



**Rapport 2019 sur les
enjeux environnementaux,
sociaux et de gouvernance (ESG)**

Banque Scotia

À propos de la Banque Scotia



La Banque Scotia compte parmi les chefs de file du secteur bancaire dans les Amériques. Nous sommes guidés par l'esprit de notre mission d'entreprise, *pour l'avenir de tous*^{MC}.

Nous contribuons à la réussite de nos clients, de leur famille et de leur collectivité en offrant des conseils et une vaste gamme de produits et de services, dont des services bancaires aux particuliers, aux entreprises et aux sociétés, des services bancaires privés, d'investissement et de gestion de patrimoine ainsi que des services liés aux marchés des capitaux. Au 31 octobre 2019, l'effectif de la Banque Scotia s'élevait à plus de 100 000 employés et les actifs à plus de 100 milliards de dollars. Les actions de la Banque Scotia sont cotées en bourse à Toronto (TSX : BNS) et à New York (NYSE : BNS). Pour en savoir davantage, veuillez consulter le www.banquescotia.com et suivre le fil @ScotiabankViews sur Twitter.

Notre valeur :

(au 31 octobre 2019)

Employés

Plus de 100 000 employés

8,44 G\$ de salaires et d'avantages sociaux

78,1 M\$ investis dans la formation et le perfectionnement

Collectivités

Près de 100 M\$ investis dans les collectivités sous forme de dons, de commandites et autres

3,8 G\$ d'impôts payés

Clients

592 \$G de prêts

Enveloppe de **3 G\$** sur trois ans dans le cadre de l'initiative Femmes de la Banque Scotia^{MC}, lancée en décembre 2018, en soutien aux entreprises canadiennes dirigées par des femmes

Environnement

Engagement à mobiliser **100 G\$** d'ici 2025 pour atténuer les effets de changements climatiques

Actionnaires

13,9 % de rendement des capitaux propres

4,2 G\$ de dividendes

Fournisseurs

Achat de biens et de services auprès de quelque **15 000** fournisseurs mondiaux

Nous sommes là pour l'avenir de tous^{MC}

Un avenir où les clients et les employés ont la possibilité de réaliser tout leur potentiel, et où les collectivités et les milieux naturels sont prospères et pleins de vie.

Nous savons que le succès à long terme de la Banque est intimement lié à l'avenir des personnes qui nous entourent. Lorsque le monde dans lequel nous évoluons s'épanouit, nous avons toutes les cartes en main pour créer de la valeur économique, sociale et environnementale. Et cela profite à tous.

Depuis sa création en 1832, la Banque est un acteur du progrès. Aujourd'hui, c'est l'une des premières institutions bancaires des Amériques. L'ampleur de ses activités internationales lui donne une occasion inédite de façonner l'avenir de nos sociétés.

Nous nous concentrons sur les domaines dans lesquels la Banque peut avoir les plus fortes retombées : nous aidons les clients, les employés et les collectivités à concrétiser leur avenir, nous mobilisons le secteur de la finance pour relever d'importants défis sociaux et environnementaux, et nous établissons un lien de confiance en visant l'intégrité dans chacune de nos actions, tout cela pour bâtir un monde plus durable.

Banque Scotia^{MC}  pour l'avenir de tous.

Table des matières

Les enjeux ESG en un coup d'œil	5
À propos de ce rapport	6
Messages du chef de la direction et du président du conseil d'administration	7
Tendances mondiales	9
Performance ESG	10
Objectifs de développement durable	12
Prix et distinctions	13

Environnement

Nos engagements sur le climat	16
Prêts et investissements centrés sur les enjeux ESG	23

Société

Miser sur nos employés	29
Outiller nos clients	35
Investir dans nos collectivités	41

Gouvernance

La confiance, ça commence au sommet	51
Défendre les droits de la personne	54
Protéger nos clients	59

Annexes

Principaux facteurs ESG et mobilisation des parties prenantes	63
Index du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques	66
Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU	67
Index des objectifs et des cibles de développement durable	68
Index de la Global Reporting Initiative	69
Index du Sustainability Accounting Standards Board	86

Les enjeux ESG en un coup d'œil

En 2019, nous avons continué à améliorer nos pratiques en lien avec les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

ENVIRONNEMENT

- La Banque a annoncé des engagements sur le climat, notamment celui de mobiliser 100 milliards de dollars d'ici 2025 pour réduire les effets des changements climatiques.
- Elle a émis une obligation verte de 500 millions de dollars américains, dont les profits sont utilisés pour financer des actifs s'intégrant au cadre de référence des obligations vertes de la Banque Scotia, notamment dans le domaine de l'énergie renouvelable, des bâtiments écologiques et des transports publics.
- Elle a réduit ses émissions de gaz à effet de serre de 17 % par rapport à 2016; elle a ainsi atteint sa cible de 10 % en avance. Sa nouvelle cible est de 25 % pour 2025.
- Elle a déployé un outil d'évaluation dans le domaine des prêts aux entreprises et aux grandes entreprises, pour aider les clients à mesurer les risques physiques et de transition associés aux changements climatiques.

SOCIÉTÉ

- Les femmes occupent 35 % des postes de vice-présidence et d'échelon supérieur dans le monde, et 39 % au Canada.
- La note d'engagement des employés a atteint 81 %.
- La Banque a lancé trois nouveaux programmes pour élargir et approfondir les compétences des employés en matière d'économie numérique : LinkedIn Learning, Pluralsight et la Digital Discovery Zone.
- Elle s'est engagée à investir 3 milliards de dollars au cours des trois premières années de l'initiative Femmes de la Banque Scotia^{MC} (lancée en décembre 2018) pour favoriser l'essor des entreprises dirigées par des femmes au Canada.
- Elle a passé plus de 500 000 appels de suivi à des clients (particuliers) au Canada, aux Antilles, au Chili, en Colombie, au Mexique, au Pérou, en Uruguay et en Amérique centrale, dans le cadre du système NPS d'évaluation de l'expérience client, *Le pouls*.
- Elle a reversé près de 100 millions de dollars aux collectivités où elle est implantée dans le monde, sous forme de dons, de commandites ou autres.

GOVERNANCE

- Pour la deuxième année de suite, la Banque a été classée par l'indice de durabilité Dow Jones dans le centile supérieur des institutions financières ayant les meilleures pratiques de gouvernance au monde.
- Les femmes occupent 38 % des sièges de son conseil d'administration.
- Elle a renforcé son engagement en faveur des droits de la personne en devenant la première banque canadienne à signer à la fois les Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres et intersexués (LGBTI) et les Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU.
- Elle a publié un nouvel engagement en matière de vie privée qui établit les principes d'utilisation responsable et de protection des données des clients auxquels elle obéit.

À propos de ce rapport

Le Rapport 2019 sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) de la Banque Scotia présente nos résultats en lien avec des facteurs qui comptent pour nos parties prenantes dans ces domaines. Nous menons une collaboration soutenue avec elles pour guider notre approche sur ces questions et continuerons à rendre compte de notre avancée.

Depuis 2005, la Banque Scotia s'appuie sur le cadre de la Global Reporting Initiative (GRI) pour établir le présent rapport. Le contenu du rapport est conforme aux normes de la GRI et aux exigences applicables aux relevés des actionnaires canadiens (CORE). C'est la première fois que nous faisons volontairement le lien entre nos résultats ESG et les normes du Sustainability Accounting Standards Board.

La Banque réaffirme son adhésion aux dix principes du Pacte mondial de l'ONU en ce qui a trait aux droits de la personne, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Dans le présent rapport, vous trouverez notre Communication sur le progrès, qui décrit comment nous intégrons les principes du Pacte mondial à notre stratégie d'affaires, à notre culture et à nos activités. Notre Déclaration des droits de la personne et notre approche en la matière à l'échelle mondiale sont d'ailleurs à la base de cet engagement.

<https://www.scotiabank.com/corporate/fr/page-d-accueil-mondiale/responsabilite-sociale-d-entreprise.html>

Étendue du rapport

L'information aux présentes et à l'index de la GRI connexe porte sur l'exercice du 1^{er} novembre 2018 au 31 octobre 2019, et vise tant la Banque Scotia que ses filiales importantes ou détenues en propriété exclusive dans le monde entier, à moins d'indication contraire. Toutes les sommes sont exprimées en dollars canadiens, sauf exception indiquée, et sont soumises aux variations des taux de change.

Voici des organisations auxquelles nous adhérons ou apportons notre contribution :



Documents d'accompagnement

Ces documents viennent compléter le Rapport ESG :



[Rapport annuel 2019](#)



[Circulaire de sollicitation de procurations 2020](#)



[Rapport circonstancié sur l'équité en matière d'emploi pour l'année 2018](#)



[Bilan des contributions communautaires de 2019](#)

Index ESG

- [Task Force on Climate-related Financial Disclosures](#)
- [Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU](#)
- [Global Reporting Initiative](#)
- [Sustainability Accounting Standards Board](#)

* Gestion d'actifs 1832, Gestion financière MD et Jarislowsky Fraser Limitée adhèrent aux PRI.



Message du président et chef de la direction

Depuis la fondation de la Banque Scotia en 1832, les BanquiersScotia aspirent à bâtir un avenir plus prospère pour leurs clients et les collectivités dans lesquelles ils vivent et travaillent. Nous avons d'ailleurs récemment reformulé notre mission afin qu'elle reflète notre engagement : *agir pour l'avenir de tous*^{MC}. C'est une responsabilité qui nous tient vraiment à cœur.

L'année dernière, nous avons ainsi déployé nombre d'initiatives majeures qui témoignent de notre attachement à l'égard des pratiques commerciales responsables. Les [engagements de la Banque Scotia sur le climat](#) en sont un bel exemple. Ils incarnent la promesse que nous faisons à l'ensemble de nos parties prenantes, soit celle de nous mobiliser pour relever les défis des changements climatiques et saisir les occasions découlant de la transition vers une économie sobre en carbone.

Nous nous engageons notamment à consacrer 100 milliards de dollars à la réduction des effets des changements climatiques d'ici 2025. À cette fin, nous avons émis la première obligation verte de la Banque Scotia, d'une valeur de 500 millions de dollars américains, qui servira à financer sur trois ans et demi des actifs liés à l'environnement, dans des domaines comme l'énergie renouvelable, les bâtiments verts et le transport public. Par ailleurs, nous rendons compte de nos activités chaque année à l'organisation CDP (anciennement le Carbon Disclosure Project) et continuons à appliquer les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) dans nos déclarations, dont le présent rapport et le rapport annuel 2019.

Je suis aussi fier de souligner notre soutien aux entreprises détenues et dirigées par des femmes au Canada, dans le cadre de l'initiative Femmes de la Banque Scotia^{MC}, lancée en décembre 2018. Nous croyons que toutes les dirigeantes devraient avoir accès au capital et aux conseils nécessaires pour faire fleurir leur entreprise. Cette initiative a été un succès sur tous les plans. Nous avons prévu une enveloppe de 3 milliards de dollars pour soutenir des entreprises détenues par des femmes au cours des trois premières années du programme.

Nous agissons aussi en faveur des femmes au sein même de la Banque Scotia. À l'échelle mondiale, 35 % de nos vice-présidents et dirigeants d'échelon supérieur sont des femmes; au Canada, ce chiffre atteint 39 %. Nous continuons à faire des progrès dans ce domaine et maintiendrons nos efforts pour donner aux femmes les moyens de réussir dans tous les pays où nous sommes présents. Notre engagement en matière de diversité s'est également réaffirmé avec la signature des Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres et intersexués (LGBTI) de l'ONU, un cadre qui appuiera nos démarches de promotion des droits de cette communauté. Toutes ces initiatives contribuent par ailleurs à la mise en œuvre de notre [Déclaration des droits de la personne](#), qui a été mise à jour en 2019.

Pour conclure, j'aimerais sincèrement remercier l'ensemble des BanquiersScotia pour leur générosité cette année. En 2019, ils ont consacré plus de 350 000 heures de bénévolat à des causes qui leur sont chères, tandis que la Banque Scotia a versé près de 100 millions de dollars sous forme de dons, de commandites et autres. En 2020, nous continuerons à être une force positive et déterminante dans nos collectivités, *pour l'avenir de tous*^{MC}.

Brian J. Porter
Président et chef de la direction



Message du président du conseil d'administration

La mission de la Banque, *pour l'avenir de tous*^{MC}, illustre la façon dont nous prenons des décisions dans l'ensemble de l'organisation, y compris au sein de notre conseil d'administration. Les délibérations du conseil tiennent étroitement compte des retombées positives de la Banque sur les collectivités où elle intervient, mais aussi sur son équipe de plus de 100 000 BanquiersScotia. Si nous voulons nous placer sur la voie du succès, nous devons créer un juste équilibre entre les intérêts de nos diverses parties prenantes pour continuer à créer de la valeur à long terme pour la Banque.

La gouvernance et la surveillance des répercussions et des risques économiques, environnementaux et sociaux de la Banque constituent une responsabilité partagée entre tous les comités du conseil, ce qui témoigne de la complexité et de l'interdépendance de ces enjeux.

Le conseil a investi beaucoup de temps dans les enjeux ESG en 2019. Non seulement ces questions sont au cœur des décisions que nous prenons, mais elles constituent aussi une occasion pour la Banque Scotia de démontrer avec force comment elle s'adapte aux défis et aux possibilités connexes, dans l'ensemble de la société. Le conseil et ses comités interviennent à tous les niveaux, et ont notamment participé à la réflexion autour du nouvel énoncé de mission de la Banque et de ses priorités stratégiques ESG.

La Banque Scotia s'est établie comme une référence dans le domaine des changements climatiques, de la diversité et de l'inclusion, et de la promotion et la protection des droits de la personne. Dans toutes ses décisions, le conseil est déterminé à préserver la réputation de la Banque comme institution de confiance et chef de file du secteur bancaire dans les Amériques, mais aussi à assurer la sécurité de l'organisation et la mise en place de processus de gouvernance solides qui facilitent la prise de décisions judicieuses. Toutes ces actions contribueront à l'essor de nos clients, de nos employés et de nos collectivités.

Nous œuvrons *pour l'avenir de tous*^{MC}. Tandis que nous nous préparons à relever les défis et à saisir les débouchés de la prochaine décennie, le conseil demeure animé par cette même conviction qui a guidé la Banque Scotia depuis sa création : nous sommes les garants de la confiance que nos parties prenantes nous témoignent.

Aaron W. Regent

Président du conseil d'administration

Tendances mondiales

Les tendances mondiales transforment notre organisation, la façon dont nous servons nos clients, nos méthodes de travail et nos modes d'interaction avec les collectivités et l'environnement qui nous entourent. L'ampleur et la complexité de ces évolutions sont source à la fois d'occasions et de défis sur le plan du développement durable. En établissant des priorités et en agissant par rapport à ces enjeux, la Banque peut stimuler la croissance économique et générer des retombées sociales positives.

Guidés par nos [engagements sur le climat](#), nous entendons contribuer activement à la transition vers une économie sobre en carbone et plus résiliente, en accélérant l'élaboration de solutions climatiques dans le cadre de nos principales activités et en favorisant l'essor de nos clients, de nos employés et de nos collectivités.

Nous sommes résolu à gagner et à maintenir la confiance en agissant toujours avec intégrité. Nous tenons compte des répercussions environnementales, sociales et économiques de chacune de nos décisions.

Notre mission : devenir un chef de file du numérique, ce qui représente une formidable occasion de fournir des solutions utiles et adaptées à nos clients du monde entier. Notre virage numérique crée de la valeur autant pour la Banque que pour sa clientèle.

Changements climatiques

Les changements climatiques bouleversent les milieux naturels et les collectivités partout sur la planète. La lutte contre ces perturbations nécessitera une mobilisation importante de capital.

Transformation numérique

Les technologies modifient de nombreuses facettes du quotidien, notamment les services bancaires, qui ont été révolutionnés par l'avènement du numérique.

Attentes croissantes des sociétés

Les parties prenantes souhaitent que les organisations poursuivent un but plus noble et créent des retombées positives pour la société.

Tendances décisives

Économies émergentes

Le pouvoir économique change de mains, alors que les classes moyennes prennent rapidement de l'ampleur sur les marchés émergents.

Écart de possibilités

Les perspectives sont réduites pour de nombreuses collectivités, malgré la croissance mondiale.

Évolution démographique

L'âge moyen dans les populations des pays développés augmente. La génération Y, qui peut maintenant voter et constitue la majeure partie des travailleurs, a une conscience sociale.

Pour nous adapter à la réorganisation du pouvoir économique mondial, nous dotons les populations des économies émergentes d'outils, de formation et de connaissances qui leur permettront de bâtir leur avenir financier. Nous contribuons ainsi à l'émergence d'une économie plus inclusive.

En donnant accès à des produits, des services et des conseils financiers, nous pouvons aider les clients à améliorer leur avenir financier et à faire croître leurs entreprises, tout en favorisant le bien-être financier des personnes, de leur famille et des collectivités.

Lorsque les jeunes réussissent, ce sont leur famille, les entreprises et l'ensemble de la société qui en bénéficient pendant des années. Pour attirer et conserver les clients, recruter les meilleurs talents et améliorer la réputation de la Banque, nous devons adopter des pratiques commerciales socialement responsables.

Performance ESG

Nous nous efforçons de surveiller et de publier nos résultats par rapport aux indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance les plus pertinents pour notre organisation et nos parties prenantes.

