809	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menores ingresos por la cancelación de excedentes de la estimación preventiva para riesgos crediticios, a mayores provisiones por contingencias fiscales y menores ingresos por arrendamientos, todo lo anterior fue parcialmente compensado por el impacto de la venta de cartera vencida hipotecaria registrada el año pasado, por mayores ingresos por dividendos provenientes de inversiones permanentes y por la valuación de la cartera hipotecaria bursatilizada, así como a mayores ingresos provenientes de la administración de seguros y distribución de fondos de inversión, colocación de papel comercial y asesoría financiera entre otros.</li> </ul>
Gastos de administración y promoción	(15,992)	(15,377)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin incluir el impacto por la provisión de contingencias fiscales y la deducción de excedentes de reservas registradas durante el año, los gastos de personal crecieron 4%, principalmente por mayores salarios, compensación variable y PTU. Los gastos de operación aumentaron \$700 millones o 9%, debido principalmente a mayores gastos por aportaciones al IPAB, impuestos diversos, honorarios, depreciaciones y mayores gastos relacionados al crecimiento de volúmenes y negocio tales como tarjeta de crédito.</li> </ul>
<b>Resultado de la operación</b>	<b>8,091</b>	<b>6,551</b>	
Participación en el resultado de subsidiarias no consolidadas y asociadas	1	2	
<b>Resultado antes de impuestos a la utilidad</b>	<b>8,092</b>	<b>6,553</b>	
Impuestos a la utilidad	(936)	(1,535)	
<b>Resultado neto</b>	<b>7,156</b>	<b>5,018</b>	

Grupo Scotiabank logró resultados históricos al cierre de diciembre de 2016, registrando una utilidad antes de impuestos por \$6,553 millones un **incremento anual de 33%**.

ASIGNACIÓN TOTAL DE INGRESOS  
Al cierre de diciembre 2016

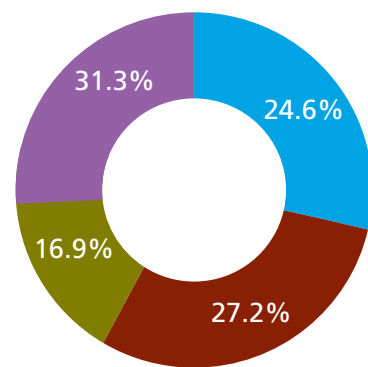


ASIGNACIÓN TOTAL DE UTILIDADES  
Al cierre de diciembre 2016

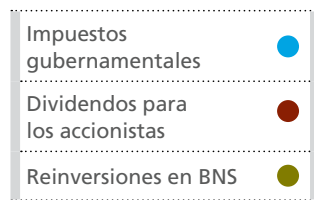


Grupo Scotiabank registró una utilidad después de impuestos de \$7,156 millones al cierre de diciembre de 2017, un incremento anual de 43%. Por su parte, el resultado antes de impuestos a la utilidad creció \$1,539 millones o 23% respecto al mismo periodo del año pasado.

ASIGNACIÓN TOTAL DE INGRESOS  
Al cierre de diciembre 2017

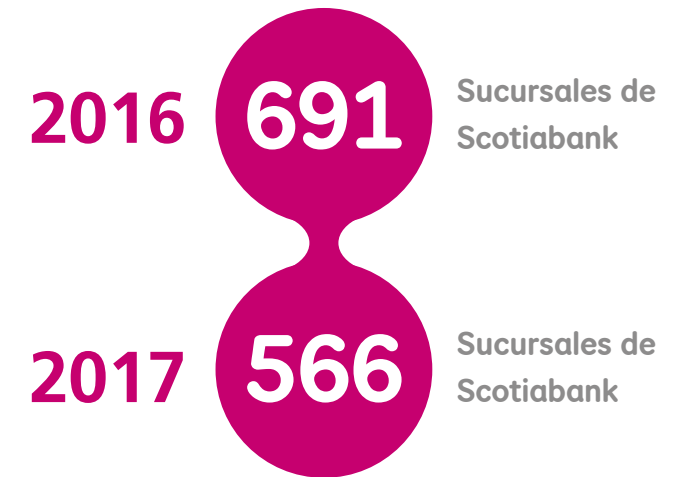


ASIGNACIÓN TOTAL DE UTILIDADES  
Al cierre de diciembre 2017



## BANCA DE CONSUMO

2016	2017
Más de 3 millones de clientes	Más de 3.5 millones de clientes
824 sucursales de todo el Grupo	792 sucursales de todo el Grupo
1,797 Cajeros Automáticos	1,576 Cajeros Automáticos



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

**16 sucursales y 4 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.

Los **activos totales** \$451,824 millones, \$70,942 millones o 19% superior al año anterior al cierre del 2017.

El saldo de la cartera vigente fue de **\$308,701 millones**:  
 • \$138,185 millones corresponden a préstamos de menudeo.  
 • 170,516 millones a créditos comerciales, de entidades financieras y gubernamentales.

Scotiabank, al 31 de diciembre de 2017, registró una utilidad después de impuestos de \$6,548 millones, comparada con \$4,373 millones del año pasado, un incremento de \$2,175 millones o 50%.

Scotiabank organizó la **e-Night**, una exhibición de autos híbridos y eléctricos. Clientes y público en general tuvieron la oportunidad de conocer de cerca la oferta de autos híbridos y eléctricos de las principales marcas del mercado (BMW, Chevrolet, Ford, Infinity, KIA, Nissan, Renault, Toyota y Volvo), así como las características de **CrediAuto® Green**, un crédito pionero para este tipo de vehículos. Con la e-Night, reforzamos nuestro

compromiso con el medio ambiente y con atender de mejor manera las necesidades de nuestros clientes al introducir productos enfocados en facilitar su movilidad reduciendo su impacto ecológico.

**Se acaba el tiempo, ser verde es ahora**



En 2017 fue el lanzamiento de un nuevo producto de **crédito hipotecario para la compra de viviendas en preventa**, el primero en su tipo en el mercado mexicano. Esta innovadora oferta permitirá a las familias ganar una plusvalía

relevante al asegurar su precio desde una etapa temprana de construcción, fijar las condiciones financieras del crédito hipotecario, obtener recursos adicionales para el enganche y potencializar su dinero a través del cofinanciamiento.

En Scotiabank el cliente tiene el derecho de estar mejor. Como parte de la estrategia de Transformación y Adopción Digital ofrecemos medios más eficientes y sencillos para quienes utilizan nuestros canales.