ENVIRONNEMENT

Indicateur	2017	2018	2019	Cible
Capital mobilisé pour réduire les effets des changements climatiques	S. O.	S. O.	16 G \$	100 G \$ d'ici 2025
Pourcentage de réduction des émissions de GES de types 1 et 2 par rapport à 2016 (monde)	7,74	8,87	17,40	Dépassement de la cible de 10% d'ici 2021 Nouvelle cible de 25% d'ici 2025
Émissions de gaz à effet de serre (monde, tonnes de CO ₂ e)				
Type 1	15 527	15 729	15 221	
Type 2	114 183	111 990	99 393	
Type 3	18 060	20 020	20 168	
Émissions totales (Type 1, 2, 3)¹	147 770	147 740	134 782	
Tarification interne du carbone	15 \$	15 \$	15 \$	Hausse à 30 \$ par tonne de CO ₂ e en 2020, et à 60 \$ d'ici 2022

SOCIÉTÉ

Indicateur	2017	2018	2019	Cible
INVESTISSEMENT DANS NOS EMPLOYÉS				
Note d'engagement des employés (monde, %)	79	79	81	≥ 74 (Norme des services financiers)
Pourcentage de femmes à la direction (un ou deux échelons inférieurs à celui du chef de la direction)	32	35	34	
Pourcentage de femmes cadres supérieures (v.-p.+)				
Monde	33	34	35	≥ 37 % en 2021
Canada	39	39	39	≥ 45 % en 2021
International (sauf Canada)	20	21	24	
Pourcentage d'employés avec un handicap (Canada) ²	3,8 (2016)	3,7 (2017)	3,4 (2018)	
Pourcentage d'employés de minorités visibles (Canada) ³	28,4 (2016)	26,7 (2017)	24,1 (2018)	
Pourcentage d'employés autochtones (Canada) ⁴	1,2 (2016)	1,1 (2017)	0,9 (2018)	
Investissement total dans la formation et le perfectionnement des employés (millions)	70 \$	74 \$	78 \$	
Taux de roulement volontaire des employés ⁵	13	16	12	
Pourcentage d'employés pour qui la Banque Scotia est socialement responsable	88	86	92	

Performance ESG

SOCIÉTÉ

Indicateur	2017	2018	2019	Cible
SOLUTIONS POUR NOS CLIENTS				
Hausse des prêts aux petites entreprises (% de croissance annuelle de la valeur autorisée, Canada)	9,2	11,4	8	Hausse de 14 % en 2020
Accès accru aux services bancaires pour les communautés autochtones (% de croissance annuelle de la clientèle, Canada)	7	10	10,6	Hausse de 11 % en 2020
Expérience client – Nombre d'appels de suivi aux particuliers (estimation)	200 000	430 000	525 000	
Accès accru aux services bancaires – Nombre de clients de Scotiabank Perú qui utilisent Billatera Movil (produit donnant accès gratuitement aux services bancaires mobiles, sans frais de réseau cellulaire ou de données) (estimation) ⁶	90 000	104 000	104 500	
Accès accru aux services bancaires – Total Colpatría Comptes sans frais ouverts en Colombie	366 897	403 612	448 000	

INVESTISSEMENT DANS LES COLLECTIVITÉS

Pourcentage d'investissements communautaires pour soutenir les jeunes (monde)	60	70	70	Consacrer 70 % des investissements communautaires à la jeunesse
Valeur totale des investissements communautaires (estimation, millions de dollars) ⁷	80 \$	80 \$	100 \$	
Nombre total d'heures de bénévolat des employés	403 500	371 000	350 595	

GOUVERNANCE

Indicateur	2017	2018	2019	Cible
Diversité au sein du conseil d'administration (% de femmes) ⁸	33	38	38	Au moins 30 % de chaque sexe
Pourcentage d'employés qui ont adhéré au Code d'éthique de la Banque Scotia ⁹	100	100	100	100 %
Intégration à l'indice nord-américain de durabilité Dow Jones	Non atteinte	Atteinte	Atteinte	Maintenir l'inclusion à l'indice
Indépendance du conseil (nombre de membres indépendants) ¹⁰	13 sur 15	14 sur 16	12 sur 13	

¹ Calculées conformément au protocole de gaz à effet de serre du World Resources Institute et du World Business Council for Sustainable Development; elles comprennent les facteurs d'émission liés à l'achat d'électricité, de gaz naturel et de combustibles fossiles. Les émissions de type 2 sont calculées en fonction de l'emplacement. Les émissions de type 3 comprennent les voyages d'affaires. Consulter la page 18 et la page 76 dans l'index de la GRI pour obtenir des données et des commentaires supplémentaires.

^{2,3,4} Données tirées du rapport sur l'équité en matière d'emploi de l'année dernière, qui figure sur notre site Web. Les données relatives à la représentation sont déclarées par l'intermédiaire d'un sondage volontaire et tiennent uniquement compte des réponses des employés au Canada.

⁵ Le taux de roulement volontaire des employés inclut les démissions et les départs à la retraite et exclut le personnel occasionnel, et certaines filiales et sociétés affiliées, où le détail n'est pas disponible en raison de systèmes de déclaration différents.

⁶ Au 12 novembre.

⁷ En dons, commandites et autres. En 2019, la méthodologie a été revue pour inclure les investissements autres qu'en argent et les autres investissements en argent précédemment exclus.

⁸ Au 31 octobre.

⁹ Au 2 décembre. Exclut les exceptions approuvées.

¹⁰ Au 31 octobre.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les 17 objectifs de développement durable (ODD), et leurs cibles, ont été adoptés par l'ONU et ses États membres en 2015. Ils forment ensemble un programme visant à révolutionner le monde en éliminant les obstacles aux progrès économiques, sociaux et environnementaux d'ici 2030. Nous en avons choisi six au titre desquels nous pourrions apporter la plus grande contribution.

Notre action



CIBLE 1.2

CIBLE 1.3

CIBLE 1.4

Nous concevons et offrons des produits, des services et des activités de formation et d'apprentissage dans le domaine financier pour répondre aux besoins uniques d'une clientèle diversifiée. Nous proposons notamment des comptes à frais modiques ou sans frais sur plusieurs marchés stratégiques pour favoriser l'inclusion financière des personnes à faible revenu, des aînés, des étudiants et des populations sous-bancarisées. Nous faisons également des dons de bienfaisance à de multiples organisations qui travaillent à éliminer les causes fondamentales des difficultés financières.



CIBLE 3.2

CIBLE 3.4

CIBLE 3.8

Nous fournissons des avantages sociaux et des ressources pour aider nos employés et leur famille à mener une vie saine et équilibrée. Nous faisons la promotion d'une santé mentale et physique durable dans les collectivités, en consacrant 70 % de nos contributions philanthropiques aux investissements pour les jeunes, et nous encourageons les employés à faire du bénévolat et à participer à des programmes de jumelage de dons.



CIBLE 4.1

CIBLE 4.3

CIBLE 4.4

CIBLE 4.5

Nous œuvrons pour faire progresser la littératie et l'éducation financières dans tous les pays où nous sommes présents, directement auprès de la clientèle et dans le cadre de partenariats avec d'autres organisations. En sensibilisant aujourd'hui nos employés, nos clients et les jeunes à la responsabilité financière, nous aidons chaque personne à réaliser ses objectifs financiers. Notre personnel a accès à des milliers de formations, et nous appuyons financièrement des établissements d'enseignement du monde entier.



CIBLE 5.1

CIBLE 5.5

Nous nous employons activement à faire tomber les obstacles auxquels les femmes se heurtent au travail et nous avons établi des objectifs pour qu'elles soient davantage représentées au sein de notre direction, notamment aux postes de vice-présidence et d'échelon supérieur, au Canada et dans le reste du monde. Sur nos marchés stratégiques, tels que le Canada, la Colombie, le Chili et le Pérou, nous menons des initiatives pour favoriser l'avancement des femmes dans les affaires et l'économie.



CIBLE 8.2

CIBLE 8.3

CIBLE 8.5

CIBLE 8.6

CIBLE 8.7

CIBLE 8.8

CIBLE 8.10

Par l'intermédiaire des salaires qu'elle verse, des avantages sociaux qu'elle fournit et des impôts qu'elle paie, la Banque Scotia contribue grandement à l'emploi et à la croissance économique partout où elle est implantée. À partir de 2018, nous nous sommes engagés à investir 250 millions de dollars sur dix ans pour fournir aux employés les outils et les occasions nécessaires à leur adaptation et à leur épanouissement dans l'économie numérique. Nous élaborons des produits, des services et des solutions pour nos clients commerciaux de toutes tailles, pour les aider à prendre leur essor dans leur milieu. Nous avons également mis en place des mesures visant à assurer l'équité salariale, à favoriser l'emploi chez les jeunes, à garantir les droits des travailleurs dans notre organisation et notre chaîne d'approvisionnement (notamment pour lutter contre l'esclavage moderne et la traite de personnes) et à améliorer l'accès aux services financiers.



CIBLE 13.1

CIBLE 13.2

CIBLE 13.3

Les engagements de la Banque Scotia sur le climat s'inscrivent dans cinq domaines d'action. Ces engagements nous positionnent comme un acteur essentiel dans la transition vers une économie sobre en carbone et plus résiliente et favorisent la mise en place de solutions climatiques dans le cadre de nos activités principales.

[Découvrez](#) ce que nous faisons pour réaliser les ODD et leurs cibles.

Prix et distinctions

La Banque Scotia est fière de voir sa performance ESG récompensée par des prix, une place dans les indices mondiaux de durabilité et d'autres distinctions.



Palmarès de l'Institut Great Place to Work



Parmi les **employeurs reconnus internationalement par l'Institut en 2019**

- L'un des 25 meilleurs employeurs au monde
- 6^e rang des entreprises où il fait bon travailler en Amérique latine (multinationales)
- 4^e place au Pérou (entreprises de plus de 1 000 employés)
- L'un des meilleurs milieux de travail dans les services financiers et l'assurance au Canada

Prix et distinctions au Canada et à l'étranger

- **Banque de l'année** au Canada, aux Bahamas et à Trinité-et-Tobago selon le magazine *The Banker*
- L'une des 30 entreprises à recevoir le **prix de distinction en responsabilité sociale** du Centre mexicain de philanthropie (CEMEFI)
- **Meilleur programme de diversité et prix de gestion des absences dans le cadre des Workplace Benefits Awards 2019** de Benefits Canada
- 3^e place au classement 2019 des **meilleures entreprises au Canada** de LinkedIn
- **Meilleure expérience sur une application de services bancaires mobiles** selon J.D. Power Canada

Environnement

Publiés à la fin de l'année 2019, les engagements de la Banque Scotia sur le climat constituent la promesse officielle que nous faisons à nos parties prenantes de gérer activement les risques et les occasions découlant des changements climatiques. Nous sommes en bonne voie de rassembler 100 milliards de dollars d'ici 2025 pour réduire les impacts climatiques au moyen des prêts, des placements, du financement et des services-conseils, ainsi que des investissements dans les activités de la Banque et les collectivités où elle est présente.

La Banque Scotia entend demeurer transparente sur les risques liés au climat et continuera à aligner ses déclarations en la matière sur les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC). Nous avons pris des mesures cette année pour mieux tenir compte de ces risques dans nos processus de crédit. La Banque s'efforce également de rendre ses activités plus propres. En 2019, nous avons ainsi doublé notre tarification interne du carbone et augmenté notre objectif de réduction des émissions. Enfin, nous œuvrons en faveur de la collaboration et du dialogue dans notre secteur et au-delà, pour parvenir à une lutte contre les changements climatiques plus ambitieuse et fédératrice.

Nous nous mobilisons *pour l'avenir de tous*^{sc}, de sorte que nos clients et nos partenaires puissent faire face aux défis climatiques et saisir les occasions qui s'annoncent.

Daniel Moore
Chef de groupe et chef, Gestion du risque



Environnement

Pour l'avenir de notre planète



Faits saillants de 2019

- Annonce des engagements de la Banque Scotia sur le climat, notamment celui de mobiliser 100 milliards de dollars d'ici 2025 pour réduire les effets des changements climatiques
- Émission d'une obligation verte de 500 millions de dollars américains, dont les profits seront utilisés pour financer des actifs s'intégrant au cadre de référence des obligations vertes de la Banque Scotia, notamment dans le domaine de l'énergie renouvelable, des bâtiments écologiques et des transports publics
- Réduction de 17 % des gaz à effet de serre par rapport à 2016, donc atteinte de notre cible de 10 % en avance
- Déploiement d'un outil d'évaluation dans le domaine des prêts aux entreprises et aux grandes entreprises, pour aider les clients à mesurer les risques physiques et de transition associés aux changements climatiques

Prochaines années

- Poursuite de la mise en œuvre des engagements de la Banque Scotia sur le climat, notamment par la création d'un centre d'excellence sur les changements climatiques
- Hausse de notre tarification interne du carbone à 30 \$ par tonne de CO₂e en 2020 (par rapport à 15 \$), puis à 60 \$ d'ici 2022
- Nouvelle cible de réduction des émissions de gaz à effet de serre de 25 % d'ici 2025 (par rapport à 2016)

Nos engagements sur le climat

Pourquoi ça compte?

Les conditions climatiques ont d'importantes répercussions sur les milieux naturels et les collectivités partout sur la planète et représentent l'une des menaces les plus sérieuses pour l'économie mondiale et la société dans son ensemble. En tant que banque, nous avons la possibilité, et la responsabilité, d'agir.

Notre approche

En finançant des solutions qui favorisent la transition vers une économie sobre en carbone, en tenant compte des risques et des possibilités liés au climat dans nos décisions de crédit et d'investissement et en réduisant notre propre empreinte environnementale, nous posons les bases de la pérennité de notre organisation pour les générations à venir.

Stratégie de lutte contre les changements climatiques

La Banque Scotia adhère aux principes de l'Accord de Paris, qui appellent la communauté mondiale à agir collectivement pour atténuer les effets des changements climatiques et s'adapter aux nouvelles réalités.

En 2019, nous avons élaboré une stratégie de lutte contre les changements climatiques à l'échelle de l'organisation et avons annoncé les cinq engagements de la Banque sur le climat. Ceux-ci précisent comment nous continuerons à épauler nos clients dans la transition vers une économie sobre en

carbone et ce que nous ferons pour rendre nos activités plus propres. Si nous voulons assurer notre viabilité à long terme en maintenant nos relations avec les clients et nos résultats, nous devons absolument évaluer et gérer correctement les risques environnementaux et climatiques.

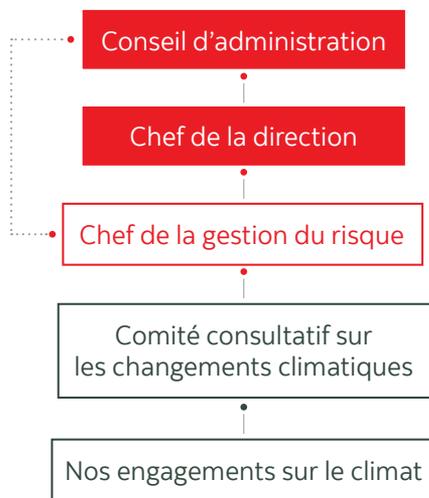
Gouvernance et déclarations

Le conseil d'administration et la direction contribuent tous deux à la réalisation de nos engagements sur le climat. Plusieurs comités

Engagements de la Banque Scotia sur le climat

- 1 Mobiliser 100 milliards de dollars** d'ici 2025 pour réduire les effets des changements climatiques.
- 2 Assurer la rigueur de la gouvernance et la transparence des déclarations** relativement aux changements climatiques.
- 3 Faire progresser l'intégration de l'évaluation des risques climatiques** dans nos activités de prêt, de financement et d'investissement.
- 4 Décarboniser les activités de la Banque et trouver des solutions novatrices** pour réduire l'impact des changements climatiques.
- 5 Mettre sur pied un centre d'excellence** sur les changements climatiques pour mobiliser la collaboration, le dialogue et le partage d'information à l'interne et à l'externe et contribuer ainsi à la discussion mondiale sur les changements climatiques.

Nos engagements sur le climat



du conseil, tels que le comité de gestion du risque, le comité de gouvernance et le comité d'audit et de révision, fournissent des orientations continues en la matière (consulter la page 70 du rapport annuel pour en savoir plus sur le rôle de chacun).

En 2019, l'ensemble du conseil a adopté la stratégie de lutte contre les changements climatiques de la Banque et ses engagements sur le climat, ce qui a permis d'officialiser les travaux déjà en cours à l'échelle de l'organisation.

Au sein de la direction, les risques liés aux changements climatiques sont surveillés par le chef de groupe et chef, Gestion du risque, qui relève directement du chef de la direction et a un accès sans limite au comité de gestion du risque du conseil. Ils sont assistés du comité consultatif sur les changements climatiques, qui est composé de cadres dirigeants de toutes les unités fonctionnelles exerçant des fonctions de contrôle et de surveillance. Le comité consultatif se réunit chaque trimestre et évalue les progrès par rapport aux objectifs.

La Banque Scotia appuie les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) du Conseil de stabilité financière (CSF). En complément du présent rapport, nous avons décrit notre mode de

gouvernance, notre stratégie, notre gestion des risques et nos indicateurs et cibles en lien avec les changements climatiques aux pages 105 à 107 de notre rapport annuel 2019. Vous trouverez également un index des orientations du GIFCC à la page 66 du présent rapport.



Nous participons à des initiatives mondiales et nationales visant à renforcer l'adoption des recommandations du GIFCC par les institutions financières. En 2019, nous sommes joints à un projet pilote mené dans le cadre de l'Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement, dans le but d'harmoniser à l'échelle du secteur l'analyse des scénarios climatiques au sein des portefeuilles de prêt. Nous faisons aussi partie du groupe de travail sur la divulgation relative aux changements climatiques de l'Association des banquiers canadiens, qui vise à définir des méthodes et des indicateurs uniformes pour les rapports au GIFCC.

Chaque année, nous publions des données vérifiées par des sources indépendantes sur notre consommation d'énergie et notre empreinte carbone dans notre rapport ESG. Nous contribuons également au processus annuel de déclaration liée aux changements climatiques de CDP. Notre rapport pour l'exercice financier de 2018 est accessible sur notre [site Web](#).

Gestion des risques liés aux changements climatiques

En 2019, nous avons élaboré un processus de diligence renforcée pour évaluer les risques posés par les changements climatiques pour notre clientèle d'entreprises et de grandes entreprises. Le processus d'évaluation des risques liés aux changements climatiques (ERCC) met en lumière les risques physiques (graves et récurrents) et de transition

Nos engagements sur le climat

(réputation, marchés, technologies, droit et conformité) propres à un client, et le niveau de connaissance de ce dernier. Le processus est mené à l'étape des transactions et vient appuyer les décisions de crédit. Il fournira également des données qui permettront à la Banque de gérer et d'atténuer efficacement les risques dans tous les secteurs, mais aussi de mener des simulations de crise et de planifier des scénarios pour les portefeuilles de prêt. Les employés des services bancaires et les évaluateurs de crédit ont suivi des formations obligatoires sur l'évaluation des risques liés au climat pour assurer la bonne mise en œuvre de l'ERCC.

Au sein du groupe de travail sur la divulgation relative aux changements climatiques de l'Association des banquiers canadiens, nous avons animé en 2019 un atelier sur la définition d'une méthode adaptée à chaque

secteur, pour repérer les grands facteurs de risques physiques et de transition liés aux changements climatiques et définir leur importance et les occasions connexes. Les résultats ont donné lieu à la création de 28 profils de risques pour les principales industries à laquelle la Banque accorde des prêts.

Rendre nos activités plus propres

En 2019, nous avons réduit nos émissions de gaz à effet de serre de types 1 et 2 de 17 % par rapport à 2016, ce qui nous a permis d'atteindre notre cible de 10 % deux ans en avance. Cela résulte d'initiatives d'efficacité énergétique au sein de la Banque, mais aussi du recours à des sources d'énergie moins polluantes dans certains des pays où nous sommes implantés. Nous avons établi une

	Émissions de GES (tonnes de CO ₂ e)*			
	2016	2017	2018	2019
Canada				
Type 1	13 262	14 985	15 184	14 961
Type 2	44 106	42 431	38 880	36 485
International (sauf Canada)				
Type 1	438	542	545	260
Type 2	80 947	71 752	73 111	62 908
Monde				
Type 1	13 700	15 527	15 729	15 221
Type 2	125 053	114 183	111 990	99 393
Type 3	15 445	18 060	20 020	20 168
Total	154 198	147 770	147 740	134 783**

*Calculées conformément au protocole de gaz à effet de serre du World Resources Institute et du World Business Council for Sustainable Development (www.ghgprotocol.org); elles comprennent les facteurs d'émission liés à l'achat d'électricité, de gaz naturel et de combustibles. Les émissions de type 2 sont calculées en fonction de l'emplacement.

** L'exhaustivité et l'exactitude des données sur nos émissions de GES ont été vérifiées par une tierce partie indépendante. En 2019, les données indirectes, correspondant à 8 % des émissions de type 2, n'ont pas été vérifiées.

Nota : Selon le protocole de gaz à effet de serre, les émissions de type 1 de 2016 à 2018 ont été recalculées pour refléter un changement dans notre méthode de déclaration. Ces chiffres remplacent les données précédemment publiées.

Nos engagements sur le climat

Nous avons réduit nos émissions de gaz à effet de serre de types 1 et 2 de 17 % depuis 2016.

nouvelle cible de réduction de 25 % par rapport au niveau de 2016 d'ici 2025. Nous entendons atteindre cet objectif en réalisant encore plus d'améliorations énergétiques et en mettant l'accent sur la mise à niveau des systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation (CVCA) dans plusieurs bureaux à l'étranger, notamment au Mexique, au Chili, au Costa Rica, en République dominicaine, en Antilles de l'Est et Antilles du Sud, en Jamaïque, aux Bahamas et au Panama. En 2019, les émissions de type 3 issues des déplacements professionnels sont restées stables par rapport à l'année précédente.

Nos émissions de GES sont examinées chaque année par un vérificateur indépendant. Son attestation est accessible sur notre site Web.

Nous avons fait passer notre tarification interne du carbone de 15 \$ à 30 \$ par tonne de CO₂e en 2020, et visons 60 \$ d'ici 2022. Les produits de cette initiative, qui ont atteint près de 2 millions de dollars en 2019, ont été consacrés à des projets pouvant nécessiter un plus grand investissement initial pour garantir une réduction de la consommation énergétique et des émissions à long terme. Une partie des fonds a ainsi servi à financer des installations photovoltaïques dans des succursales en Jamaïque.

Voici d'autres initiatives d'efficacité opérationnelle qui ont eu une incidence sur la réduction de nos émissions globales en 2019 :

- Mise à niveau des installations CVCA dans 190 succursales du réseau canadien
- Amélioration de l'efficacité énergétique de notre réseau international, notamment par la rénovation des systèmes CVCA de nos principaux bâtiments au Pérou et la mise en place d'éclairage écoénergétique dans des bureaux du Mexique, du Costa Rica et du Pérou

- Plusieurs rehaussements de nos systèmes en cours dans nos sièges sociaux des Bahamas, de la République dominicaine et de la Jamaïque (tours de refroidissement, échangeurs de chaleur et ascenseurs)
- Normes pour la densification des espaces de travail du siège social et nouvelle stratégie reposant sur des postes de travail flexibles et non assignés
- Programme de remplacement des thermostats par des dispositifs reliés à Internet ajustant automatiquement la température

Toutes les nouvelles succursales du Canada sont maintenant soumises au processus de certification Green Globes, un système national d'évaluation des bâtiments écologiques. Nous comptons actuellement 46 succursales reconnues par le programme Green Globes, parmi lesquelles 11 l'ont été en 2019.

Principaux bureaux ayant obtenu une certification environnementale :

- **Scotia Plaza, Toronto, Canada** – LEED Platine
- **Broadgate Tower, Londres, Royaume-Uni** – Certification BREEAM
- **Brookfield Place, New York États-Unis** – LEED Or
- **Brookfield Place, Calgary, Canada** – LEED Or
- **Bureau principal, Winnipeg, Canada** – LEED Or

Nos engagements sur le climat

Réduction de la consommation de papier

La priorité stratégique de la Banque Scotia relativement aux produits numériques et à leur adoption par les clients continue à faire baisser l'utilisation de papier à l'échelle de l'organisation. En sensibilisant la clientèle aux avantages des services bancaires numériques et des relevés électroniques, la Banque a pu remettre plus de 400 millions de relevés électroniques en 2019, au Canada, soit une réduction de 10 % des envois papier par rapport à 2018 (ou 4,5 millions de documents imprimés en moins).

Mobilisation de capitaux

La Banque Scotia entend consacrer 100 milliards de dollars à la réduction des effets des changements climatiques d'ici 2025. Ceci passera par le prêt, l'investissement, le financement et les services-conseils, mais aussi par des contributions aux activités de la Banque et du soutien aux collectivités dans lesquelles elle est présente. Cette résolution repose aussi sur la création de produits et services qui permettront de diriger le capital vers des initiatives d'atténuation des changements climatiques et d'adaptation à ceux-ci.

Au 31 octobre 2019, la Banque Scotia avait levé **16 milliards de dollars** sur les 100 milliards qu'elle s'engage à mobiliser d'ici 2025 pour réduire les effets des changements climatiques¹. Les activités de prêt, de financement et de services-conseils liées sont conformes à notre taxonomie de transition écologique, qui couvre notamment l'énergie renouvelable, les bâtiments écologiques et le transport. Voici de récentes réalisations au service de notre objectif :

Novembre 2018 : La Banque Scotia a agi à titre de coresponsable des registres dans l'émission d'une **obligation verte de 1 milliard de dollars américains pour Duke Energy Carolinas**. Les produits ont été utilisés pour payer ou rembourser d'anciennes et de nouvelles dépenses écologiques admissibles, notamment des investissements dans l'énergie solaire et le stockage d'énergie.

Décembre 2018 : La Banque a joué le rôle de coarrangeur principal et de coresponsable des registres concernant un **financement à terme de 150 millions de dollars pour Mississagi Power**, un portefeuille de quatre usines hydroélectriques d'une puissance installée de 488 MW situées sur la rivière Mississagi, en Ontario, et détenues par **Brookfield Renewable Partners L.P.**

Septembre 2019 : La Banque a participé en tant que coresponsable des registres à l'émission d'une **obligation verte de 750 millions de dollars sur 5 ans pour l'International Finance Corporation (IFC)**. Membre du Groupe de la Banque mondiale, l'IFC émettait ici sa première obligation verte en dollars canadiens. Les profits ont servi entre autres à financer des projets d'énergie renouvelable, de bâtiments écologiques, de foresterie durable et d'efficacité énergétique.

Octobre 2019 : La Banque a agi à titre de prêteur unique dans le cadre d'un **crédit renouvelable à vocation durable de 250 millions de dollars américains pour la Consumers Energy Company (CEC)**. La CEC possède et exploite des installations de production, de transport et de distribution d'électricité, et de transport, de stockage et de distribution de gaz naturel. Le crédit renouvelable à vocation durable repose sur un mécanisme de tarification annuelle qui accorde des prix préférentiels aux entreprises en fonction de leurs résultats en matière de durabilité. Ceux-ci sont mesurés selon a) la quantité totale d'énergie renouvelable (en GWh) générée par des sources renouvelables ou achetées auprès de celles-ci; et b) le pourcentage de la production totale d'énergie issue de sources renouvelables.

Décembre 2019 : La Banque est intervenue en tant que coresponsable des registres et coarrangeur principal relativement à un **placement privé dans une obligation verte de 628 millions de dollars pour Mississagi Power**. L'entreprise compte plus de 60 ans d'expérience.

Décembre 2019 : La Banque a joué le rôle de participant dans l'octroi d'un nouveau **crédit renouvelable garanti sur 5 ans de 1 million de dollars pour l'AES Corporation (AES)**. AES produit et distribue de l'électricité dans 13 pays à partir du gaz naturel, du charbon, des énergies renouvelables, du pétrole et d'autres sources. La facilité de crédit renouvelable prévoit une sous-limite pour les emprunts « verts » (investissements dans des projets d'énergie renouvelable), qui reçoivent un rabais sur la marge utilisée.

2018

Décembre 2018 : La Banque a fait office de mandataire et de coarrangeur principal dans le cadre d'un **refinancement à terme de 190 millions de dollars américains pour Smoky Mountain Holdings LLC** un portefeuille rassemblant quatre usines hydroélectriques d'une puissance installée nette de 392 MW et 138 km de lignes de transport au Tennessee et en Caroline du Nord, et détenu par **Brookfield Renewable Partners L.P.** et des investisseurs institutionnels.

2019

Juillet 2019 : La Banque Scotia a émis une obligation verte de **500 millions de dollars américains**, dont les profits ont été utilisés pour financer des actifs s'intégrant au cadre de référence des obligations vertes de la Banque Scotia, notamment dans le domaine de l'énergie renouvelable, du transport non polluant et des bâtiments écologiques.

Octobre 2019 : La Banque a agi à titre de coordonnateur mondial et de coresponsable des registres dans l'émission d'une **obligation de 1 milliard de dollars américains en deux tranches pour l'entreprise chilienne ARAUCO**. ARAUCO est une société forestière mondiale qui offre un vaste éventail de produits durables et de qualité essentiellement pour l'industrie du papier, de la construction, de l'emballage et du mobilier. Les profits seront affectés en fonction du cadre relatif aux obligations durables de la société.

Octobre 2019 : La Banque a contribué en tant que coresponsable des registres à l'émission d'une **obligation verte sur 30 ans de 850 millions de dollars américains pour MidAmerican Energy**. Les profits ont servi à financer le coût d'installations renouvelables de MidAmerican telles que Wind XI et Wind XII et des projets de rééquipement.

Décembre 2019 : La Banque s'est engagée à hauteur de **200 millions de dollars américains** dans le cadre de l'appel de fonds pour le **Meridiam Infrastructure North America Fund III (MINA III)**. Le MINA III vise l'investissement dans des projets d'infrastructure à impact social en Amérique du Nord et dans d'autres pays non européens de l'OCDE, autour de trois grandes thématiques : la mobilité des biens et des personnes, la transition énergétique et les infrastructures sociales. Les gestionnaires du fonds entendent acquérir des actifs durables et axés sur la résilience climatique qui respectent la politique ESG de Meridiam, dans l'intérêt des collectivités locales.

¹Depuis le 1^{er} novembre 2018.

Nos engagements sur le climat

Centre d'excellence sur les changements climatiques

Notre centre d'excellence favorisera la collaboration, le dialogue et la diffusion d'information à l'interne et à l'externe, et contribuera ainsi à la discussion mondiale sur les changements climatiques. Voici des exemples d'actions que nous avons menées en ce sens :

- En juin 2019, la Banque Scotia a organisé sa première conférence ESG à Toronto, au Canada, afin d'alimenter le dialogue sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance au sein des marchés de capitaux. L'événement traitait notamment du rôle de l'investissement responsable dans le progrès social; des changements climatiques, de la transition énergétique et de l'intendance environnementale dans un contexte mondial; et de la prise en compte des théories et pratiques ESG dans l'investissement centré sur l'alpha.
- La Banque fait partie du comité technique du Groupe CSA (Association canadienne de normalisation), qui a pour mission d'élaborer une norme nationale réglementant la « finance verte et de transition » au Canada. Ce cadre définira des secteurs « verts » et « en transition », qui pourront être mieux intégrés aux instruments financiers voués à ces enjeux à l'échelle mondiale.
- Nous avons collaboré à une étude menée par l'Intact Centre on Climate Adaptation de l'Université de Waterloo, au Canada, qui mesure l'incidence des changements climatiques sur l'investissement. Le rapport dégage les principaux risques physiques des changements climatiques dans chaque secteur, soit ceux que les gestionnaires de portefeuille devraient juger les plus susceptibles de faire fluctuer les titres d'une entreprise.

Le centre d'excellence sur les changements climatiques de la Banque Scotia contribuera à la discussion mondiale dans ce domaine en favorisant la collaboration, le dialogue et la diffusion d'information.

Politique environnementale

La *Politique environnementale* de la Banque Scotia oriente l'approche de gestion des répercussions environnementales. Elle s'applique à nos activités nationales et internationales, mais aussi à nos filiales en propriété exclusive ou sous notre contrôle. À la base de cette politique se trouvent nos principes environnementaux, qui dictent la façon dont nous encadrons notre impact direct et indirect sur l'environnement.

Principes environnementaux

- 1 Se conformer aux lois et aux règlements environnementaux ainsi qu'aux normes et aux initiatives auxquelles la Banque souscrit volontairement.
- 2 Contribuer à une efficacité opérationnelle en adéquation avec la réduction de notre empreinte écologique et la promotion de gestes responsables.
- 3 Intégrer des critères d'évaluation et d'atténuation des risques environnementaux dans nos processus de gestion du risque.
- 4 Contribuer à établir un dialogue continu avec les parties prenantes, telles que les clients, les employés, les gouvernements, les organismes non gouvernementaux et les associations sectorielles.
- 5 Mesurer le rendement environnemental de la Banque et présenter des rapports publics à cet égard au moins une fois par année.

Prêts et investissements centrés sur les enjeux ESG

Pourquoi ça compte?

Les prêts et les investissements sont porteurs de progrès économique, donnent aux gens les moyens de leurs ambitions et ouvrent un monde de possibilités. En examinant nos activités de financement et d'investissement dans une optique de développement durable, nous pouvons atténuer les risques, améliorer le rendement et bâtir un avenir meilleur et plus durable pour la Banque Scotia et ses parties prenantes.

Notre approche

En tant qu'institution financière et gestionnaire d'actifs de rang international, nous fondons nos décisions de financement et d'investissement sur plusieurs facteurs, notamment les risques et occasions liés aux enjeux environnementaux et sociaux, et nous offrons des outils pour aider les investisseurs à faire de même.

Gestion des risques environnementaux et sociaux

En plus de nos processus de diligence renforcée qui encadrent les risques liés au climat, nous avons mis en place de rigoureuses procédures pour que nos activités de crédit et de contrôle préalable tiennent compte des risques environnementaux et sociaux. Toutes ces mesures sont régies par des politiques, telles que la *Politique environnementale* de la Banque et ses politiques sur le risque de crédit, ainsi que par des processus officiels de recours hiérarchique pour les transactions posant des risques environnementaux et sociaux plus élevés, ou celles rattachées à des régions ou des secteurs davantage exposés.

L'équipe responsable du risque environnemental et social a collaboré avec les équipes de crédit et de prêts de l'ensemble de l'organisation – Services aux entreprises, Services aux grandes entreprises, Opérations internationales, Petites entreprises et

Gestion de patrimoine – pour les aider à évaluer les risques environnementaux et sociaux associés aux transactions dans divers secteurs. En 2019, elle a traité plus de 1 100 demandes internes, fournissant des conseils techniques sur des transactions garanties par des biens immobiliers, et orientant le personnel sur les procédures et méthodes qui permettent d'assurer un contrôle diligent efficace et de respecter les processus de la Banque en matière de risques environnementaux et sociaux.

Investissement responsable

La Banque Scotia étant une institution financière de calibre international, ses activités de gestion d'actifs visent l'investissement responsable. La prise en compte des facteurs ESG dans les processus d'investissement contribue à accroître le rendement et à mieux encadrer les risques, ce qui nous permet finalement de respecter nos engagements à l'égard des clients.

Prêts et investissements centrés sur les enjeux ESG

Gestion d'actifs 1832 S.E.C.

L'un des plus grands gestionnaires d'actifs du Canada, doté d'un portefeuille de quelque 140 milliards de dollars et détenu en propriété exclusive par la Banque Scotia, Gestion d'actifs 1832 S.E.C. intègre les facteurs ESG à son processus d'investissement depuis des années. Son engagement en matière d'investissement responsable a été officialisé en 2018, avec la signature des Principes pour l'investissement responsable (PRI) de l'ONU et la publication d'une politique connexe, accessible sur notre [site Web](#). La société est aussi membre de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance (CCGG), et contribue activement à son comité environnemental et social.

Les équipes de placements en actions et instruments de crédit de Gestion d'actifs 1832 se fient à de multiples études sur les facteurs ESG lorsqu'elles mènent des analyses fondamentales sur des titres existants ou potentiels. Ces renseignements sont ajoutés à l'évaluation du profil risque/rendement de chaque valeur mobilière. En 2019, une section sur les enjeux ESG a été intégrée aux rapports d'investissement et aux processus d'évaluation trimestriels, preuve de la prise en compte de ces questions.

La pleine collaboration des gestionnaires d'actifs et des sociétés détenues est essentielle au processus d'investissement, car elle permet des décisions plus éclairées. Les rencontres avec les directions d'entreprise sont l'occasion d'approfondir divers thèmes, dont les problématiques ESG. En 2019, Gestion d'actifs 1832 a notamment mis l'accent sur les émissions de gaz à effet de serre, la transition vers les véhicules électriques, le portefeuille énergétique renouvelable, les relations de travail, l'indépendance des conseils d'administration, la rémunération des dirigeants et leur alignement sur les principes des parties prenantes, la réglementation et la responsabilité légale.

Jarislowsky Fraser

L'un des principaux gestionnaires de fonds institutionnels au pays, dont la Banque Scotia a fait l'acquisition en 2018, Jarislowsky Fraser s'est forgé la réputation d'un investisseur à long terme ciblant des entreprises de qualité. Il est signataire des PRI et l'un des membres fondateurs de la CCGG. Le président et chef de la direction de Jarislowsky Fraser, Maxime Ménard, a été nommé au conseil d'administration de la Coalition en 2019, et il siège au sein de son comité de politique publique et de celui de finance et d'audit.