**Los Canales de Autoservicio y Medios Digitales** ayudan a realizar operaciones bancarias estés donde estés. Elimina las filas y acerca la banca a tú estilo de vida, a través de:

- ScotiaWeb y ScotiaMóvil, la banca en línea 24 h / 365 días del año.
- Scotia Sucursal Xpress, con más de 22 mil establecimientos afiliados, cada vez más cerca de ti.
- Alianza de Cajeros Automáticos, Afirme, Inbursa, BanRegio, BanBajío, Banca Mifel e Intercam Banco.
- Banca por Teléfono, operaciones vía telefónica y asesoría 24 h / 365 días del año.



Al cierre del 2017 se registró operación en nuestra red de **1,511 cajeros automáticos**. Al cierre de 2017 concluimos con la sustitución del 100% de la red por equipos de nueva generación en beneficio de nuestros clientes.



**Más cajeros a tu alcance**

En 2017 se patrocinó **Enchúleme el Changarro con Scotiabank**. Con un premio de \$500,000 y a la PyME ganadora se le da seguimiento del avance y de cómo utilizar ese premio para crecer su empresa con los diferentes apoyos y herramientas digitales que se tienen. Este esfuerzo nos ayudará a que todos conozcan la excelente oferta que Scotiabank tiene para quien tenga o quiera comenzar con una pequeña o mediana empresa.



## SCOTIA WEALTH MANAGEMENT



La Casa de Bolsa cumple en 2017, 40 años siendo una de las primeras que se constituyeron en México.

Durante este tiempo hemos demostrado nuestro compromiso con los clientes, ofreciendo las mejores soluciones de inversión de acuerdo a sus necesidades y enfrentando con ellos las diferentes situaciones del mercado.

Ahora Scotia Wealth Management remite a un sentido de solidez internacional y busca una perspectiva integral. Se ofrece una asesoría financiera personalizada, hasta la sucesión del patrimonio a generaciones futuras.

**Cuenta con un número de inversionistas que representan el 6.8% del total de la industria.**

Al cierre de 2017 registró una utilidad neta de \$309 millones.

Los valores de clientes recibidos en custodia se ubicaron en **\$379 mil millones**, un incremento anual de \$77,009 millones respecto al año pasado.

**38**

Sucursales

Las agencias calificadoras coinciden en que las calificaciones de Scotiabank y Scotia Casa de Bolsa reflejan su buen perfil de negocio respaldado por su cartera de crédito bien diversificada.

- Standard & Poor's confirmó las calificaciones de crédito de largo y corto plazo en escala global y nacional, con lo que Scotiabank mantuvo su calificación en "BBB+/A-2" y "mxAAA/mxA-1+", con perspectiva estable.
- Fitch Ratings ratificó las calificaciones domésticas de riesgo contraparte de Scotiabank en "AAA(mex)" y "F1+(mex)", siendo la perspectiva estable.

• Scotia Casa de Bolsa recibió de Standard & Poor's la confirmación de sus calificaciones de crédito de largo y corto plazo en escala nacional, con lo que mantuvo su calificación en "mxAAA/mxA-1+", con perspectiva estable.

• Fitch asignó calificaciones de escala nacional de "AAA(mex)" y "F1+(mex)", con perspectiva estable.

Ambas calificaciones reflejan el elevado grado de integración de la Casa de Bolsa con el Grupo Financiero Scotiabank, en especial con Scotiabank Inverlat, S.A. en términos de administración de riesgos, base de clientes y estrategia.



### SCOTIA FONDOS

Scotia Fondos cuenta con una sólida posición financiera con un capital contable de \$265 millones de pesos al cierre del 2017, que le permitirá enfrentar nuevos retos de crecimiento, asimismo Scotia Fondos generó un flujo de \$194 millones de pesos anuales después de impuestos en 2017.

Estos resultados han sido posibles por la decidida participación de todo el personal que labora en la Operadora y de los distribuidores, generándose un crecimiento de 56% en activos totales gestionado, pasando del 7º lugar del ranking de operadoras al 4º lugar en 2017 con un valor superior a los 160 mil millones de pesos.

### CRÉDITO FAMILIAR

Crédito Familiar ha establecido alianzas y convenios que han permitido brindarles a nuestros clientes soluciones financieras de acuerdo a sus necesidades, con lo que hemos logrado mantener una base sólida de aproximadamente 100 mil clientes, que nos permitieron alcanzar un total de cartera de crédito \$3,393 millones.



200

Sucursales

Crédito Familiar registró una utilidad después de impuestos de **\$83 millones al cierre de diciembre de 2017**. La utilidad antes de impuestos se ubicó en **\$130 millones** en el año, un incremento de **\$108 millones** respecto a 2016.

Sitio Crédito Familiar

### COMPROMISO CON LOS CLIENTES

Se tiene el despliegue de Net Promoter System (NPS) en cinco mercados prioritarios de Scotiabank (Canadá y los países de la Alianza del Pacífico). Se trata de un hito muy importante dentro de nuestro compromiso firme de convertirnos en una organización centrada en el cliente.

NPS se encuentra implementado al 100% en sucursales, contact centre y canales digitales de México para 2017, este sistema de gestión nos permite escuchar, atender, aprender

y mejorar la experiencia del cliente. Se tiene contacto directo con cada cliente por medio de una encuesta vía correo electrónico.

El punto medular de este sistema es la oportunidad que nos brinda de tener comunicación con cada cliente, quien, al responder unas cuantas preguntas, nos da información que permite capitalizar oportunidades detectadas en fortalezas para posicionarnos como una institución que transforma la forma de hacer banca. Los resultados

de las encuestas se comparten con los equipos correspondientes para que sean analizados en las reuniones “Momento del cliente” y en las sesiones de coaching.

Estamos demostrando con esto, el poder que tiene la retroalimentación efectiva, en tiempo real de nuestros clientes, con el firme compromiso de todos nuestros colaboradores y su convicción profunda de que cada cliente tiene derecho a estar mejor.

Seremos líderes en Experiencia del Cliente y NPS nos ayudará a cumplir con nuestra estrategia permitiéndonos generar relaciones con clientes primarios, simplificar y digitalizar su experiencia y reducir nuestros costos.

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.

Sitio Economía y Mercados

*Un entorno inclusivo y diverso hace posible que clientes y empleados alcancen su mayor potencial. Nos esforzamos por respetar y demostrar aprecio a todas las personas y aceptar nuestras diferencias y similitudes, independientemente del grupo étnico, género, u orientación sexual.*

En los próximos dos años, el objetivo en el área de Recursos Humanos es apoyarse en lo digital como un elemento fundamental para impulsar la experiencia para los empleados y que ésta sea más sencilla y uniforme a nivel global. Gracias a la inversión en

tecnología, se está simplificando el modelo operacional a fin de incrementar el compromiso del área a fin de consolidar procesos y funciones similares.