Jarislowsky Fraser recourt à une approche d'investissement durable parfaitement intégrée pour tous ses mandats, en appliquant les facteurs ESG à l'analyse des placements, aux interactions avec les entreprises et au vote par procuration. L'analyse ESG, qui fait partie du processus de recherche fondamentale de la société, fournit un angle supplémentaire à partir duquel envisager des modèles commerciaux durables et atténuer les risques. L'équipe d'investissement a une connaissance poussée des secteurs et entretient une relation de longue date avec les entreprises, ce qui lui permet de considérer les risques et les occasions ESG sous une perspective unique. Les outils conçus par les comités de l'investissement durable et de la stratégie de Jarislowsky Fraser garantissent l'intégration uniforme, rigoureuse et systématique des facteurs ESG. Les décisions concernant le vote par procuration sont prises à l'interne et font partie intégrante du processus d'investissement : les analystes de recherche examinent ainsi tous les votes et adressent leurs recommandations au comité de la stratégie.

Dans le cadre de son approche globale de gestion des risques climatiques, Jarislowsky Fraser mesure et communique l'empreinte carbone de ses portefeuilles. Par cette démarche, elle compare le niveau d'émissions global et de chaque secteur avec des chiffres de référence et repère les entreprises les plus

Prêts et investissements centrés sur les enjeux ESG

polluantes au sein des portefeuilles (selon les données accessibles). Cette information est utilisée dans le processus trimestriel d'évaluation des risques mené à l'interne et permet au comité de la stratégie d'en savoir plus sur l'exposition de chaque portefeuille. De manière générale, la quantité de carbone émise par les entreprises dans lesquelles Jarislowsky Fraser investit est bien inférieure aux indices de référence. Vous trouverez davantage de renseignements sur l'empreinte carbone des portefeuilles de la société et sur son approche en matière d'évaluation des risques climatiques dans son rapport 2019, [Information financière relative aux changements climatiques](#) (préparé selon les recommandations du GIFCC).

En plus de consulter les entreprises de ses portefeuilles sur divers enjeux ESG d'importance, Jarislowsky Fraser a participé à des projets collaboratifs encadrés par le réseau PRI concernant le méthane, la cybersécurité et la transition liée aux changements climatiques. En 2019, la société a agi à titre d'enquêteur principal dans le cadre de trois projets coordonnés par le réseau, qui rassemblaient des producteurs de pétrole et de gaz naturel du Canada et des États-Unis et qui ont contribué à améliorer les connaissances et les pratiques de communication des entreprises relativement aux enjeux ESG et aux impacts sur le climat.

Produits de placement ESG

La Banque Scotia fournit divers produits de placement spécialisés aux clients qui souhaitent limiter leur exposition aux titres associés aux combustibles fossiles et à d'autres facteurs ESG. [Le portefeuille modèle d'actions ESG](#) est un portefeuille mondial qui exclut les entreprises dont les activités ont un lien aussi bien avec les combustibles fossiles qu'avec les armes, le tabac et l'alcool. Il a été lancé en 2019 par le Groupe conseil en

portefeuilles de Gestion de patrimoine Scotia. Les titres qui font partie des portefeuilles modèles d'actions de base du Groupe voient leur rendement évalué par rapport aux enjeux ESG.

En 2017, Jarislowsky Fraser a lancé un ensemble de fonds sans combustibles fossiles gérés activement pour répondre à l'intérêt croissant des clients à l'égard des produits diversifiés excluant le secteur de l'énergie (sauf certaines entités d'énergie renouvelable), et les entreprises hors du secteur qui détiennent d'importantes réserves de combustibles fossiles ou tirent des revenus notables de ces derniers. Les fonds visent à réduire sensiblement l'empreinte carbone de leurs activités par rapport aux valeurs de référence et accordent une place plus importante aux obligations vertes, mécanisme essentiel de financement de la transition énergétique.

Gestion financière MD, société également signataire des PRI et acquise par la Banque Scotia en 2018, a créé la gamme de Fonds sans combustibles fossiles MD^{MC} en 2016. Le Fonds d'actions sans combustibles fossiles et le Fonds d'obligations sans combustibles fossiles sont uniques, car ils écartent les entreprises qui possèdent les plus importantes réserves de combustibles fossiles dans le monde, mais aussi celles qui extraient, traitent et transportent ces composés. Ils ciblent par ailleurs les entreprises innovantes qui fournissent des solutions aux changements climatiques et contribuent à la baisse de la consommation d'énergie, ce qui entraîne des rendements viables à long terme pour les clients. En 2019, un sondage mené par MD auprès de 150 médecins clients a révélé que ces derniers étaient fortement intéressés par les solutions de placement durables, et en particulier par ceux tenant compte des changements climatiques.

Prêts et investissements centrés sur les enjeux ESG

Investissement durable pour les particuliers

[Scotia iTRADE](#) offre des outils d'investissement durable aux investisseurs autonomes du Canada qui veulent concilier leurs objectifs financiers avec des retombées sociales positives. En partenariat avec Sustainalytics, elle fournit des évaluations complètes par rapport aux facteurs ESG pour plus de 1 200 entreprises cotées à la Bourse de Toronto et figurant sur l'Indice Russell^{MD} 1000. Les utilisateurs peuvent choisir de se concentrer sur des enjeux particuliers, comme la déforestation, la pénurie d'eau, les normes du travail et les problèmes de gouvernance, pour savoir dans quelle entreprise investir. En 2019, plus de 20 000 personnes se sont servies de l'outil d'investissement durable.

En 2019, nous avons continué à alimenter notre série de modules d'apprentissage en ligne pour les clients qui s'intéressent

à l'investissement durable. Dans ces formations, des experts de Sustainalytics et de Scotia iTRADE expliquent l'importance de bien comprendre les risques et les occasions ESG et montrent aux clients comment mieux aligner leur portefeuille sur leurs valeurs. Pour sensibiliser davantage la clientèle à l'investissement durable, nous lui donnons accès à du contenu et des vidéos supplémentaires sur le site Web Scotia iTRADE.

Financement durable pour les véhicules écologiques

Le programme CrediAuto de Scotiabank México, qui encourage les clients à acheter un véhicule électrique ou hybride, s'est poursuivi en 2019. Il offre des avantages comme un taux d'intérêt préférentiel et une remise en espèces « verte » pour rendre les véhicules propres accessibles à davantage de gens.

Société

Nous savons qu'un avenir durable est bon pour les affaires, et que le succès de la Banque Scotia est intimement lié à l'avenir des personnes qui l'entourent. Si nos clients et nos employés peuvent réaliser leur plein potentiel, et que les collectivités sont prospères et dynamiques, nous sommes mieux à même de créer de la valeur économique, sociale et environnementale.

Cette année, nous avons amélioré l'accès aux produits et services financiers pour ceux qui en avaient le plus besoin. Dans le cadre de l'initiative Femmes de la Banque Scotia^{MC}, lancée en décembre 2018, nous nous sommes notamment engagés à accorder un financement de 3 milliards de dollars à des entreprises dirigées par des femmes au Canada, au cours des trois premières années du programme. Couplés à du mentorat et à de la formation, ces fonds aideront de nombreuses femmes à donner de l'élan à leur entreprise.

Des employés mobilisés qui se sentent pleinement intégrés dans leur milieu de travail et leur collectivité sont la clé de notre réussite. En 2019, notre adhésion officielle aux Principes d'autonomisation des femmes et aux Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des LGBTI de l'ONU a témoigné avec plus de force de notre volonté de créer un espace de travail sûr et ouvert à la diversité.

En 2019, la Banque Scotia a reversé près de 100 millions de dollars aux collectivités où elle est implantée partout dans le monde. Environ 70 % de cette somme visait à aider les jeunes à développer leur formidable potentiel. Nous sommes également fiers que les BanquiersScotia aient consacré plus de 350 000 heures de bénévolat à diverses causes chères à leur cœur.

Meigan Terry

Première vice-présidente, Communications mondiales et Impact social



Société

pour l'avenir de nos employés, de nos clients et de nos collectivités



Faits saillants de 2019

- Les femmes occupent 35 % des postes de vice-présidence et de direction d'échelons supérieurs dans le monde, et 39 % au Canada.
- La note d'engagement des employés a atteint 81 %.
- La Banque s'est engagée à investir 3 milliards de dollars au cours des trois premières années de l'initiative Femmes de la Banque Scotia^{MC}, lancée en décembre 2018, pour favoriser l'essor des entreprises dirigées par des femmes au Canada.
- Elle a fait plus de 500 000 appels de suivi à des clients du Canada, des Antilles, du Chili, de la Colombie, du Mexique, du Pérou, de l'Uruguay et de l'Amérique centrale, dans le cadre du système NPS d'évaluation de l'expérience client, *Le pouls*.
- Elle a reversé près de 100 millions de dollars aux collectivités où elle est implantée dans le monde, sous la forme de dons, de commandites ou autres.

Prochaines années

- Continuer à améliorer la représentation des femmes aux postes de vice-présidence et d'échelon supérieur pour lui faire atteindre au moins 37 % dans le monde, et 45 % au Canada, d'ici 2021.
- Faire progresser la valeur des prêts autorisés aux petites entreprises du Canada de 14 % en 2020, après une hausse de 8 % en 2019.
- Dans le cadre de notre initiative de requalification de 250 millions de dollars, poursuivre le déploiement de trois nouveaux programmes stimulants qui aident les employés à se préparer à l'économie numérique en élargissant et en approfondissant leurs connaissances : LinkedIn Learning, Pluralsight et Digital Discovery Zone.

Miser sur nos employés

Pourquoi ça compte?

L'investissement le plus important, c'est celui que nous plaçons dans nos employés. Pour mettre l'accent sur le client, nous devons d'abord prendre soin de notre personnel partout dans le monde. Il importe également de cultiver et de diversifier le talent, et de motiver les employés, pour favoriser une culture axée sur le rendement et agir *pour l'avenir de tous*^{MC}.

Notre approche

Nous nous efforçons continuellement d'atteindre le plus haut niveau de participation, d'instiller une culture interne de diversité, de confiance et de bien-être et d'investir dans les connaissances et les compétences liées à l'économie numérique. Ainsi, nous cherchons à donner à tous les employés les moyens de bâtir leur avenir.

Engagement des employés

En 2019, nous avons lancé un programme d'évaluation de l'expérience employé plus flexible, appelé *Pouls Scotia*, pour transformer la façon dont notre organisation recueille les commentaires et y répond. Ce sondage est totalement volontaire et confidentiel.

La note d'engagement des employés a atteint 81 %, contre 79 % en 2018, avec des chiffres équilibrés entre les hommes et les femmes. Ces bons résultats sont dus au fait que les employés ont confiance que les leaders peuvent prendre les bonnes décisions et créer une vision inspirante, à des objectifs de

rendement clairs et au fort engagement de la Banque relativement à l'accent sur le client, la responsabilité sociale et l'inclusion.

Développement des talents

Nous faisons tout notre possible pour instaurer une culture de rendement positive et inspirante qui offre des occasions de perfectionnement. En 2019, plus de 18 000 employés ont décroché un nouveau poste au sein de la Banque au Canada, ce qui a représenté 43 % des postes à pourvoir.

En 2019, notre note d'engagement des employés a atteint **81 %**.

Indice d'engagement des employés	2016	2017	2018	2019
Banque Scotia	77 %	79 %	79 %	81 %
Moyenne du secteur*	74 %	74 %	75 %	74 %

*Indice de référence externe fourni par Qualtrics et IBM Kenexa, et basé sur les points de référence mondiaux du secteur des services financiers (moyenne mobile sur trois ans).

Miser sur nos employés

Dans le cadre de notre initiative de requalification, nous avons lancé trois nouveaux programmes stimulants pour les employés : LinkedIn Learning, Pluralsight et la Digital Discovery Zone. Mise sur pied en 2018, cette initiative prévoit un investissement de 250 millions de dollars sur dix ans pour fournir aux employés les outils et les occasions nécessaires à leur adaptation et à leur épanouissement au sein de l'économie numérique.

LinkedIn Learning

LinkedIn Learning offre aux employés une expérience d'apprentissage moderne et multilingue, qui s'appuie sur du contenu pertinent et continuellement mis à jour pour refléter le monde d'aujourd'hui. La plateforme a été déployée auprès de plus de 90 000 employés dans le monde, et a rassemblé en un mois près de 10 000 utilisateurs, qui ont visionné plus de 120 000 vidéos.

Pluralsight

Pluralsight est une plateforme d'apprentissage qui favorise le perfectionnement des employés dans nos domaines d'activité en lien avec le numérique, l'analytique et les TI. Une version pilote a été mise à l'essai en 2019 auprès de quelque 6 400 employés à temps plein de cinq pays, avant un lancement plus large en 2020.

La Digital Discovery Zone de la Banque Scotia

La Digital Discovery Zone présente du contenu numérique multicanal et des retransmissions d'événements en direct

avec des spécialistes de la Banque Scotia, des experts du secteur et des leaders d'opinion dans le domaine des technologies numériques. Ces diffusions sont sous-titrées en temps réel en espagnol et archivées, pour que les employés puissent les visionner en tout temps. Plus de 60 séances ont déjà été enregistrées, pour un public de près de 8 000 employés.

La Banque Scotia continue par ailleurs à mettre en œuvre le programme mondial de perfectionnement en gestion et en leadership, iLEAD, qui fournit des outils de formation et de perfectionnement aux moments clés de la carrière d'un employé. En 2019, les employés ont suivi plus de 50 000 cours de leadership.

La Banque Scotia a consacré 78,1 millions de dollars à la formation et au perfectionnement des employés, un investissement en hausse par rapport à 2018 en raison de la croissance du personnel. Les employés ont assisté à plus de 2,6 millions de cours en 2019 sur les différents canaux et plateformes d'apprentissage de la Banque.

Notre cycle de rendement et de perfectionnement annuel joue un rôle essentiel dans l'accompagnement des employés. Il leur permet de constater, de suivre, de comparer et de consigner leur progrès par rapport à leurs objectifs, et définit un cadre d'évaluation uniforme qui aide les gestionnaires à bien mesurer l'excellence et à récompenser les employés en conséquence. En 2019, 95 % des employés admissibles ont fait l'objet d'une évaluation du rendement et du perfectionnement.

92 % des employés pensent que la Banque Scotia crée un milieu de travail inclusif – il s'agit d'un moteur de l'engagement du personnel à l'échelle de la Banque.

Formation des employés	2016	2017	2018	2019
Investissement total (millions)	71,5 \$	69,9 \$	73,9 \$	78,1 \$
Nombre moyen d'heures de formation par employé à temps plein (avec la formation sur la conformité)	29	33	42	40
Nombre moyen d'heures de formation par employé à temps plein (sans la formation sur la conformité)	22	25	33	27

Miser sur nos employés

Promotion d'une culture de diversité et d'inclusion

Nous pensons qu'un environnement qui met en avant la diversité d'opinion, offre à chacun les mêmes chances de progresser et permet à un personnel diversifié de réaliser son plein potentiel est une force pour la Banque. C'est ainsi que nous pouvons attirer et retenir les meilleurs talents.

Chapeauté par notre président et chef de la direction Brian Porter, le conseil sur l'inclusion de la Banque Scotia se compose de dirigeants haut placés de toute l'organisation. En 2019, il s'est réuni à sept reprises pour établir officiellement le cadre de travail en matière d'inclusion de la Banque. Celui-ci aidera l'ensemble des équipes de la Banque à s'engager collectivement à l'égard d'objectifs d'inclusion, tout en s'adaptant aux réalités régionales.

Voici les bases de l'inclusion à la Banque Scotia :

Bâtir un environnement propice à l'épanouissement

- Remettre nos préjugés en question
- Défendre l'inclusion en tout temps

Attirer les meilleurs

- Promouvoir des pratiques d'embauche inclusives
- Faire naître les leaders de demain

En 2019, nous avons élaboré un guide de recrutement et mis en place des activités de suivi et de surveillance auprès des hauts dirigeants pour encourager les pratiques au service de la diversité. Nous avons également lancé une formation obligatoire de sensibilisation à l'inclusion pour tous les employés dans le monde, et créé à l'interne les Portraits de BanquiersScotia, une série qui met en avant l'histoire et la diversité d'employés issus de multiples horizons. Vous trouverez davantage d'information sur l'identité de genre et les mesures d'adaptation à la page 54.

L'année dernière, la Banque Scotia a appuyé 13 groupes de ressources officiels pour les employés et plus de 69 sections nationales et internationales. Par la trentaine de campagnes d'inclusion qu'elles ont déployées en 2019, ces équipes d'employés ont favorisé la mise en œuvre d'initiatives sur le terrain qui ont renforcé notre culture de la diversité et le sentiment d'appartenance du personnel.

Ouvrir les postes de direction aux femmes

En 2019, la Banque Scotia a signé les Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU, un geste qui a concrétisé son engagement à œuvrer pour l'avancement des femmes, en continuité avec d'autres actions entreprises à l'interne en faveur de ce groupe.

Nous maintenons nos efforts pour féminiser davantage les équipes de direction. À ce titre, nous entendons faire en sorte que les femmes occupent au moins 37 % des postes



Miser sur nos employés

Femmes à la direction (au 31 octobre 2019)	2019
Pourcentage de femmes occupant un poste de direction (un ou deux échelons inférieurs à celui du chef de la direction)	34 %
Pourcentage de femmes vice-présidentes ou d'échelon supérieur	
Monde	35 %
Canada	39 %
International (sauf Canada)	24 %
Pourcentage de femmes à tous les postes de gestion (niveaux débutant, intermédiaire et supérieur) par rapport à la main-d'œuvre totale	
Monde	46 %
Canada	47 %
International (sauf Canada)	45 %

de vice-présidence ou d'un échelon supérieur dans le monde, et 45 % au Canada, d'ici 2021.

Les réseaux de femmes régionaux nous aident à adapter notre cadre d'inclusion aux enjeux de genre à l'échelle locale. La Banque Scotia compte ainsi plus de 30 groupes ou réseaux dans le monde, qui vont de la section asiatique du Gender Network au Women in Leadership Network du Canada.

En 2019, Scotiabank Chile a créé le programme Femmes de tête, soit deux initiatives visant à élargir l'accès des femmes aux postes de gestion et de direction au sein de la Banque. La première a été menée en partenariat avec l'organisme chilien *Mujeres en Alta Dirección* et a pris la forme d'ateliers de perfectionnement personnel et professionnel et de séances de mentorat pour des femmes vice-présidentes et premières directrices. La deuxième était axée sur des ateliers de planification de carrière et d'image de marque et s'adressait à des gestionnaires et à des directrices principales. Elle a été mise en œuvre avec l'aide de Woom Up, un organisme chilien de perfectionnement professionnel pour les femmes.