La estrategia de Recursos Humanos tiene cuatro áreas:

-  **Cambios Culturales, cultura basada en el desempeño y el cliente.**
-  **Efectividad y eficiencia.**
-  **Transformación del personal.**
-  **El lugar de trabajo en 2020.**

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.

Los resultados obtenidos dan la oportunidad de crecer y reconocer lo que se ha ejecutado con éxito. Los resultados obtenidos reflejan que la estrategia de liderazgo que se está siguiendo para contribuir a lograr las metas y suma al desarrollo de los colaboradores.

A nivel mundial, mejoramos en Compromiso del Empleado y Enfoque en el Cliente, en ambos casos, con

**un aumento del 2%**. En la pregunta *“En general, estoy sumamente satisfecho con Scotiabank ya que es un excelente lugar para trabajar”* se obtuvo **88% de respuestas favorables**.

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.

**En Scotiabank México** los índices en comparación con el año anterior fueron:

ÍNDICE	2016	2017
Compromiso del Empleado	50%	50%
Eficacia del Supervisor	49%	50%
Enfoque en el Cliente	46%	49%
Facilitación del desempeño	42%	41%

## LOS SCOTIABANKERS EN NÚMEROS

### TOTAL DE NUEVAS CONTRATACIONES

BNS 2016	BNS 2017
1,650	1,713

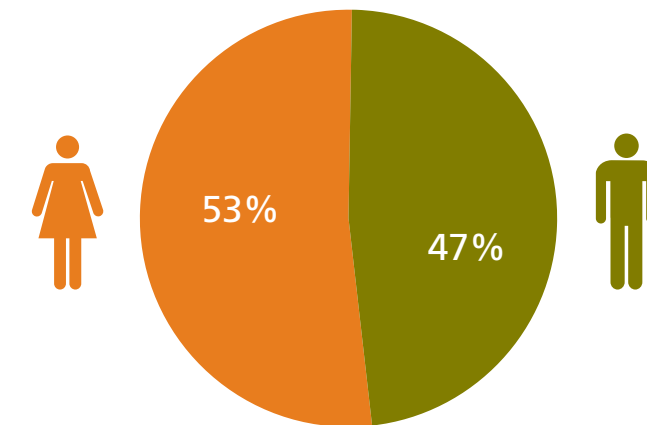


	2016	2017
Menores de 30 años	78%	69%
Entre 31 y 40 años	16%	22%
Entre 41 y 50 años	4%	8%
Mayores de 51 años	1%	1%

### TOTAL DE COLABORADORES

\*No incluye Crédito Familiar, ni su *outsourcing*

BNS 2016	BNS 2017
11,298	11,242



Distribución por género para ambos años.

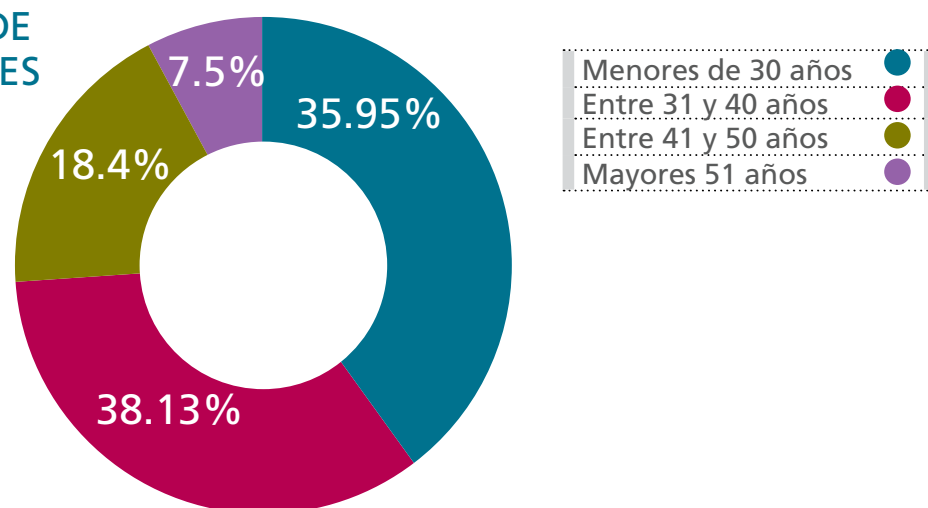
### TOTAL DE COLABORADORES POR CATEGORÍA LABORAL Y GÉNERO DE BNS 2017

\*No incluye Crédito Familiar, ni su *outsourcing*

	HOMBRES	MUJERES
<b>Total de personal</b>	<b>5,288</b>	<b>5,954</b>
Vicepresidente Senior	8	0
Vicepresidente	32	7
Dirección Adjunta	1	0
Dirección	209	71
Subdirección	458	276
Gerencia Media	1,354	1,249
Empleado	3,226	4,351



GENERACIONES DE COLABORADORES BNS 2017



TIPO DE COLABORADORES BNS 2017 OTROS DATOS	TOTAL
Eventuales	399
Planta	10,715
Outsourcing	128
Tiempo completo	11,222
Jornada parcial	20
Contrato colectivo	3,191

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

BNS 2016	BNS 2017
<p><b>13.77%</b></p> <p>Por cada 100 empleados del Grupo 14 causan baja, de los cuales 9 son de manera voluntaria y 5 de manera incentivada.</p>	<p><b>12.96%</b></p> <p>Por cada 100 empleados del Grupo 13 causan baja, de los cuales 9 son de manera voluntaria y 4 de manera incentivada.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>El Índice de Rotación Grupo no incluye personal de <i>Outsourcing</i> este año únicamente, ya se integra en el reporte Crédito Familiar y Contact Centre.</li> <li>No considera bajas por redimensionamientos, traspasos, término de contrato, fallecimiento, jubilación o retiro.</li> </ul>	

LA EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE COLABORAN EN EL GRUPO ESTÁ DE LA SIGUIENTE MANERA:

TIPO DE DISCAPACIDAD	2010	2014	2017
Auditiva	1	3	7
Motriz	10	15	34
Visual	0	5	18
Intelectual	1	0	0
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>59</b>

## 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.

La inclusión nos hace más fuertes

**17 mayo**  
Día internacional contra la HOMOFOBIA

Este término se refiere al temor o rechazo hacia las personas homosexuales. Se expresa en actitudes estigmatizadoras o comportamientos discriminatorios hacia la diversidad sexual.