Cette année, Scotiabank Perú a aussi lancé des programmes destinés à renforcer les compétences de leadership et de réseautage de dirigeantes en début de carrière. Elles ont ainsi pu assister à des événements mettant en avant des leaders féminines d'autres organisations ou participer à la série de rencontres Habilitar les femmes, qui leur a permis d'échanger avec des dirigeantes haut placées de la Banque. Vous pouvez consulter la page 55 pour en savoir plus sur l'équité salariale.

Accent sur l'inclusion de la communauté LGBTQ+

En 2019, la Banque Scotia a été la première banque canadienne à signer les Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des LGBTI de l'ONU. Cet engagement est venu compléter l'initiative Fierté Scotia, un groupe d'employés qui œuvre pour que chacun se sente en sécurité et à l'aise d'être réellement soi-même.

Miser sur nos employés

Nous avons mis en place diverses mesures pour assurer l'inclusion de la communauté LGBT+ au travail, notamment le nouveau programme d'attestation Allié LGBT+. Mené en collaboration avec IBM à l'échelle mondiale, il vise à créer et à maintenir des espaces accueillants pour nos clients et nos employés.

Ce cours en ligne met l'accent sur l'importance d'être un allié actif de la communauté LGBT+ à la Banque et fournit aux BanquiersScotia des pistes pour favoriser le bien-être de chaque membre de l'équipe et de nos clients. Rendez-vous à la page 55 pour obtenir des précisions.

Miser sur nos employés

Pride Connection à la Banque Scotia



La Banque Scotia est membre de Pride Connection, un réseau d'entreprises qui cherche à promouvoir la création d'un milieu de travail pour tous, sans égard à l'orientation sexuelle ou au genre, et à tisser des liens avec la communauté LGBT+ pour en attirer les talents. Les groupes de ressources d'employés Fierté Scotia se sont multipliés au Canada, au Chili, en Colombie, en République dominicaine, au Pérou, à Porto Rico, en Uruguay, en Asie et aux États-Unis. En 2019, plus de 2 500 BanquiersScotia ont participé à des défilés de la Fierté et à des levers de drapeau, notamment sur nos marchés principaux :

Canada : En 2019, la Banque Scotia a été le principal commanditaire et organisateur du salon sur l'inclusion de Fierté au travail Canada, et a ainsi envoyé un message fort aux BanquiersScotia sur l'importance d'un milieu de travail ouvert à la diversité.

Chili : En tant que membre du réseau Pride Connection Chile, la Banque a pris part pour la première fois au défilé de la Fierté de Santiago en 2019. Scotiabank Chile a aussi organisé des discussions à l'interne sur la diversité sexuelle et la non-discrimination pour insister sur le rôle déterminant des employés dans la création d'environnements plus inclusifs.

Colombie : Colpatría (une filiale de la Banque Scotia en Colombie) s'est jointe pour la première fois au défilé de la Fierté en 2019. Dans le cadre du réseau Pride Connection Colombia, elle a mené une campagne de sensibilisation durant le mois de la Fierté et organisé un forum sur les avantages de la diversité pour les entreprises et l'économie. Colpatría a aussi noué un partenariat avec la Chambre de commerce LGBT+ de Colombie pour favoriser un dialogue plus ouvert avec cette communauté sur la diversité et l'inclusion.

Mexique : La Banque fait partie du comité organisateur du sommet Pride Connection, et a commandité la quatrième édition, qui a eu lieu l'année dernière. Scotiabank Mexico a aussi été reconnue par la HRC Foundation (un organisme sans but lucratif) comme l'un des meilleurs lieux de travail pour la communauté LGBT+.

Pérou : Scotiabank Perú est un membre fondateur et un contributeur actif de Pride Connection Peru. Elle a célébré le mois de la Fierté avec la campagne de sensibilisation #FiertéBanqueScotia, la [vidéo](#) #BienvenidosTodos (bienvenue à tous) et l'illumination du siège social aux couleurs de la Fierté.

Outiller nos clients

Pourquoi ça compte?

Donner accès aux services financiers et enseigner leur fonctionnement sont des étapes essentielles dans la construction d'une société plus ouverte. L'inclusion financière contribue à la réalisation de nombreux objectifs de développement durable.

Notre approche

En favorisant la littératie et l'éducation financières, en renforçant l'accès aux services financiers et en offrant des solutions et produits pertinents et utiles, nous aidons les clients à atteindre leurs objectifs financiers. Grâce à une information et à des outils appropriés, ils acquièrent la confiance et les compétences nécessaires pour prendre en main leur avenir financier.

Expérience client

La Banque Scotia entend s'établir comme un chef de file de l'expérience client dans tous les pays où elle est active. Pour améliorer l'expérience des clients, nous utilisons *Le pouls*, un système d'évaluation qui s'appuie principalement sur le taux net de recommandation (NPS), un indicateur grâce auquel nous pouvons mettre en place une approche globale pour recueillir des commentaires en temps réel et y répondre, et ainsi augmenter la satisfaction des clients.

Le pouls est utilisé dans l'ensemble de nos succursales, Centres de contact et canaux numériques au Canada, dans les Antilles, au Chili, en Colombie, au Mexique, au Pérou, en Uruguay et en Amérique centrale. En 2019, près de 15 millions d'invitations au sondage ont été envoyées à des clients, et plus de 500 000 appels de suivi ont été faits. *Le pouls* est aussi désormais utilisé auprès de la clientèle commerciale au Mexique, au Pérou, au Chili, en Colombie et au Canada. Près de 12 000 réponses ont été reçues de la part de clients, et plus de 6 000 appels de suivi ont été effectués.

L'année dernière, nous avons rattrapé le chef de file du secteur en matière d'expérience client sur trois de nos cinq marchés stratégiques. Nous avons ainsi lancé de nouveaux produits numériques sur tous les marchés, notamment un processus d'intégration en ligne pour les succursales de Colombie; mis sur pied des équipes spéciales pour éliminer les irritants et les causes fondamentales au Pérou, en Colombie et au Mexique; amélioré et renforcé la formation des employés de l'ensemble des marchés en mettant l'accent sur les problèmes dominants des clients; et recueilli des commentaires lors des acquisitions pour répondre rapidement aux besoins de la clientèle sur les marchés concernés. En 2020, nous nous emploierons à bâtir des expériences multicanaux pour les principaux parcours des clients.

Services bancaires sans frais ou à frais modiques

Certains clients évitent d'intégrer le système financier officiel à cause des frais. Les

Outiller nos clients

comptes gratuits de CrediScotia, la filiale de la Banque Scotia au Pérou, permettent de réaliser gratuitement des opérations dans l'ensemble du pays, mais aussi de retirer des fonds sans commission, à partir des guichets automatiques des banques partenaires à l'étranger. Aucun solde minimal d'ouverture n'est requis, et les virements sont offerts sans frais. Ces comptes fournissent aux clients une solution simple et sécuritaire pour effectuer des dépôts et des paiements au lieu d'utiliser des espèces, mais aussi pour accéder à leurs fonds depuis un pays étranger sans coûts additionnels. En 2019, plus de 790 000 comptes gratuits ont été ouverts, dont près de 48 % des titulaires accédaient pour la première fois au système bancaire.

Le portefeuille mobile de CrediScotia, appelé Billetera Móvil ou BIM, est un outil bancaire sur téléphone cellulaire qui facilite l'envoi et la réception de fonds sans frais de réseau cellulaire ou de données. À la fin 2019, plus de 100 000 comptes BIM avaient été créés, et ils généraient en moyenne plus de 4 600 opérations mensuelles, selon les estimations.

Le compte sans frais de Colpatría, notre filiale en Colombie, élimine les frais de transaction traditionnels, le dépôt minimum d'ouverture et les honoraires de conseil pour les clients. En 2019, plus de 44 000 comptes sans frais ont été créés, ce qui porte à 448 000 le nombre d'ouvertures depuis le lancement du produit. Environ 75 % de ces ouvertures se sont faites sur un canal numérique, notamment une application mobile.

Vous trouverez d'autres exemples de l'accès aux produits et aux services financiers au Canada dans notre Bilan des contributions communautaires de 2019, à l'adresse www.banquescotia.com.

Soutien des femmes en affaires

La Banque Scotia défend l'égalité entre les hommes et les femmes au service de la croissance et du renforcement de l'économie

mondiale. Pour y parvenir, nous misons sur la formation et la sensibilisation, les partenariats et l'offre de produits et services sur mesure.

Au Chili, le prix annuel de la Banque Scotia pour l'avancement des femmes en entrepreneuriat souligne le leadership, l'investissement et la responsabilité financière d'entrepreneures prospères. En 2019, six femmes d'affaires remarquables ont été choisies, et la lauréate a remporté un prix en argent pour développer son entreprise, ainsi que six mois de mentorat. La Banque Scotia a également commandité le forum Mujeres y Comercio en la Era Digital (« les femmes dans les affaires à l'ère du numérique »), qui a rassemblé quelque 400 femmes autour de discussions et d'ateliers.

En l'honneur de la Journée internationale des femmes en mars, nous avons lancé des campagnes en Colombie et au Pérou pour sensibiliser le public à l'écart salarial entre les sexes. Pendant tout le mois, Colpatría a offert un taux d'intérêt plus bas aux femmes qui demandaient un prêt à la consommation, afin de mieux faire connaître les différences de salaires entre les sexes, tout en mettant en avant le rôle moteur joué par les femmes dans le développement économique. Au Pérou, la campagne Scotiabank Premio Iguaritario ([à prix égal à la Banque Scotia](#)) a été lancée pour rappeler qu'en moyenne, les femmes doivent travailler 156 jours de plus par an pour atteindre la même rémunération que les hommes. Déployée en partenariat avec El Comercio, PwC, Aequales et Wunderman Thompson, l'initiative invite d'autres organisations à se joindre au mouvement pour combattre l'inégalité salariale liée au sexe au Pérou.

Pour célébrer la Journée internationale de la fille initiée par Plan International Canada, en août, quatre jeunes femmes ont été jumelées à quatre hauts dirigeants de la Banque Scotia, soit le président et chef de la direction Brian Porter, la présidente et chef de la direction de Tangerine, le directeur national de Scotiabank Pérou et le président de Colpatría en Colombie.

Durant le mois de mars, en l'honneur de la Journée internationale des femmes, nous avons offert un taux d'intérêt plus bas aux femmes qui demandaient un prêt à la consommation en Colombie, afin de mettre en avant le rôle moteur qu'elles jouent dans le développement économique.

Outils nos clients

L'initiative Femmes de la Banque Scotia^{MC} s'engage à offrir 3 milliards de dollars aux entreprises dirigées par des femmes

Le 5 décembre 2018, nous avons lancé l'initiative Femmes de la Banque Scotia, un programme complet qui soutient les entreprises dirigées et détenues par des femmes au Canada autour de trois piliers : le capital, la formation et le mentorat.

Les femmes constituent une force économique montante au Canada, et le fait de favoriser leur avancement, en considérant l'égalité comme une priorité et en leur offrant des solutions pour développer leur entreprise, est source d'occasions. Les entreprises détenues par des femmes génèrent plus de 117 milliards de dollars au Canada¹ et emploient plus de 1,5 million de personnes², mais elles ne reçoivent que 4 % des investissements en capital de risque au pays³.



Pour aider les femmes à surmonter les nombreux obstacles qu'elles rencontrent sur la voie du succès et tirer parti des possibilités, nous avons voulu créer un programme complet et viable qui produit des avantages concrets pour notre clientèle.

Ce programme entend déconstruire les idées reçues et aider les femmes à faire prospérer leur entreprise au moyen d'un éventail de ressources adaptées. Il vise aussi à dénoncer les préjugés inconscients et à faire tomber les barrières du système financier qui minent le potentiel de croissance des entreprises dirigées par des femmes.

La Banque Scotia veut devenir le prêteur de prédilection des entreprises dirigées par des femmes et contribuer ainsi à la croissance économique. Voici quelques réalisations majeures :

- Nous nous sommes engagés à consacrer 3 milliards de dollars en capital à des entreprises dirigées par des femmes durant les trois premières années du programme.
- Nous avons réuni plus de 1 500 femmes aux ateliers Un-Mentorship^{MC}, à des mini-camps d'entraînement régionaux et à des séances de mentorat en groupe partout au Canada.
- Nous avons formé le [comité consultatif de l'initiative Femmes de la Banque Scotia](#) qui réunit des dirigeantes chevronnées de la Banque, chargées d'animer des séances de mentorat en petits groupes pour aider les femmes à développer leur entreprise.
- Nous avons créé un [centre de ressources](#) en ligne destiné à l'apprentissage autonome.
- Nous avons annoncé quatre partenariats, soit avec [Disruption Ventures](#), le Forum for [Women Entrepreneurs](#), [She's Next](#), [Empowered by Visa](#), et le [Réseau des Femmes d'affaires du Québec](#).
- Nous avons décidé d'étendre l'initiative aux clients des Services bancaires et marchés mondiaux, et mené un [sondage sur les femmes entrepreneures au Canada](#).

Pour assurer l'évolution constante du programme et la prise en compte des besoins des dirigeantes, nous continuerons à envisager des partenariats stratégiques nous permettant d'étendre notre offre et de fournir des solutions pratiques supplémentaires aux entreprises détenues ou dirigées par des femmes.

Visitez initiativefemmesscotiabank.com pour en savoir plus.

1. Groupe de travail pour la croissance des entreprises appartenant à des femmes, 2011.

2. Startup Canada.

3. Ottawa To Address Startups' Gender Gap », *The Globe and Mail*, 16 novembre 2016, p. 78, www.globeinvestor.com/servlet/ArticleNews/story/GAM/20161109/RBCDWOMENENTREPRENEURS.

Outiller nos clients

Au Mexique, nous avons participé à la création de l'IDEA Agribusiness Incubator, un programme d'entrepreneuriat au service des petites agroentreprises, un pilier de l'économie rurale du pays.

Les quatre « ambassadrices » ont chacune participé, le temps d'une journée, à des réunions avec des cadres supérieurs et à des assemblées locales où elles ont pu s'exprimer.

Développement des petites entreprises

L'accès au financement demeure une condition essentielle à la création, à la croissance et au rendement d'une petite ou moyenne entreprise. Nous nous efforçons d'assurer la réussite à long terme de notre clientèle commerciale par des produits, des programmes et des partenariats adaptés.

Au Canada, nous avons mis sur pied l'Équipe-conseil virtuelle, un nouvel outil pratique qui permet à certaines petites entreprises clientes d'accéder à des conseils et à des services bancaires spécialisés en ligne, peu importe leur emplacement. Nous avons également élargi notre équipe Produits spécialisés – Services aux entreprises pour pouvoir dispenser encore plus de conseils spécialisés à des segments de clientèle essentiels, comme les agriculteurs, les fournisseurs de soins de santé et les franchisés.

Notre partenariat de longue date avec la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante nous tient toujours autant à

cœur : nous offrons à ses membres des rabais exclusifs sur les produits et services bancaires pour petites entreprises, entreprises et particuliers. Nous avons simplifié davantage nos processus d'approbation du crédit et amélioré notre plateforme d'intégration en ligne, pour optimiser l'ouverture d'un compte et inclure une fonction de demande de carte de crédit pour petite entreprise. Cet accent sur le client a eu pour effet de faire augmenter nos prêts aux petites entreprises de 8 % en un an, et la note NPS pour ce segment, de 12,3 %.

Au Chili, la Banque Scotia a organisé une série d'ateliers pilotes pour les petites et moyennes entreprises, animés par l'économiste en chef de Scotiabank Chile. Cette expérience a rassemblé 80 entreprises en 2019 et devrait être étendue ailleurs au pays en 2020.

En République dominicaine, nous avons poursuivi le projet Mi Empresa (« mon entreprise ») en partenariat avec la Barna Management School, ce qui a permis de former plus de 55 petites entreprises à la prise de décisions financières, au marketing, aux ressources humaines et à la gouvernance d'entreprise. Depuis son lancement, cette initiative a touché plus de 400 clients. Nous offrons par ailleurs une série d'ateliers et de séminaires annuels pour les petites entreprises, qui ont rassemblé plus de 500 organisations locales en 2019.

Les petites agroentreprises sont un élément essentiel du tissu économique des régions rurales mexicaines. En collaboration avec la fondation de l'Université autonome de Chapingo, la Banque Scotia a créé l'IDEA Agribusiness Incubator, un programme d'entrepreneuriat destiné à aider des jeunes à lancer leur entreprise dans le secteur avec succès. En 2019, pour sa deuxième année, l'initiative est venue en aide à plus de 5 000 étudiants de Texcoco. Les bénévoles de la Banque Scotia ont fait office de mentors auprès des jeunes entrepreneurs et de juges



Outiller nos clients

lors des concours de présentations, à l'issue desquels les lauréats ont remporté du capital en appui à leur projet.

En Jamaïque, la Banque Scotia a maintenu son partenariat avec ActionCOACH; dans le cadre du programme Vision Achiever, un groupe de petites entreprises clientes a accès à 17 semaines de coaching. Après avoir soutenu 17 petites entreprises en 2019, l'initiative a été élargie pour s'adresser aux clients qui ne font pas affaire avec la Banque, dans le cadre d'une stratégie visant à stimuler la création de petites entreprises au pays.

Nouveaux arrivants

Le programme [*BonDébut de la Banque Scotia*](#) répond aux besoins bancaires uniques des nouveaux arrivants au Canada, et les aide à bien s'établir afin de pouvoir atteindre leurs objectifs financiers. En 2019, nous avons étendu le Programme CPG pour étudiants étrangers aux citoyens pakistanais souhaitant étudier au pays. Les étudiants participants peuvent ouvrir un compte et y virer des fonds avant d'arriver au Canada, ce qui facilite l'obtention de leur permis d'études et leur transition.

Nous avons également offert une exonération de frais de compte mensuels d'un an aux nouveaux résidents permanents et aux travailleurs étrangers habitant au Canada depuis trois ans ou moins pour simplifier leur installation. Enfin, nous avons réduit l'exigence de mise de fonds imposée aux nouveaux résidents permanents pour l'achat d'un véhicule (10 % au lieu de 25 %).

En 2019, la Banque Scotia a renouvelé son soutien à l'égard du programme national d'intégration des immigrants Canada InfoNet (anciennement CanPrep), offert par JVS Toronto en collaboration avec le Toronto Region Immigrant Employment Council et d'autres organismes communautaires du Canada. Le programme offre des services d'orientation professionnelle et

de préparation à l'emploi à des immigrants qui ont décroché un visa, mais qui ne sont pas encore arrivés en sol canadien. Dans le cadre de cette initiative, un salon des carrières virtuel a été organisé en 2019, au cours duquel plus de 1 000 nouveaux arrivants ont assisté à un webinaire d'aide à la recherche d'emploi. La Banque Scotia s'est également engagée à soutenir sur plusieurs années l'organisme sans but lucratif canadien Passeport pour ma réussite, qui fournit aux nouveaux arrivants des ressources, des occasions et des conseils utiles.

L'année dernière, nous avons également élaboré une nouvelle présentation sur la littératie financière pour les conseillers en services bancaires/conseillers financiers de la Banque, qui leur permet d'informer les nouveaux arrivants et les étudiants sur les services bancaires au Canada et de les aider à mieux gérer leurs finances.

Services bancaires aux Autochtones au Canada

En 2019, la Banque a exploité 27 Centres de services bancaires à la clientèle autochtone, dont 4 dans des réserves, pour rendre l'ensemble de sa gamme de services bancaires accessible aux communautés et aux entreprises autochtones. Nous sommes fiers de nous soumettre au processus d'examen mené au titre du programme Progressive Aboriginal Relations du Conseil canadien pour le commerce autochtone, et avons conservé notre prestigieuse distinction Or.

En 2019, la Banque a également aménagé une nouvelle salle Legacy en l'honneur de la fondation Gord Downie & Chanie Wenjack, pour mieux faire connaître le traumatisme intergénérationnel causé par le système des pensionnats au Canada, tout en favorisant les efforts de réconciliation. La Banque Scotia est la seule institution financière à disposer d'une salle Legacy ouverte au public, située dans une succursale au centre de Toronto.

Outiller nos clients

Plus de 3 500 représentants de petites entreprises péruviennes ont suivi une formation pour développer leurs activités dans le cadre de notre partenariat avec CARE Peru.

La Banque a aussi été invitée à se joindre à l'Indigenous/Corporate Engagement Task Force de la Chambre de commerce du Canada, dans le but de trouver de nouvelles occasions d'améliorer la collaboration entre les entreprises autochtones et non autochtones.

Pour servir au mieux nos clients autochtones, nous savons que nous devons nous informer sur les cultures, les histoires et les traditions des communautés dont ils sont issus. En 2019, nous avons lancé le programme d'acquisition de compétences culturelles des Services financiers à la clientèle autochtone, qui mêle contenu d'apprentissage renouvelé tous lestrimestres, ateliers, enseignements traditionnels et événements communautaires.

Éducation financière et sensibilisation

Nous nous employons à améliorer la littératie financière par divers moyens dans tous les pays où nous sommes implantés. Nous continuons à offrir gratuitement en ligne le [calculateur de régime d'épargne-retraite de la Banque Scotia](#) et le [calculateur Trouver l'argent](#) pour aider les clients à assurer leur réussite financière. Nous avons souligné le Mois de la littératie financière en novembre 2018 en menant une campagne de sensibilisation pour les employés et un programme pour les clients utilisant le mot-clic #InvestirEnSoi.

En Colombie, Colpatria a formé un comité sur l'éducation financière pour s'assurer que ses clients et ses employés disposaient de l'information et des outils nécessaires pour prendre de bonnes décisions financières. En 2019, la Banque a par ailleurs lancé une série de webinaires gratuits sur divers sujets, allant de l'économie colombienne aux finances personnelles.

Au Chili, la Banque Scotia a mis sur pied des ateliers et un cours en ligne d'éducation financière pour les employés d'entreprises clientes et les étudiants d'universités locales. La formation était centrée sur la santé financière, l'utilisation responsable de la carte de crédit et la cybersécurité. Au total, plus de 700 personnes ont participé à ces activités en 2019.

Au Costa Rica, dans le cadre d'une initiative gouvernementale de promotion de l'éducation financière, trois conférences ont été données par des bénévoles de la Banque Scotia devant quelque 1 200 étudiants de l'Université latino-américaine de science et technologie. Nous avons aussi convié près de 1 500 employés de plus de 40 entreprises du pays à améliorer leurs connaissances financières lors de séminaires sur l'établissement de budget, l'épargne, la réduction de la dette et d'autres sujets.

Au Pérou, nous avons noué un partenariat avec CARE pour améliorer la situation économique de familles vivant dans la pauvreté. La Banque Scotia a mis à disposition des fonds et des bénévoles et a formé, à ce jour, plus de 3 500 représentants de petites entreprises au développement des affaires. En 2019, près de 60 % des petites entreprises participantes étaient dirigées par des femmes.

Consultez la page 44 pour en savoir plus.

Investir dans nos collectivités

Pourquoi ça compte?

Quand les collectivités fleurissent, les clients, les familles, les entreprises et l'ensemble de la société s'épanouissent également. Pour assurer une réussite durable, il faut pouvoir compter sur des collectivités saines et résilientes.

Notre approche

Nous entretenons depuis longtemps une forte culture de soutien aux collectivités où nous exerçons nos activités. La collectivité fait partie intégrante de l'écosystème économique et social du monde. En y investissant, nous contribuons à bâtir un avenir plus prospère et radieux.

Investissement dans la collectivité et retombées sociales

En 2019, nous avons versé près de 100 millions de dollars aux collectivités où nous sommes actifs, sous forme de dons, de commandites, de bénévolat et d'autres types d'aide.

Le personnel a consacré plus de 350 000 heures à des programmes

de bénévolat portés par les employés ou à des journées de bénévolat initiées par la Banque. Par l'intermédiaire du Programme de bénévolat des employés et de l'Équipe Scotia au service de la collectivité, nous encourageons les Banquiers Scotia à récolter des fonds pour des organismes de bienfaisance qui leur tiennent à cœur en doublant une partie de ces fonds.

En 2019, la Banque Scotia s'est engagée à accorder 15 millions de dollars sur cinq ans à Centraide du Grand Toronto, en plus des fonds rassemblés par les employés. Lorsqu'il a été annoncé, ce don représentait le plus important engagement d'une entreprise à l'égard de l'organisme depuis sa création.

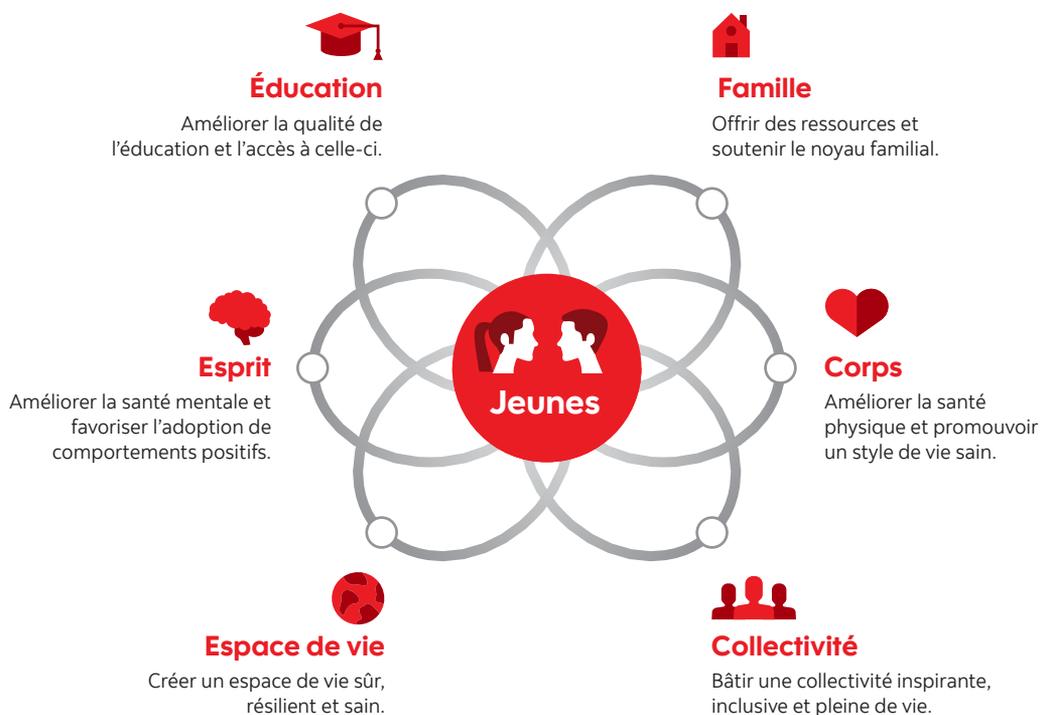
L'année dernière, la Banque Scotia a donné près de 500 000 dollars en faveur de campagnes de secours aux sinistrés, dont 100 000 \$ à la Croix-Rouge, pour soutenir les collectivités des Bahamas et des régions voisines qui ont été frappées par l'ouragan Dorian.



Investir dans nos collectivités

Jeunes dans la collectivité

En mettant l'accent sur la jeunesse, nous cherchons à favoriser son développement positif au moyen de six domaines d'action : l'éducation, la famille, le corps, la collectivité, l'espace de vie et l'esprit.



Corps

En 2019, nous avons organisé la Fête du hockey féminin dans six villes au Canada. Dans le cadre de cette manifestation gratuite, les jeunes hockeyeuses participent à des entraînements sur glace et hors glace et profitent des conseils de vie et des encouragements d'athlètes d'élite, qui veulent inciter une nouvelle génération de filles et de jeunes femmes à atteindre leurs objectifs sur des patins et dans la vie de tous les jours.

L'année dernière, près de 600 enfants de République dominicaine ont participé à notre tournoi classique de petite ligue de baseball, qui met en avant des valeurs telles que l'effort, le travail d'équipe, la camaraderie et le respect. Plus de 4 000 enfants ont joué à la balle depuis la création du tournoi en 2014.

Dans les Antilles, nous avons reconduit notre soutien à l'égard de la SickKids Foundation, par un nouveau don de 1 million de dollars en faveur de l'initiative SickKids-Caribbean. Implanté aux Bahamas, à la Barbade, en Jamaïque, à Sainte-Lucie, à Saint-Vincent-et-les-Grenadines et à Trinité-et-Tobago, ce programme vise à fournir aux enfants atteints de cancer et de maladies du sang des soins pédiatriques d'excellente qualité et à favoriser la recherche et l'enseignement à ce chapitre.

Esprit

En 2019, la Banque Scotia s'est engagée à investir 100 000 \$ dans Skylark, un organisme qui aide les enfants, les jeunes et les familles de Toronto à accéder à des services en santé mentale de haut calibre.

Investir dans nos collectivités

Le Futbol Club de la Banque Scotia : le soccer au service du développement des jeunes



Tirant parti de la place centrale du soccer dans la culture sud-américaine, le Futbol Club de la Banque Scotia (SFC), une plateforme d'initiatives communautaires régionales, entend favoriser le développement des jeunes par le sport. Le SFC a des retombées positives dans dix pays d'Amérique latine et quatre pays des Antilles : il promeut des valeurs telles que le leadership, le respect, l'intégrité, le travail d'équipe, la discipline et la responsabilité. Depuis sa création il y a six ans, son éventail de programmes, de partenariats et de commandites a touché plus de 450 000 enfants.

Festivals FutbolNet – Dans le cadre d'un partenariat avec le FC Barcelone et la Barça Foundation, nous organisons depuis trois ans plusieurs festivals destinés aux garçons et filles de communautés marginalisées d'Amérique latine. Se déroulant sur quatre jours, ces événements leur enseignent des valeurs positives comme le respect, l'intégrité, le travail d'équipe et la résolution de conflit par une approche centrée sur le sport. En 2019, nos six festivals FutbolNet ont bénéficié à plus de 6 000 garçons et filles de cinq pays, grâce au dévouement de plus de 200 BanquiersScotia bénévoles. Ce sont au total plus de 18 000 enfants qui ont participé à ces manifestations depuis leur lancement.

NextPlay Cup – La Concacaf NextPlay Cup de la Banque Scotia permet à des garçons et à des filles des Antilles de s'initier et de s'exercer au soccer, mais aussi d'acquérir des valeurs comme l'ardeur, l'esprit sportif, le travail d'équipe et le respect. Ce programme de proximité est déployé dans les communautés en partenariat avec le système d'éducation publique et utilise le soccer comme un outil d'enseignement et de changement social. La première édition de la coupe a rassemblé plus de 1 600 enfants de plus de 160 écoles des Bahamas, de la Barbade, de Jamaïque et de Trinité-et-Tobago.

Campeonato Infantil – Ces tournois nationaux de soccer pour enfants se tiennent tout au long de l'année au bénéfice de plusieurs régions isolées et communautés marginalisées, dans sept pays d'Amérique latine. Les équipes gagnantes de chaque tournoi remportent un voyage formateur à Barcelone, où elles participent à des activités sportives et culturelles encadrées par le FC Barcelone. Au programme : stages avec des athlètes vedettes du club, parties amicales avec les équipes de la Barça Academy, match du FC Barcelone au légendaire Camp Nou et visite des sites touristiques les plus emblématiques de la ville. En six ans d'existence, les tournois se sont étendus à sept pays et ont réuni plus de 30 000 garçons et filles par année.

Investir dans nos collectivités

Skylark aide les jeunes et leur famille à surmonter les défis de la santé mentale.

En 2019, nous avons complété notre don de 150 000 \$ sur cinq ans à la Pacific Autism Family Foundation (PAFC), un organisme de Colombie-Britannique qui cherche à centraliser les activités de recherche, d'information et d'apprentissage, ainsi que les évaluations, les traitements et les ressources dans l'intérêt des personnes atteintes d'un trouble du spectre de l'autisme et de leur famille. Les fonds ont été utilisés pour donner des formations de sensibilisation à l'autisme à plus de 3 500 premiers répondants.

Éducation

Nous avons renouvelé notre partenariat avec Junior Achievement (JA) Americas et investirons plus de 1,3 million de dollars sur deux ans dans des programmes centrés sur la jeunesse. En 2019, ces initiatives ont touché plus de 41 000 jeunes. De récents sondages ont montré que 80 % des étudiants participants ont amélioré leurs connaissances financières, que 90 % d'entre eux ont appris à bien gérer leur argent, et que 80 % ont pris conscience de l'importance de poursuivre leur parcours scolaire.

En partenariat avec l'édition 2019 de la Global Money Week en Colombie, les bénévoles de Colpatria ont animé un atelier devant plus de 70 étudiants pour leur faire découvrir la gestion financière, l'épargne et l'entrepreneuriat. Au Mexique, nous sommes de nouveau associés à Nemi A.C. pour organiser l'événement éducatif Calculate your Future with Scotiabank (« les chiffres de votre avenir ») s'adressant aux adolescents. Au cours des trois dernières années, 119 bénévoles de la Banque Scotia ont informé des jeunes de 18 états mexicains sur l'épargne, l'établissement de budget et la définition d'objectifs financiers, dans le but d'en faire des agents du changement dans leur collectivité.

Au Pérou, nous avons continué à appuyer le programme Formando Emprendedores

del Mañana (« former les entrepreneurs de demain ») de Plan International, en montrant aux enseignants comment intégrer l'entrepreneuriat à leurs plans de leçon et aider les élèves à bâtir des plans d'affaires en bonne et due forme. Parmi ces travaux, 24 ont été récompensés par un prix de l'entrepreneuriat de la Banque Scotia, ce qui a permis à leur auteur de recevoir environ 1 200 \$ de capital de démarrage. Depuis sa création, ce programme a permis à plus de 136 000 élèves du primaire et du secondaire et à 5 400 enseignants des régions de Lima et de Piura à aiguiser leurs compétences financières et entrepreneuriales.

La Banque Scotia s'est engagée à verser 300 000 \$ à *Enseigner pour le Canada*, dans le but de favoriser la réussite d'enseignants dévoués et d'améliorer les conditions de vie des étudiants issus des Premières Nations du Nord du Canada. L'initiative aide les enseignants à apporter leur contribution en classe et dans la collectivité grâce à des projets extrascolaires, à des activités communautaires et à du mentorat auprès des jeunes de ces communautés.

En 2019, nous avons été derrière deux défis destinés aux jeunes avec Enactus, un organisme qui canalise l'énergie des élèves vers l'entrepreneuriat pour trouver des solutions aux enjeux sociaux au Canada. Par exemple, le Défi d'autonomisation des jeunes et le défi Leadership environnemental de la Banque Scotia encouragent les étudiants de niveau postsecondaire à imaginer des solutions concrètes aux problèmes touchant la jeunesse et l'environnement. L'année dernière, plus de 2 800 étudiants ont réalisé quelque 130 000 heures de bénévolat dans le cadre de ces programmes.

Collectivité

La Banque s'est engagée à verser 250 000 \$ sur trois ans à l'organisme de Toronto CivicAction pour promouvoir la sécurité et le bien-être des enfants. Le premier vice-président et chef auditeur de la Banque est l'un des coprésidents du comité

En 2019, nous avons renouvelé notre partenariat avec Junior Achievement (JA) Americas et décidé d'investir plus de 1,3 million de dollars sur deux ans pour améliorer l'éducation financière des jeunes.

Investir dans nos collectivités

de lutte contre le trafic sexuel de CivicAction, un groupe de plus de 25 hauts dirigeants de la région qui se sont donné pour mission de combattre ce fléau. La Banque Scotia met à disposition son expertise en matière de finance, de données et de lutte contre le blanchiment d'argent pour servir cet objectif.

Au Mexique, nous nous sommes engagés aux côtés de 11 organismes sans but lucratif à soutenir plus de 8 000 jeunes Autochtones grâce à des dons de près de 1 million de dollars, sur la période 2018-2020. Les participants ont accès à divers programmes d'éducation et de santé, qui mettent l'accent sur la préservation des langues autochtones.

Au Costa Rica, nous avons renforcé notre partenariat avec FUNDEICO, un organisme sans but lucratif qui compte plus de 20 ans d'expérience dans l'éducation et le développement social des populations autochtones du pays. En 2019, nous avons signé un contrat de reconditionnement d'ordinateurs et de technologies de la Banque, afin qu'ils servent à des cours d'informatique et d'entrepreneuriat pour trois groupes de femmes autochtones. Les Banquiers Scotia participent aussi à l'animation des formations.