En Scotiabank todos somos valorados por nuestros talentos y habilidades.

5 IGUALDAD DE GÉNERO

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

### 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.

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.



## DESARROLLO

### me@scotiabank: Nueva plataforma digital para el aprendizaje y desarrollo

Para inicios del BNS 2017 se implementó la nueva plataforma digital global que busca fomentar el aprendizaje, desempeño y desarrollo de todos los Scotiabankers.

En dicha plataforma los todos los colaboradores establecen sus objetivos de 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.

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 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 del Código de Conducta 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.

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. Por lo tanto, todos los Scotiabankers deben cumplir sus exigencias de capacitación en el plazo establecido.

- 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 7,976.5 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.

#### Formación durante BNS 2016 Información de Mi Centro de Aprendizaje

	HOMBRES	MUJERES
<b>TOTAL DE HORAS PROMEDIO DE CAPACITACIÓN</b>	<b>23.5</b>	<b>24.6</b>
<b>Categoría Laboral</b>		
Dirección	21.0	19.0
Subdirección	28.0	23.5
Gerencia Media	28.7	25.4
Empleado	26.2	25.9

## 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.

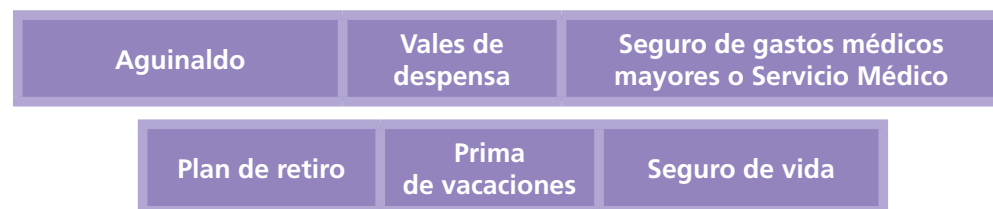
Es importante comprender el AIP y los criterios de medición del desempeño organizacional que se usan para evaluar el éxito. En general, el AIP incluye a todos los Scotiabankers que:

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.

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).

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

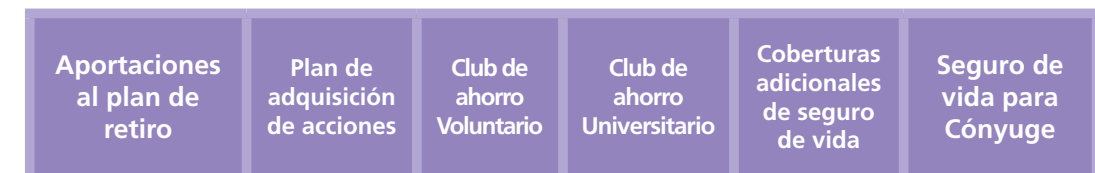


Las obligaciones de los planes de pensiones están financiadas a través de un fondo en fideicomiso. El nivel del financiamiento es del 100%. El personal está obligado a aportar el 1% de su sueldo y Scotiabank realiza una aportación del 3% del sueldo. Se pueden realizar aportaciones adicionales hasta un 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
---	---------------	--------------------

### 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.

### Durante 2017 se presentaron 1,754 días de incapacidad.

- Los factores de riesgo a los que están expuestos los colaboradores son de tipo ergonómico y psicosocial.
- 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 Soy Más

El programa de bienestar Soy Más, antes Live, cambio de nombre e imagen, ahora cuenta con un nuevo portal informativo, integración de provincia con nuevos torneos regionales, nuevas actividades deportivas y culturales, masajes exprés, entre otros; lo que permitió incrementar la participación dentro del programa.

Continuaremos desarrollando Soy Más enfocado en mejorar el balance de vida, ofreciendo opciones que permitan mantener un equilibrio personal y laboral.

La línea de productos asociados al balance vida-trabajo pueden 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.



### RECONOCIMIENTOS

Institución	Nombre reconocimiento	Posición (si aplica)	Descripción
Revista Expansión	Ranking Súper Empresas, los lugares donde todos quieren trabajar 	2° Lugar	612 centros de trabajo están certificados como Empresa Familiarmente Responsable por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Great Place to Work	Las mejores empresas para trabajar en México 	7° Lugar	7° Lugar en las mejores empresas para trabajar en México, otorgado por el Great Place to Work.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo" 		Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo" que otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por contar con personal en situación de vulnerabilidad y aplicar una Política de Buenas Prácticas en el marco de la igualdad de oportunidades, de inclusión, desarrollo y no discriminación.
Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) y la Alianza por la Responsabilidad Social Empresarial en México (AliaRSE)	Distintivo Empresa Socialmente Responsable 	10° año	Durante 2017 recibimos por 10° año el distintivo Empresa Socialmente Responsable, otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía A.C., el cual consiste en evaluar en las áreas de Calidad de Vida, Ética Empresarial, Vinculación con la Comunidad y desempeño Medio Ambiental nuestro comportamiento.
Consejo Empresarial de Salud y Bienestar	Distintivo Organización Saludable 		Distintivo Organización Saludable de parte del Consejo Empresarial de Salud y Bienestar en su 6° entrega de reconocimientos. Este distintivo fue obtenido por contar con un plan de trabajo para el desarrollo de una cultura de salud, la promoción del autocuidado y entornos favorables al bienestar.

*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.*

Invertir en las juventudes de México nos permite invertir en la seguridad, estabilidad y crecimiento a largo plazo de nuestro futuro. Con orgullo trabajamos junto con asociados en la comunidad para mejorar la salud, bienestar y la educación de los jóvenes en la comunidad ya queremos una generación de jóvenes agentes de cambio exitosos que sean la base para una sociedad más prospera.