Espace de vie

Au Mexique, nous nous sommes associés à Centraide et à d'autres partenaires pour mener cinq projets de reconstruction dans des collectivités touchées par des catastrophes naturelles. À Jojutla, nous avons par exemple construit, avec l'aide de Happy Hearts Mexico A.C., l'école primaire Narciso Mendoza, qui accueille environ 150 élèves en milieu rural. Dans la municipalité de Pantelhó, au Chiapas, nous avons rénové deux salles de classe et construit trois nouvelles salles résistantes aux intempéries à l'école secondaire Joaquín Miguel Gutiérrez, une initiative qui a profité à plus de 230 jeunes.

Au titre de la deuxième année de son partenariat triennal avec Covenant House Vancouver, la Banque Scotia a versé

300 000 \$ à la campagne de collecte de fonds Building Futures for Vulnerable Youth. Les jeunes et le personnel de l'organisme ont pu emménager dans une résidence toute neuve, à laquelle viendront s'ajouter un deuxième bâtiment, en construction, et un troisième, à rénover. Le nombre de lits offerts passera de 79 à plus de 130.

La Banque Scotia est fière de commanditer les programmes nationaux pour jeunes de Relay Education au Canada, qui visent à sensibiliser, à inspirer et à accompagner la population canadienne pour assurer un avenir énergétique entièrement renouvelable au pays. Dans le cadre de notre collaboration avec Relay Education, nous permettons à plus de 18 000 enfants et adultes chaque année d'en savoir plus sur l'énergie renouvelable et les économies d'énergie. Nous parrainons également les ateliers *Les carrières dans le secteur de l'environnement*, qui font connaître aux jeunes Autochtones les métiers en environnement et les y préparent.

Famille

En 2019, la Banque Scotia a poursuivi son partenariat exclusif avec la Fondation canadienne d'éducation économique. Son programme annuel *Parlons argent avec nos enfants* fournit aux parents et aux enseignants des activités et des ressources pour favoriser les discussions avec les enfants sur l'argent et les finances. Plus de 8 000 écoles et 750 000 élèves y ont participé en 2019.

Au Chili, l'organisme María Ayuda vient au secours des enfants victimes de violence, d'abus et d'abandon. En 2019, la Banque Scotia s'est engagée à lui donner plus de 900 000 \$ d'ici 2021, pour aider les enfants à renouer les liens avec leur famille et à retrouver une place au sein de leur collectivité. Les fonds soutiendront 18 programmes dans 13 villes chiliennes et serviront notamment à mettre en place des résidences de protection pour enfants, des services de consultation externe et des

Dans le cadre de notre partenariat avec Enseigner pour le Canada, nous nous sommes engagés à faire un don de 300 000 \$ pour aider les enseignants travaillant dans les communautés des Premières Nations du Nord du Canada.

Investir dans nos collectivités

La Banque Scotia s'engage à verser plus de 3 millions de dollars à Grands Frères Grandes Sœurs du Canada



En 2019, la Banque Scotia s'est engagée à verser 3,1 millions de dollars aux programmes de mentorat de Grands Frères Grandes Sœurs du Canada, qui permettent aux enfants de nouer des relations bienveillantes pour devenir plus forts, réussir et s'investir dans leur collectivité.

Depuis plus d'un siècle, Grands Frères Grandes Sœurs du Canada répond aux besoins variés et en constante évolution des communautés marginalisées et mal desservies du pays. Ayant fait ses preuves, l'organisme contribue à briser le cercle de la pauvreté, de la drogue et de la violence en faisant la promotion de modes de vie sains, en renforçant l'éducation et en facilitant l'intégration des nouveaux arrivants à la société. Selon une étude du Boston Consulting Group, au mentorat individuel est associé un rendement social du capital investi de 23 \$ en ce qui a trait à l'amélioration à long terme des conditions économiques, sociales et de santé des jeunes les plus vulnérables*.

Le don de la Banque Scotia accélérera l'établissement de relations de mentorat individuel et changera concrètement la vie de centaines de jeunes et de leur famille partout au Canada. Il renforcera aussi les capacités d'accompagnement de l'organisme, en l'aidant à recruter des bénévoles et à mesurer ses retombées.

On estime qu'au moins 15 000 jeunes sont en attente d'un mentor de Grands Frères Grandes Sœurs du Canada au pays. Notre don donnera accès à des relations de mentorat enrichissantes qui révéleront le potentiel des jeunes grâce au soutien et à l'influence positive de modèles.

Visitez grandsfreresgrandessoeurs.ca pour en savoir plus.

*Pour évaluer les effets économiques de Grands Frères Grandes Sœurs, le Boston Consulting Group a mené une étude qui comparait la situation d'enfants ayant ou non participé à des programmes communautaires individualisés.

Investir dans nos collectivités

formations pour les personnes travaillant directement auprès des jeunes.

Partenariats avec les établissements d'enseignement

En 2019, la Banque Scotia a investi plus de 6 millions de dollars au profit de plus de 60 établissements d'enseignement du Canada, des États-Unis, du Chili, du Mexique et du Pérou. Elle a sollicité des chercheurs parmi les plus brillants au monde pour résoudre certains de ses grands défis numériques et faire croître et rayonner les retombées des technologies numériques sur la société. Ce soutien à des institutions d'enseignement de premier plan a permis aux étudiants de participer à des programmes innovants, tout en élargissant notre bassin de talents potentiels.

La Banque Scotia a noué ou renouvelé 15 partenariats en 2019. Elle s'est ainsi engagée à verser 500 000 \$ sur cinq ans à l'Institut de technologie de la Colombie-Britannique pour encourager un enseignement multidisciplinaire axé sur les technologies, dans le domaine des affaires, de l'informatique, de la fraude financière et de la cybersécurité. Notre don de 285 000 dollars américains sur un an à l'Institut technologique de Monterrey, au Mexique, financera Factory A, un programme qui sert de catalyseur pour 10 jeunes entreprises chargées de concevoir des produits et services bancaires. Nous nous sommes par ailleurs engagés à verser 1,25 million de dollars américains à l'Université technique Federico Santa María,

au Chili, dans le cadre du lancement du Centre pour la transformation numérique de la Banque Scotia. Celui-ci montera des projets, des cours et des événements en lien avec la cybersécurité, l'infonuagique, le développement de logiciels et l'informatique centrée sur l'humain. Enfin, notre don de 850 000 \$ sur quatre ans à l'Université Wilfrid Laurier contribuera à son programme de conception de l'expérience utilisateur, en appuyant des initiatives d'apprentissage par l'expérience, des concours et des stages.

Nous offrons plus de 3 millions de dollars en bourses pour aider les jeunes qui n'ont pas les moyens de poursuivre des études postsecondaires. À l'École de gestion Rotman, les bourses de la Banque Scotia pour l'Amérique latine permettent d'octroyer 75 000 \$ par an à trois étudiants latino-américains qui veulent faire une maîtrise en gestion des risques financiers à l'Université de Toronto. Grâce à la bourse pour l'innovation numérique de la Banque Scotia à l'Université du Pacifique de Lima, deux étudiants obtiennent 20 000 \$ par année pour participer à un échange dans un établissement postsecondaire canadien et effectuer un stage de trois mois à leur retour au Pérou, au sein de l'Usine numérique de la Banque.

Nous avons donné plus de 900 000 \$ à l'organisme chilien María Ayuda pour aider les enfants victimes de violence, d'abus et d'abandon.

Investir dans nos collectivités

La Banque Scotia veut aider les survivants de la traite des personnes à accéder aux services financiers



Lors de l'Assemblée générale de l'ONU de 2019, la section Finance Against Slavery and Trafficking, de l'initiative Liechtenstein, a présenté son rapport, *Unlocking Potential: A Blueprint for Mobilizing Finance Against Slavery and Trafficking*. Conformément à la cible 8.7 des objectifs de développement durable, ce document établit un cadre pour l'ensemble du secteur financier et les fournisseurs de services professionnels, dans le but d'accélérer le combat contre l'esclavage moderne et la traite des personnes.

Le plan d'action prévoit une initiative internationale unique, le Financial Access Project, qui vise l'accès par les survivants de la traite des personnes aux services financiers. En ralliant plus d'une dizaine de banques, ce projet cherche à offrir des solutions bancaires de base aux survivants n'ayant jamais fait partie du système financier, ou à réintégrer ceux dont les comptes auraient pu être fraudés par des trafiquants.

Grâce à une collaboration fructueuse avec le fournisseur de services de première ligne pour survivants Deborah's Gate (associé aux programmes de lutte contre la traite des personnes de l'Armée du Salut), la Banque Scotia est la première banque à avoir élaboré et efficacement mis à l'essai un dispositif s'inscrivant dans le Financial Access Project de l'initiative Liechtenstein, afin de fournir des services financiers aux rescapés.

Ce programme pilote tient compte des différents traumatismes pour établir ou restaurer l'accès au système financier, en offrant des comptes-chèques et des comptes d'épargne gratuits et illimités pour 12 mois. Il permet aussi aux survivants d'améliorer leurs connaissances financières : on leur explique ainsi de manière détaillée les caractéristiques de leurs nouveaux comptes, et s'ils en ont besoin, on leur fait un rappel ou une présentation des bases des services bancaires. Notre objectif global était d'apporter aux survivants le soutien financier et les ressources nécessaires à leur indépendance économique.

La Banque Scotia est résolue à bâtir des sociétés plus sûres. Par ce projet, nous sommes venus en aide à des survivants de la traite des personnes et avons établi de nouveaux liens avec les membres de la collectivité. Nous sommes convaincus qu'en déployant des efforts continus en partenariat avec des fournisseurs de services pour survivants, nous améliorerons de façon concrète et durable la situation de ces derniers dans tous les pays où nous intervenons.

Gouvernance

La saine gouvernance d'entreprise est un pilier de la culture de la Banque Scotia, et une condition essentielle à son essor durable. Elle garantit un cadre efficace de surveillance et de reddition de comptes, renforce les relations internes et externes, crée une relation de confiance avec les parties prenantes et protège les intérêts à long terme de la Banque.

Depuis sa création en 2014, le Bureau de la gouvernance d'entreprise oriente les stratégies, les pratiques et les politiques en la matière de la Banque au Canada et dans tous les pays où elle est présente, conformément au cadre de gouvernance des filiales, sous la supervision directe du conseil d'administration.

La Banque Scotia a une nouvelle fois été reconnue par l'indice de durabilité Dow Jones comme une référence sur le plan de la gouvernance. Pour une deuxième année de suite, elle s'est ainsi classée dans le centile supérieur des institutions financières ayant les meilleures pratiques de gouvernance au monde.

Tournées vers les pratiques de gouvernance émergentes, nos politiques, nos procédures et nos pratiques servent de socle au conseil d'administration pour encadrer la Banque, mais aussi pour gérer ses propres activités de façon sensée et stratégique. Des fondations solides établies sur l'ouverture, l'intégrité, l'amélioration continue et la reddition de comptes sont indispensables au maintien de relations solides et durables avec nos diverses parties prenantes, soit les actionnaires, les clients, les employés et les collectivités où nous évoluons. L'engagement de la Banque Scotia à l'égard de pratiques de gouvernance rigoureuses et son souci constant d'être à l'avant-garde dans ce domaine demeurent des éléments clés de notre culture, mais aussi un atout décisif dans la création de valeur à long terme pour notre organisation.

Julie Walsh

Première vice-présidente, Secrétariat général et chef, Gouvernance d'entreprise



Gouvernance

Pour l'avenir de la Banque



Faits saillants de 2019

- Pour la deuxième année de suite, la Banque a été classée par l'indice de durabilité Dow Jones dans le centile supérieur des institutions financières ayant les meilleures pratiques de gouvernance au monde.
- Les femmes occupent 38 % des sièges de son conseil d'administration.
- La Banque a renforcé son engagement à l'égard des droits de la personne en devenant la première banque canadienne à signer à la fois les Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des LGBTI et les Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU.
- Elle a publié un nouvel engagement en matière de vie privée qui établit les principes d'utilisation responsable et de protection des données des clients auxquels elle obéit.

Prochaines années

- Déployer le premier programme d'attestation pour les employés centré sur l'éthique et l'intelligence artificielle, en partenariat avec l'École de gestion Smith et l'IEEE.
- Continuer à faire avancer notre stratégie relative aux droits de la personne, en respectant nos engagements découlant des Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des LGBTI et des Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU.
- Continuer à investir dans nos ressources de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme et les abus du système financier.

La confiance, ça commence au sommet

Pourquoi ça compte?

Notre réussite dépend de l'intégrité et de la responsabilité des personnes les plus haut placées de la Banque Scotia : les membres de notre conseil d'administration. Par une approche de gouvernance rigoureuse, nous pouvons protéger les intérêts de nos actionnaires et préserver la confiance de toutes nos parties prenantes.

Notre approche

En matière de gouvernance, nous obéissons à des principes et à des pratiques exemplaires qui protégeront les intérêts à long terme de nos parties prenantes. Notre forte culture du risque et notre éthique sont les piliers de notre organisation et les conditions de notre réussite. Nous tenons à mener nos activités de manière à maintenir la confiance de nos employés, clients, parties prenantes et collectivités.

Diversité au sein du conseil

Le conseil d'administration et l'équipe de direction de la Banque Scotia œuvrent activement à la valorisation, au perfectionnement et au recrutement de leaders qui reflètent la diversité de notre clientèle et des régions où nous sommes implantés. Nos administrateurs sont eux-mêmes des leaders de la collectivité ou du monde des affaires à l'échelle régionale, nationale ou internationale, qui nous font profiter de leur expertise reconnue sur divers sujets. Nous sommes fiers de la diversité de genre, d'âge et d'ethnie de notre conseil d'administration – et de sa diversité sur le plan mondial. De nos 13 administrateurs, 12 sont indépendants, et 5 (38 %) sont des femmes.

Culture du risque

Pour que la gestion du risque s'avère efficace, il faut implanter une culture solide et omniprésente, au sein de laquelle chaque employé de la Banque a un rôle à jouer. La culture du risque de la Banque

résulte de nombreux facteurs, tels que les rapports d'interdépendance au sein de la structure de gouvernance du risque, l'appétence au risque, la stratégie, la culture organisationnelle et les outils de gestion du risque.

Une culture rigoureuse de gestion du risque met en avant des comportements en accord avec les valeurs de la Banque, contribue à la prise de risques réfléchis et permet aux employés de repérer les activités qui vont au-delà de l'appétence établie.

Le programme de culture du risque de la Banque définit quatre indicateurs d'une solide culture du risque :

- **Donner l'exemple au sommet** – Communications claires et uniformes sur les comportements attendus, sur l'importance des valeurs de la Banque, et sur la promotion d'un environnement où il revient à tout le monde de faire les choses correctement.
- **Responsabilisation** – Gestion du risque assumée par tous les employés et

La confiance, ça commence au sommet

création d'un cadre de communication ouverte au sein duquel le personnel peut s'exprimer et signaler des problèmes sans craindre de représailles.

- **Gestion du risque** – Prises de risques cohérentes avec les stratégies de la Banque et son appétence, et intégration de ce dernier facteur aux grands processus décisionnels.
- **Gestion du personnel** – Systèmes d'évaluation du rendement et de rémunération favorisant les comportements souhaités et renforçant la culture du risque de la Banque.

Responsabilité et éthique

Le [Code d'éthique de la Banque Scotia](#) nous permet de protéger nos valeurs et notre réputation dans chacune de nos activités. Nous exigeons de tous les employés, administrateurs et dirigeants qu'ils attestent chaque année de leur adhésion au Code. Celui-ci est révisé au minimum tous les deux ans. Après une refonte complète en 2018, nous l'avons actualisé en 2019 pour qu'il soit plus clair et mieux aligné sur les autres politiques de la Banque.

Nous encourageons tous les employés à faire part de leurs préoccupations au travail, par l'un des moyens suivants :

- Aviser directement un gestionnaire ou un supérieur (avec la possibilité d'un recours hiérarchique direct).
- Communiquer avec un représentant des Ressources humaines en ligne ou par téléphone.
- Demander de l'aide au Bureau de l'ombudsman des employés, qui offre un soutien confidentiel pour les problèmes liés au travail.
- Soumettre un rapport anonyme par l'intermédiaire d'une ligne d'assistance

indépendante, accessible en tout temps dans tous les pays où la Banque est présente.

Comme il est énoncé dans le Code et dans la [Politique sur le signalement](#), la Banque protégera de toutes représailles l'ensemble des BanquiersScotia, y compris les travailleurs temporaires, qui, de bonne foi, signalent une irrégularité ou communiquent leurs inquiétudes. Aucune mesure de représailles ne sera tolérée.

La Banque Scotia obéit à des pratiques de vente et d'affaires responsables, et ses conseillers se soucient de répondre aux besoins de la clientèle. Nous ne sacrifions jamais l'éthique au profit des ventes, des

Grands principes de vente de la Banque Scotia

- 1 Faire des clients notre priorité.
- 2 Agir à titre d'ambassadeurs de la Banque.
- 3 Être transparents envers nos clients.
- 4 Toujours obtenir le consentement des clients et protéger leurs renseignements personnels.
- 5 Veiller à la sécurité des clients et de la Banque.
- 6 Faire preuve d'honnêteté et d'intégrité.

La confiance, ça commence au sommet

bénéfiques ou d'autres cibles et objectifs. Cette valeur de base est clairement exprimée dans le Code et intégrée à nos grands principes de vente. Nous surveillons et améliorons constamment nos pratiques et nos processus de vente pour nous assurer de toujours répondre aux attentes de nos clients. Nous attachons ainsi beaucoup d'importance à leur avis sur les points à améliorer et veillons à recueillir régulièrement leurs commentaires. Si un client est incapable de régler son problème à sa succursale ou avec l'aide de notre Centre de contact, il peut le signaler au Bureau du président ou au Bureau de l'ombudsman.

Gouvernance relative aux enjeux environnementaux et sociaux

La surveillance de nos répercussions ESG est une responsabilité partagée du conseil d'administration, et différents volets ont été attribués à ses comités.

Le comité de gouvernance est chargé d'encadrer la stratégie et la production de rapports en lien avec les facteurs ESG, notamment en évaluant nos résultats sur le plan environnemental et social et en discutant des pratiques exemplaires d'information non financière. Il passe en revue les tendances ESG pour les comparer avec la stratégie de la Banque dans ce domaine, et examine le rapport ESG annuel. Ce comité évalue l'approche de gouvernance de la Banque en continu pour fournir des conseils, et émet des recommandations sur les politiques, en ce qui a trait par exemple aux droits de la personne.