**Contribuimos a mejorar la educación y salud en la juventud.**



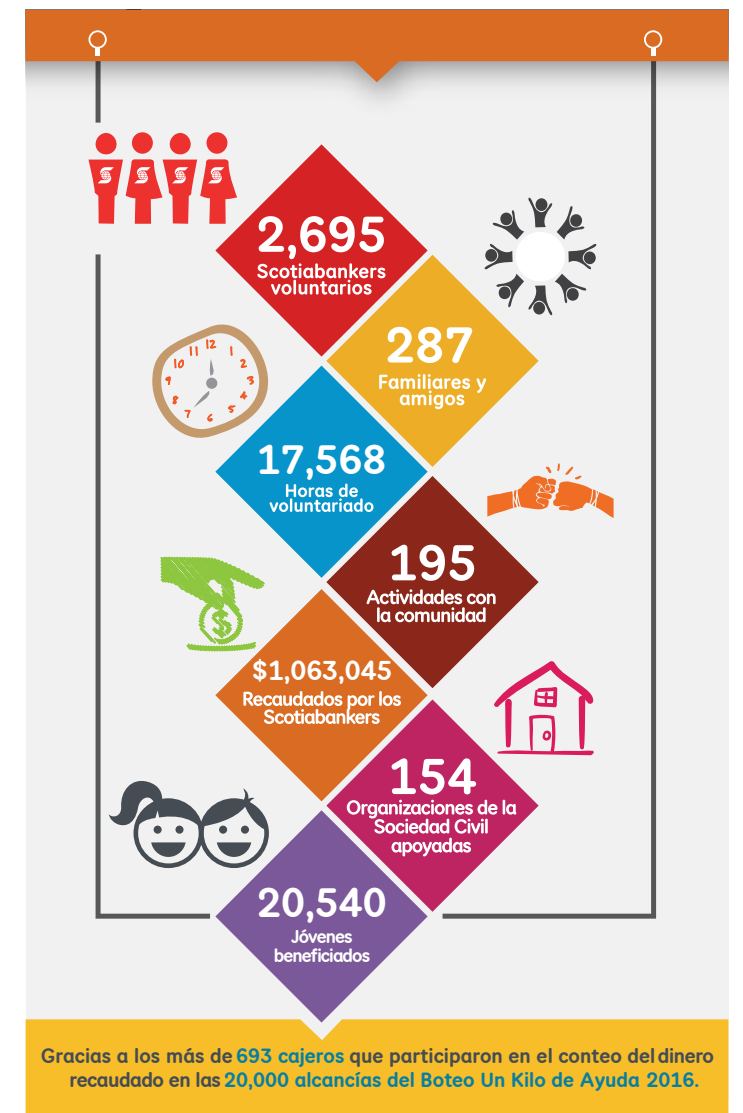
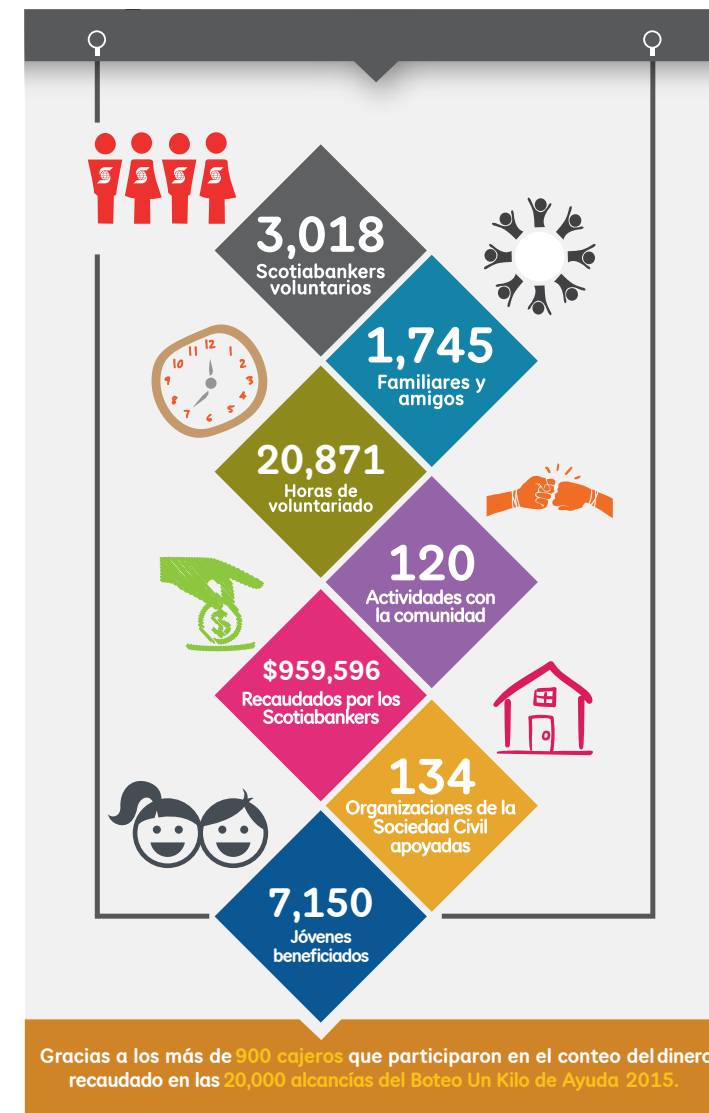
▶ Nuestro objetivo es tener comunidades fortalecidas y una generación de jóvenes agentes de cambio que con su éxito contribuyan al desarrollo sostenible.

**Evolución de nuestro impacto en las comunidades donde operamos**

	2015	2016	2017
Voluntarios participantes	6,124	4,763	2,982
Actividades con la comunidad	255	120	195
Fondos recaudados por los Scotiabankers	\$1'251,222	\$959,596	\$1'063,045
OSC beneficiadas por los voluntariados	133	134	
Inversión social Scotiabank	\$19 millones	\$17'286,130	\$21'854,498
OSC beneficiadas	48	22	22

**VOLUNTARIADO**

Las actividades con la comunidad que realizan los colaboradores son evaluadas para conocer la medida en la que les generan un sentido de pertenencia e infieren en el mejor desempeño de sus funciones.



## INVERSIÓN SOCIAL

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** en comparación 2016 y 2017 son:

- Para el 73% en 2016 y 72% en 2017 el voluntariado les permite compartir nuevas experiencias con compañeros y con ello fortalecer el trabajo en equipo y colaboración.
- Al 84% en ambos años los hace sentir orgullosos de trabajar en Scotiabank.
- Para el 2016 el 57% mencionó que ha tenido un impacto favorable en el desempeño de su trabajo. En 2017 subió a 64% mismo porcentaje que en 2015.
- El 80% 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 para 2016 disminuyendo a 74% en 2017.
- 63% calificó como excelente la atención, coordinación y profesionalización de las Organizaciones de la Sociedad Civil donde se participó en 2016 y 68% para 2017.
- Con 72% a la organización interna del área de Responsabilidad Social en 2017 la calificó con Excelente.
- Este año se integra la pregunta si el voluntariado en el que participaron tiene un impacto positivo en los beneficiarios de la OSC, respondiendo un 73% en 2016 totalmente de acuerdo y un 72% para 2017.

Ciclo escolar 2016-2017 Más de 60,000 jóvenes beneficiarios*	Ciclo escolar 2017-2018 Más de 40,000 jóvenes beneficiarios*
1. CANICA, Centro de Apoyo al Niño de la Calle, A.C.	1. Asociación Centro de Rehabilitación para Ciegos I.A.P.
2. Centro de Estudios Ayuuk - Universidad Indígena Intercultural Ayuuk, A.C.	2. Ayuda y Solidaridad con las Niñas de la Calle, I.A.P.
3. Club de Niños y Niñas de Nuevo León A.B.P.	3. Comunidad y Ambiente Adonai A.C.
4. Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A.C.	4. Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A.C.
5. Fondo para la Paz, I.A.P.	5. Fondo para la Paz, I.A.P.
6. Fundación Educa México, A.C.	6. Fundación MVS Radio A.C.
7. Fundación Escuela Bancaria y Comercial, A.C.	7. Fundación Nemi A.C.
8. Fundación Inclúyeme, I.A.P.	8. Fundación Personas con Abuso Sexual de Guadalajara A.C.
9. Fundación Nemi, A.C.	9. Fundación ProEmpleo Productivo, A.C.
10. Fundación Pro Empleo Productivo, A.C.	10. Instituto Pedagógico para Problemas del Lenguaje, I.A.P.
11. Fútbol y Corazón, A.C.	11. Machincuepa Circo Social A.C.
12. Hábitat para la Humanidad, México, A.C.	12. Mesón de la Misericordia Divina, A.C.
13. INROADS de México, A.C.	13. Niños y Niñas de la Sierra I.A.P.
14. La Alegría de los Niños I.A.P.	14. Sanando Heridas A.C.
15. Machincuepa Circo Social, A.C.	15. Villa Infantil Jesús y Dolores Martínez, I.A.P.
16. Olimpiadas Especiales de México, A.C.	16. Fondo Unido I.A.P.
17. Sanando Heridas, A.C.	17. Bécalos**
18. Bécalos**	18. Quiera Fundación de la Asociación de Bancos de México, A.C.**
19. Quiera Fundación de la Asociación de Bancos de México, A.C.**	

\*Los números de beneficiarios totales se presentarán hasta el Informe de RSC 2018 donde algunos proyectos ya habrán finalizado.

\*\*Ambas OSC forman parte de iniciativas en alianza con la Asociación de Bancos de México y los miembros que la conforman, por lo anterior, los beneficiarios no se contabilizan para reporte de las alianzas sociales de Scotiabank.

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 mediante 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 o bien, proyectos con impacto para la incidencia en políticas públicas.



## EDUCACIÓN FINANCIERA

### Fundación Nemi A.C.

Como parte de los temas prioritarios para el cumplimiento de la estrategia de Responsabilidad Social e impacto en la comunidad para fomentar el crecimiento de nuestro negocio, se realizó la alianza con Fundación Nemi A.C., organización experta en el desarrollo social del país a través de programas escolares y comunitarios. En conjunto realizamos el evento educativo 'Calcula tu Futuro con Scotiabank' para jóvenes de secundaria. Estos eventos de sensibilización son un espacio de aprendizaje que promueven en los participantes la vivencia, reflexión y conceptualización sobre la importancia de tener un proyecto de vida a partir de la identificación de talentos y capacidades personales y soportado con las nociones básicas de la educación financiera como una herramienta valiosa que les permita alcanzar las metas que se propongan.

Para soportar el evento educativo se contó con una presentación multimedia interactiva, la cual permite una mejor identificación entre los alumnos y el mensaje a posicionar y también facilita un aprendizaje significativo en quienes participan en la actividad, además se creó la aplicación para dispositivos móviles "Calcool", la cual permite que los jóvenes realicen presupuestos e identifiquen las metas que quieren lograr.



En el ciclo escolar 2017-2018 la alianza se amplió con el Instituto Mexicano de la Juventud y a través de 68 facilitadores estatales que se capacitaron logramos brindar "Calcula tu Futuro" a 37,362 jóvenes de Baja California Norte, Sur, CDMX, Chiapas, Chihuahua, Colima, Durango, Guanajuato, Guerrero, Michoacán, Nuevo León, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa y Zacatecas.



Para este ciclo, se concluye que los alumnos incrementaron considerablemente su percepción del beneficio que representa administrar su dinero; así como el que las personas que ahorran controlan sus ingresos para el cumplimiento de sus metas para finalmente entender que un proyecto de vida debe ser bueno para ellos y sus comunidades a igual que el año anterior de aplicación.



**CICLO ESCOLAR 2017 - 2018**

### Camino al Éxito

Es la alianza de Scotiabank con Junior Achievement para beneficiar a 50 mil jóvenes en 17 países durante tres años con programas de capacitación financiera y desarrollo social que los ayude a tener herramientas y habilidades necesarias para un futuro exitoso, gracias a la inversión social de US\$2,000,000 realizada por nuestra casa matriz.

Durante el primer año de implementación ciclo escolar 2016-2017 en México se beneficiaron a 1,208 jóvenes con apoyo de 108 voluntarios en 31 talleres de Economía para el Éxito y tres Desafíos de Innovación, actividad donde los jóvenes están dos días desarrollando una idea innovadora y tienen la posibilidad de participar en el desafío regional.

Para el ciclo 2017-2018 beneficiamos a 1,915 jóvenes con apoyo de 106 voluntarios Scotiabankers con 48 talleres de Economía para el Éxito y tres Desafíos Innova.

Los jóvenes beneficiados pertenecen a varios estados del país gracias a la alianza realizada por Scotiabank con el Instituto Mexicano de la Juventud este año para implementar los programas de educación financiera a favor de las juventudes a nivel nacional con las instancias gubernamentales.



### Apoyo a comunidades afectadas por terremotos a través de Fondo Unido I.A.P.

A través de su Fondo de Emergencias le entregamos \$5 millones para beneficiar a comunidades en CDMX, Morelos y Oaxaca, especializada en la atención y gestión de recursos es como Fondo Unido implementará un programa de resiliencia con las organizaciones de la sociedad civil que tienen incidencia directa en estos lugares.

Los proyectos a ejecutar son:

- El Pueblo de San Gregorio en Xochimilco, CDMX se beneficiará con la construcción de 6 viviendas en alianza con Hábitat para la Humanidad A.C.
- A través de Fondo para la Paz I.A.P. rehabilitará dos aulas y construirá 3 aulas dignas y seguras en la telesecundaria 1112 Joaquín Miguel Gutiérrez, en el municipio de Pantelhó, Chiapas, beneficiando a 239 jóvenes.
- Happy Hearts México A.C. construirá nuevamente la escuela primaria rural Narciso Mendoza en Jojutla, Morelos, la cual atendía a una población de 150 niños.
- Junto con Fundación Comunitaria Oaxaca, A.C. se reconstruirán 11 viviendas en el Istmo de Tehuantepec.
- Cooperación Comunitaria CC ONG México A.C. construirá 2 centros comunitarios y buscará beneficiar 235 viviendas para reforzarlas en el Istmo de Tehuantepec, Oaxaca.

*Estamos comprometidos a reducir nuestro impacto en el medio ambiente reduciendo el cambio climático y cumpliendo con el financiamiento responsable.*

CAMBIO CLIMÁTICO	FINANCIAMIENTO RESPONSABLE
Un futuro mejor solo es posible con un planeta saludable. Mediante el establecimiento de objetivos de reducción de emisiones y tomando medidas para alcanzarlos, buscamos reducir nuestro impacto en el cambio climático	Las empresas tienen la oportunidad de ayudar a crear un futuro mejor. Como banco, hacemos inversiones en soluciones sustentables y otorgamos préstamos de forma que se mitigue el riesgo social y del medio ambiente.

Nuestra Política Medio Ambiental describe los principios generales que utiliza nuestra casa matriz para tratar asuntos que surgen de consideraciones ambientales. Ésta forma parte de las políticas y procedimientos institucionales que en conjunto definen la estructura de control y gobierno interno del Banco.

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.

### LA POLÍTICA MEDIO AMBIENTAL DE SCOTIABANK

- Los impactos medio ambientales directos incluyen: (i) el consumo de productos de papel y otros artículos de oficina; (ii) uso y eliminación de desechos de equipos de oficina, tales como computadoras y

fotocopadoras; y (iii) la huella medio ambiental de los bienes inmuebles que ocupa el Banco para llevar a cabo sus operaciones, incluyendo el uso de energía para calefacción, refrigeración e iluminación de las instalaciones, la gestión de desechos y consumo de agua, y la construcción y funcionamiento de la red de sucursales y oficinas.

- Los impactos medio ambientales indirectos se producen principalmente a través de nuestras actividades de préstamo e inversión y resultan de los riesgos medio ambientales: (i) relacionados con las operaciones de los clientes del Banco y toda propiedad inmueble proporcionada por los clientes como garantía para los créditos; (ii) relacionados con proyectos financiados por el Banco y en los que este debe aplicar los Principios del Ecuador en su calidad de signatario del mismo; y (iii) relacionados con los efectos físicos y los requisitos reglamentarios vinculados con el cambio climático que pueden provocar un impacto en los clientes del Banco.



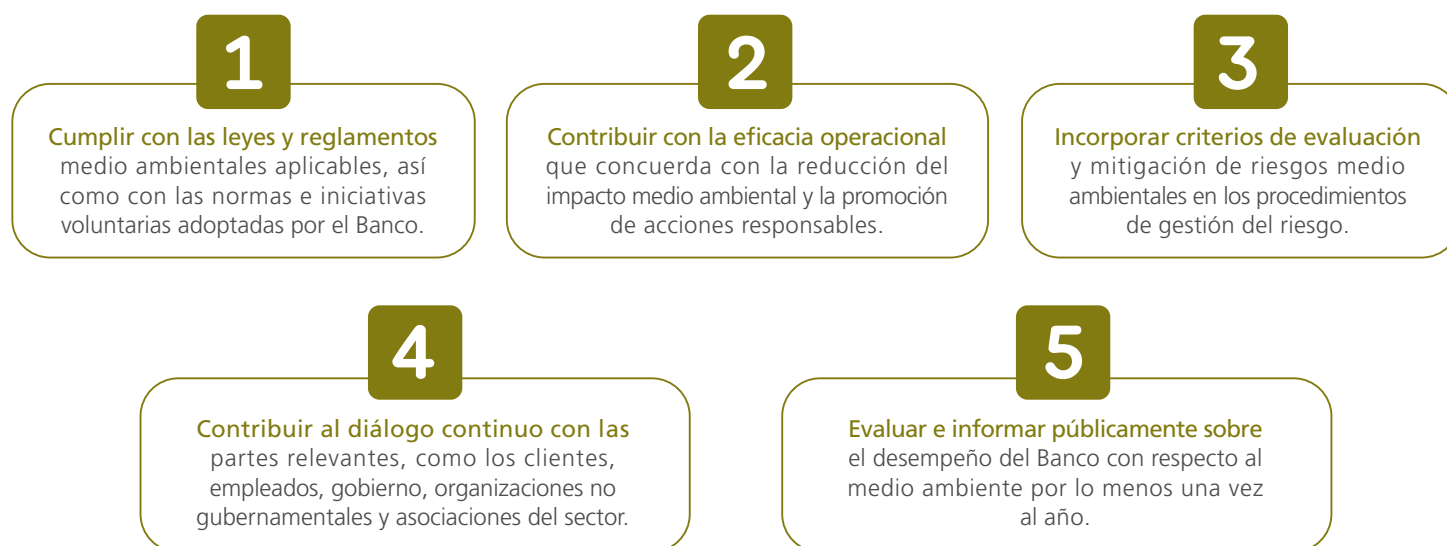
El Banco ofrece apoyo financiero a causas medio ambientales y dialoga con las partes interesadas sobre temas clave relacionados con el medio ambiente. Además, desde 1991, el Banco estableció claramente su compromiso con las normas medio ambientales y las iniciativas de desarrollo sostenible como las siguientes:

- La Carta de las Empresas para un Desarrollo Sostenible de la Cámara de Comercio Internacional (Desde 1991).
- La iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (desde 2005).
- Los Principios del Ecuador (adoptados en 2005 y ratificados nuevamente en 2013).
- El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (desde 2010).
- La Coalición de Liderazgo para la Fijación del Precio del Carbono (2016).

El Banco presenta informes anuales de conformidad con los siguientes marcos de referencia relativos al medio ambiente y la sostenibilidad:

- Carbon Disclosure Project (Proyecto de Divulgación de la Producción de Carbono desde 2005)
- Global Reporting Initiative (Iniciativa Mundial de Presentación de Informes) (desde 2006).
- Asociación de Principios de Ecuador (desde 2007)
- Índice de sostenibilidad Dow Jones (de 2006 a 2012 y reiniciado en 2016)

Los principios establecen el enfoque de Scotiabank con respecto a la gestión de su impacto medio ambiental directo e indirecto:



## Áreas involucradas

Función	Responsabilidades
<b>Responsables de la Política:</b> Responsabilidad Social Corporativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lleva a cabo la custodia, mantenimiento, desarrollo y aprobación de la Política.</li> <li>• Consulta con las partes interesadas pertinentes para solicitarles comentarios sobre los cambios a los procesos internos, las mejores prácticas del sector, los cambios normativos y eventos externos, y revisa el texto, según corresponda.</li> <li>• Coordina la ejecución del plan de comunicación.</li> <li>• Supervisa la distribución de la Política y mantiene una lista de los responsables locales de la Política</li> </ul>
<b>Partes interesadas:</b> Dirección de Políticas de Crédito Cartera Comercial Dirección Ejecutiva de Compras Dirección de Inmobiliaria Dirección de Riesgo Operativo Dirección Jurídica Banca Corporativa y Empresarial DGA Riesgos y Subdirector Comunicación Institucional y Responsabilidad Social y Empresarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiza la revisión y brinda comentarios sobre el desarrollo y actualización de la Política.</li> <li>• Promueve el desarrollo, aprobación y aplicación de la Política.</li> </ul>
<b>Alta Dirección:</b> DGA Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprueba el borrador de la Política antes de que sea enviada a la autoridad encargada de la aprobación.</li> </ul>
<b>Autoridad responsable de la aprobación:</b> Consejo de Administración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisa y aprueba la Política antes de que entre en vigor.</li> <li>• Brinda control y supervisión general a fin de promover la uniformidad en todo el Banco.</li> </ul>
<b>Auditoría interna:</b> DGA Auditoría General GFSBI Dirección Auditoría Crédito Comercial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evalúa de manera periódica e independiente el diseño y la eficacia operativa de la Política.</li> </ul>

Agua

El suministro de Agua Potable es por red Municipal:

**Se ahorró 36,015.25 litros de agua durante 2017 frente al consumo de 2016.**

- 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	2016*	2017
386.37	376.48	422.8	253.33	497.96

\*No incluye impresos como los años anteriores.

Energía

**Se ahorró 1,956,507 kwh durante 2017 frente al consumo de 2016.**

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 de contratado lo retira de los inmuebles y lo confina a tiraderos municipales.
- 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.

El edificio de Punta Norte donde se ubica el Contact Centre recibió de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA) la certificación Calidad Ambiental que demuestra el compromiso institucional con el Medio Ambiente.

La certificación se otorgó por reducir el consumo de agua y energía, lo que por ende provocó la reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub>, además de separar y canalizar adecuadamente los residuos del inmueble.

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. durante 2016 celebramos nuestro décimo aniversario del programa.

En alianza con Naturalia A.C. se reforestaron 122 hectáreas aproximadamente más de 12 ciudades con la participación de más de 2,000 voluntarios Scotiabankers y sus familias movilizados a favor de la conservación del medio ambiente cada año. El monitoreo de la supervivencia de los árboles plantados se realiza al año de plantados para 2016 el promedio es de 80%.

LUGAR	No. DE ÁRBOLES	TIPO DE ÁRBOL	% DE SUPERVIVENCIA AL AÑO DE PLANTADOS
Bosque de los Remedios Naucalpan, Estado de México	10,000	Encinos y Fresnos	90%
Unidad Deportiva Jurica, Querétaro	150	Fresno, Jacaranda, Trueno, Liquidambar	80%
Laguna " El Encanto", Veracruz	1,000	Apompo, Nim, Guaje, Croto, Cedro, Palma latania, Ceiba, Higuera	61%
Parque Solidaridad, Jalisco	150	Pirul brasileño grande, mediano, chico	98%
Parque Col. La Loma, Garza García, Nuevo León	70	Duraznos, Perales, Nogales, Limones, Fresnos, Truenos	93%
Sierra de Zapalinamé, Coahuila	300	Pinus Cembroides	90%
Sierra Montenegro, Morelos	1,000	Huaje, Tepehuaje, Pochote, Copal, Huamuchil	61%
Sierra de Lobos, León Guanajuato	500	Encino, Pino Piñonero	70%





El 21 de julio de 2007,  
**100 Scotiabankers voluntarios**  
 plantaron los primeros 1,000 árboles  
 en el Ajusco, Estado de México.



HOY CUMPLIMOS  
**10 años** Reforestando  
**México**

**96** hectáreas de bosques y  
 zonas urbanas se han reforestado  
 gracias a Scotiabank.



Nuestras actividades fomentan la vivencia de los valores Scotiabank y el uso responsable a favor del medio ambiente.

**EN 2015 SE PLANTARON 195.9 MILLONES DE ÁRBOLES EN MÉXICO Y SCOTIABANK FUE PARTE DE ESTO.**

**1 ÁRBOL PUEDE ABSORBER HASTA 150 KG DE CO<sub>2</sub> AL AÑO** y en consecuencia mitigar el cambio climático.

**Se necesitan 22 árboles para abastecer de oxígeno a una 1 persona**

**Se pierden más de 500 hectáreas de bosques cada año por incendios forestales, invasiones, cambios de usos de suelo y tala clandestina.**

**Lleva con orgullo la nueva playera de «voluntariado y vive nuestros valores»**

Responsabilidad  
Pasión  
Integridad  
Respeto

**Recibirás un cilindro Scotiabank por nuestra celebración #10añosReforestando**

**81% DE LOS MEXICANOS CONSUME AGUA EMBOTELLADA**

Fomenta una cultura de consumo responsable ocupa tu cilindro Scotiabank donde quiera que vayas

Los hogares gastan entre **5% y 10%** de sus ingresos en agua embotellada

México ocupa el **2° lugar a nivel mundial** en consumo per cápita de PET con **225 botellas** por habitante

SOMOS UNO DE LOS PAÍSES LÍDERES EN EL RECLAJE DE PET, EN 2015 SE RECUPERARON **364 MIL TONELADAS**

LO QUE REPRESENTA **EL 50.4%** DEL CONSUMO

EL RESTO OCUPA ESPACIO EN LOS BASUREROS

Fuente: PAOT CDMX

Somos una sociedad con un nivel de conciencia todavía muy por debajo del grave problema que enfrenta la biodiversidad del planeta. A pesar de esto, cada esfuerzo realizado, es un avance para ayudar a revertir el impacto que hemos causado. En las reforestaciones se plantan exclusivamente especies nativas, es decir, originarias de México o difundidas en Norteamérica para recuperar los ecosistemas originales. También se innovó con el uso de hidrogeles durante la plantación, para favorecer la retención de humedad y aumentar las probabilidades de sobrevivencia de los árboles. La deforestación y la degradación de los bosques son causa y resultado del cambio climático.



## 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.

2016-2017



# Responsabilidad **Social Corporativa** México