Le comité de gestion du risque est le principal responsable de la surveillance des occasions et des risques climatiques, ainsi que des catastrophes naturelles causées par ces dérèglements. Les risques climatiques sont traités dans les rapports trimestriels sur la gestion du risque d'entreprise. En 2019, le comité de gestion du risque a réfléchi aux

conséquences potentielles des facteurs climatiques sur les diverses activités de la Banque.

Le comité oriente également le conseil en matière de gestion du risque, de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, et de mesures de sanction. À ce titre, il vérifie et approuve régulièrement les principaux cadres, politiques et limites de gestion du risque de la Banque, et veille à ce que la direction respecte le Cadre d'appétence au risque de l'organisation.

Quant à lui, le comité d'audit et de révision s'occupe du traitement de l'information climatique dans les rapports financiers et aide le conseil à superviser l'établissement des normes de conduite et d'éthique et à surveiller la gestion du risque d'inconduite.

Le comité des ressources humaines s'occupe de la diversité et de l'inclusion, du leadership, de la planification de la relève et de la rémunération globale, ce qui implique notamment de s'assurer que nos programmes de rémunération cadrent bien avec nos programmes de gestion du risque. En 2019, ce comité a supervisé la stratégie de leadership et le processus de planification de la relève, en s'efforçant, entre autres, d'accroître la présence féminine aux postes de cadres supérieures.

Défendre les droits de la personne

Pourquoi ça compte?

Les entreprises commerciales, où qu'elles se trouvent, doivent respecter, protéger et faire valoir les droits de la personne, et mettre en œuvre des mesures de prévention, d'atténuation et d'adaptation en cas d'atteinte à ces droits. La Banque Scotia considère ceux-ci comme la pierre d'assise de sa pérennité, de sa réussite et de la confiance de ses parties prenantes.

Notre approche

Nous nous engageons à respecter les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU, qui fournissent aux organisations un cadre clair pour intégrer les droits de la personne à leurs chaînes de valeur. Notre stratégie s'applique à l'ensemble de la Banque et à ses parties prenantes, et s'appuie sur notre [Déclaration des droits de la personne](#) et sur nos autres politiques et programmes.

Promotion des droits de la personne

Le respect des droits de la personne est au cœur de nos valeurs de base et guide la conduite de nos affaires. Adoptée au plus haut niveau de l'organisation en 2016, notre Déclaration des droits de la personne décrit notre approche pour tenir les engagements qui nous lient en tant qu'employeur, fournisseur de services financiers, partenaire commercial et membre de la collectivité. Un examen ultérieur nous a permis de constater qu'il était possible d'en faire davantage en déclarant que nous reconnaissons et respectons les droits des Autochtones dans tous les pays où nous exerçons nos activités. C'est dans cette optique que nous avons décidé de mettre à jour notre Déclaration des droits de la personne en 2019.

Nous tâchons toujours de prendre en compte les droits de la personne dans toutes nos activités pour avoir une incidence positive sur nos employés, nos clients et les collectivités où nous évoluons. Nous avons réalisé des progrès dans plusieurs des domaines prioritaires définis à l'issue d'une première

évaluation de nos efforts, tels que la discrimination, l'équité salariale, les mesures d'adaptation et la chaîne de valeur (en lien avec l'esclavage moderne et la traite des personnes).

En mai 2019, la Banque Scotia est devenue la première banque canadienne à adhérer à deux grandes initiatives de l'ONU : les Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des LGBTI et les Principes d'autonomisation des femmes. Par cette adhésion, la Banque démontre avec plus de force son engagement inébranlable à l'égard de la diversité et de l'inclusion et vient consolider sa stratégie en matière de développement durable.

Identité de genre

Nous avons mené plusieurs projets pour garantir encore davantage le droit de nos employés à ne pas faire l'objet de

Défendre les droits de la personne

discrimination en raison de leur identité ou de leur expression de genre sur le lieu de travail.

De récentes avancées à ce chapitre :

- Amélioration de notre système mondial de ressources humaines pour permettre aux employés d'indiquer leur identité de genre et le pronom de leur choix dans leur dossier.
- Ajout d'un module d'apprentissage obligatoire sur l'identité et l'expression de genre à la formation sur l'inclusion pour tous les employés dans le monde.
- Formation du personnel des Centres de contact mondiaux et des succursales canadiennes sur l'ouverture à l'identité et l'expression de genre des clients.
- Lancement à l'échelle mondiale d'une trousse et d'une plateforme de ressources sur l'identité et l'expression de genre dans l'intranet des employés.
- Création d'un programme mondial d'attestation Allié LGBT+ en collaboration avec IBM dans le but d'instaurer et de maintenir des milieux accueillants pour nos clients et nos employés.
- Meilleure couverture pour les employés ou les personnes à charge qui changent de genre.
- Rédaction des Lignes directrices sur la transition en milieu de travail et formation des gestionnaires à l'accompagnement des employés dans cette situation.
- Amélioration des espaces de travail dans une optique d'inclusion, notamment par l'ajout de toilettes accessibles et de genre neutre dans certains bureaux.

Équité salariale

Dans le cadre de notre engagement à l'égard de la diversité, de l'inclusion et de la prise de décisions exemptes de préjugés, nous analysons des données sur les genres et la rémunération. En 2019, nous avons réalisé un examen exhaustif de nos activités au Canada dans le cadre de notre stratégie en matière de droits de la personne.

Afin de comparer les données sur une base égale, nous avons examiné la rémunération médiane totale selon le sexe pour un poste de même échelon au Canada. Comme le montre le tableau ci-dessous, il ressort de cette analyse un écart inférieur à 4 %, qui s'explique principalement par des différences en lien avec la démographie ou la nature du poste. Globalement, cette valeur est restée relativement stable d'année en année et s'est maintenue à 1 % au niveau débutant, le plus représenté au sein du personnel. Elle s'est légèrement améliorée pour ce qui est des

Poste ¹	Rémunération médiane totale ²
	Femmes p/r hommes (%)
Vice-président ou premier vice-président	97 %
Gestionnaire ou professionnel expérimenté	96 %
Professionnel ou personnel, responsable de l'administration ou de l'exploitation	99 %

¹ Par souci de comparaison à base égale, tous les employés à temps plein au Canada ont été comptabilisés, sauf ceux effectuant des ventes directes ou participant à de programmes d'intéressement spécialisés.

² La rémunération totale inclut le salaire de base et les primes d'intéressement à court et à long terme (le cas échéant).

Défendre les droits de la personne

postes de gestionnaires et de professionnels expérimentés, deuxième catégorie en importance à la Banque. Si la situation progresse pour certains postes, nous savons que nous devons en faire plus pour réduire encore davantage le déséquilibre entre les employés et assurer une rémunération et un processus décisionnel équitables, transparents et fondés sur la qualité du travail.

Dans le cadre de notre évaluation annuelle, nous avons également examiné l'attribution des rajustements du salaire de base, les primes d'intéressement et l'évaluation du rendement individuel de 2019, pour les femmes et les hommes. Dans l'ensemble, nous avons relevé une légère différence en faveur des femmes, sauf aux échelons de gestion, où la rémunération variable était un peu plus élevée chez les hommes en raison de leur plus grande représentation dans les domaines spécialisés ou techniques. Autant d'hommes que de femmes ont reçu une prime d'intéressement.

Nous continuons à outiller et à former nos gestionnaires pour favoriser la prise de décisions objectives, et à agir pour accélérer l'avancement des femmes vers des postes plus haut placés. Selon nous, l'amélioration de leur représentation aux échelons de direction sera déterminante pour gommer les différences.

Nous savons que la parité est moins respectée dans certains secteurs de la Banque, et c'est pourquoi nous avons mis en place des programmes pour accroître la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de notre organisation. En renforçant notre bassin de talents et en veillant à ce que les employés aient un accès égal aux possibilités d'avancement, nous voulons constituer une équipe hautement performante pour que la Banque soit reconnue comme un leader du rendement organisationnel. Consultez la page 32 pour en savoir plus.

En investissant dans des outils numériques innovants et en prenant des mesures pour rendre les lieux de travail et d'accueil mieux adaptés, nous favorisons l'inclusion des employés et des clients avec un handicap.

Mesures d'adaptation pour les employés et les clients

Au Chili, nous avons continué à faire avancer notre plan d'adaptation triennal. Un groupe de travail a été mis sur pied pour promouvoir le recrutement et l'inclusion des personnes touchées par un handicap à Scotiabank Chile. Il se compose de dirigeants de différents services de la Banque qui se réunissent une fois par mois pour décider d'objectifs et de mesures en faveur de l'inclusion des travailleurs handicapés. Ce groupe relève du comité sur l'inclusion du Chili, qui a accueilli de nouveaux membres en 2019, à la suite de l'acquisition de BBVA. L'année dernière, le groupe de travail a contribué à la mise en place d'un nouveau programme d'avantages sociaux visant à améliorer la qualité de vie des personnes avec un handicap. Les participants profitent notamment d'indemnités, de remboursements, de permis et d'avantages pour des animaux d'assistance.

Au Canada, nous avons progressé en matière d'adaptation en élaborant et en donnant une formation obligatoire sur le sujet pour les responsables des Centres de contact de tout le pays. Les séances ont sensibilisé les employés à l'accessibilité et à l'adaptation, et ont fait la promotion d'un milieu où chacun se sent à l'aise de poser des questions sur les droits de la personne et sur leur prise en compte dans les activités quotidiennes. Nous avons défini des processus officiels pour la mise en place de mesures d'adaptation cohérentes dans tous les Centres de contact canadiens, processus qui répondent aux besoins d'employés et de clients aux capacités, aux limites et aux profils démographiques variés.

Nous avons également déployé de nouveaux outils numériques pour renforcer l'inclusion au sein du personnel et de la clientèle. Nous avons notamment repensé l'application mobile de la Banque Scotia pour la rendre plus accessible. La nouvelle version a été conçue autour de l'inclusivité; en supprimant

Défendre les droits de la personne

tous les obstacles aux services bancaires, nous les rendons accessibles aux personnes ayant divers besoins sur le plan visuel, auditif, cognitif ou de la mobilité.

Nous avons par ailleurs mis à l'essai l'application LanguageLine pour les employés malentendants. Cette technologie de visioconférence permet de fournir des services d'interprétation à la demande à partir d'un téléphone cellulaire ou d'une tablette. Les employés malentendants ou atteints de surdité peuvent ainsi participer pleinement aux activités quotidiennes, telles que les réunions d'équipe et les formations, ce qui crée un environnement plus accessible et inclusif.

En 2019, nous avons eu l'honneur de recevoir un prix de gestion des absences dans le cadre des Workplace Benefits Awards de Benefits Canada.

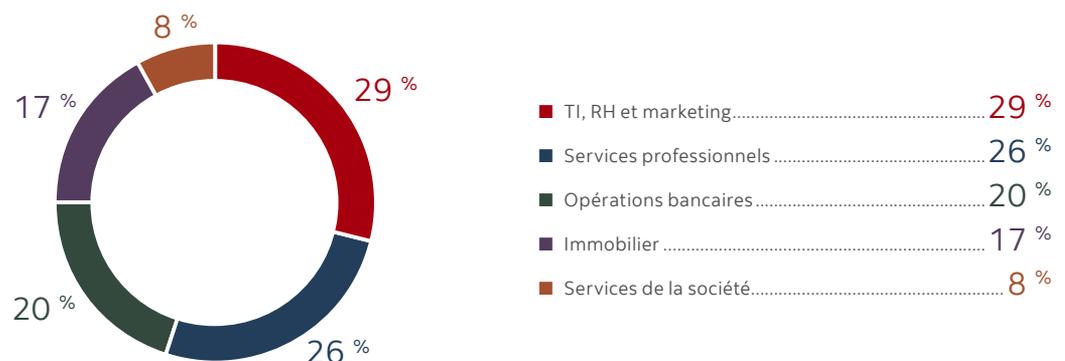
Cette récompense est venue souligner la refonte complète de nos politiques en matière d'invalidité et de notre programme global de gestion des absences, qui nous ont conduits à considérer les questions d'invalidité de courte et de longue durée

et nos pratiques administratives. Notre nouvelle approche s'appuie sur les données et l'analytique pour favoriser avant tout le bien-être général des employés amenés à s'absenter, et aider ceux qui prennent un congé à revenir au travail rapidement et en toute sécurité. Le prix saluait les mesures d'adaptation mises en place pour maintenir les employés au travail, ainsi que les efforts déployés pour préparer les personnes en congé à regagner leur poste. Durant la première année du programme, soit en 2018, nous avons observé une réduction de la longueur des congés pour invalidité de courte durée de 14 %, et une baisse des cas aboutissant à une invalidité de longue durée de 42 %.

Facteurs ESG et chaîne d'approvisionnement

En tant qu'institution internationale, la Banque Scotia s'associe avec des milliers de fournisseurs partout dans le monde. Notre [Code d'éthique du fournisseur](#) nous aide à communiquer nos attentes envers nos partenaires actuels et potentiels en lien avec les pratiques d'affaires éthiques et responsables, les droits de la personne et l'environnement.

Dépenses relatives aux fournisseurs de la Banque Scotia, par secteur d'activité



Défendre les droits de la personne

Nous avons également publié notre *Politique d'approvisionnement mondial* pour simplifier et harmoniser les accords avec les tiers. La Politique encadre les activités d'approvisionnement de toute la Banque, dans l'ensemble des pays où elle est présente. Parmi les dernières mises à jour du texte, mentionnons la définition de situations précises où les Services d'approvisionnement mondiaux doivent être sollicités, pour clarifier et renforcer les exigences de contrôle diligent et de bonne conduite s'appliquant aux nouveaux fournisseurs et aux partenaires potentiels. Par exemple, les règles ont été resserrées dans le cas d'un changement important chez un fournisseur actuel, et imposent de renouveler les évaluations du risque, les contrôles diligents et les approbations.

La politique de sanctions à l'échelle de l'organisation a par ailleurs été formellement intégrée, tandis que la délimitation des responsabilités et la participation des Services d'approvisionnement mondiaux au processus d'approvisionnement ont été explicitées. Enfin, les mesures à prendre pour maintenir l'intégrité de l'approvisionnement ont été précisées.

Protéger nos clients

Pourquoi ça compte?

La confiance est le fondement de nos activités. La protection de l'argent, de la vie privée et des données de nos clients, et la gestion des risques associés aux crimes financiers, contribuent à favoriser des pratiques bancaires responsables et sont déterminantes pour entretenir la confiance de la clientèle.

Notre approche

Nous gagnons la confiance des parties prenantes et des clients et maintenons notre réputation en nous démarquant sur le plan de la gestion des risques liés aux crimes financiers, de la protection de la vie privée des clients et de l'amélioration de la cybersécurité, et en faisant la promotion d'une utilisation éthique de l'intelligence artificielle.

Lutte contre les crimes financiers

La Banque Scotia n'entretient en aucun cas des liens avec des entreprises ou des personnes qui se livrent à des activités illicites, ni avec des entreprises dont les activités sont inappropriées ou frôlent l'illégalité. Nous sommes résolus à contribuer au maintien de systèmes financiers sûrs dans les pays où nous exerçons nos activités, en prenant les mesures qui s'imposent et en adoptant une approche axée sur le risque.

Nous cherchons sans cesse de nouvelles façons de contrer les techniques de plus en plus sophistiquées des criminels pour profiter du secteur bancaire, par le blanchiment d'argent, les cyberattaques, la fraude et d'autres crimes financiers. Nous continuons à investir dans le renforcement des protections et à en apprendre davantage sur nos clients grâce à des questions judiciaires, ce qui nous permet de préciser les besoins de la clientèle, d'améliorer l'échange de données et d'informations sur le risque, d'exploiter les technologies et processus intégrés, et d'être plus efficaces dans la détection et la prévention des crimes et le signalement des comportements suspects.

La collaboration est capitale pour combattre les nouvelles et anciennes formes de crimes financiers. En tant qu'institution financière parmi les plus importantes au Canada, nous maintenons notre soutien à l'égard des initiatives gouvernementales visant à améliorer le cadre national de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. En partenariat avec les établissements d'enseignement et l'écosystème global des technologies financières, nous travaillons sur des techniques novatrices de cryptage de données et misons sur la puissance de l'intelligence artificielle et de l'analytique pour aller plus loin dans la prédiction, la détection et la prévention des crimes financiers.

Confidentialité et sécurité des données

La Banque Scotia s'est dotée d'un programme rigoureux de protection de la vie privée pour préserver les renseignements personnels qui lui sont confiés. En 2019, elle

Protéger nos clients

a publié un nouvel [engagement en matière de confidentialité](#) pour guider son approche, qui insiste notamment sur la nécessité pour les employés de collecter et d'utiliser les renseignements personnels de façon responsable, sûre, respectueuse, pertinente, flexible et transparente.

L'année dernière, nous avons révisé notre Cadre de gestion du risque d'atteinte à la vie privée et mis la dernière main à notre politique connexe. Celle-ci établit les principes, les politiques et les procédures qui constituent nos normes globales de protection des renseignements personnels. Nous avons également mis à jour nos Procédures de gestion des incidents relatifs à la vie privée et des atteintes à la vie privée et défini de nouvelles procédures d'évaluation des facteurs relatifs à la confidentialité, pour assurer la prise en compte de cet enjeu dans le cadre d'une nouvelle relation avec un tiers ou de la création ou de la refonte de produits et services. Nous avons enfin publié de nouvelles lignes directrices sur l'utilisation de RPIP dans les initiatives numériques, qui présentent les aspects de confidentialité à considérer lors de la conception de projets numériques où des RPIP sont en jeu. Les lignes directrices aident notamment les employés de la Banque Scotia à différencier les utilisations de RPIP autorisées et interdites du point de vue de la protection de la vie privée.

Au Canada, nous avons revu l'Entente sur la confidentialité et la *Politique sur la protection de la vie privée numérique et la publicité ciblée par centres d'intérêt* (anciennement la *Politique sur les témoins*), qui décrit la façon dont la Banque Scotia utilise les témoins et les autres technologies de son site Web (par exemple, pour le ciblage du contenu publicitaire), dans un souci de transparence et de clarté auprès des clients. La Politique précise comment la Banque traite les renseignements personnels au Canada, notamment le type d'information recueillie, le moment et le motif de la collecte et de

l'utilisation, et les circonstances qui justifient la diffusion ou la divulgation de données.

En 2019, nous avons souligné la Semaine de la sensibilisation à la protection de la vie privée sur nos six marchés stratégiques pour montrer aux employés qu'ils jouent tous un rôle essentiel dans la préservation des renseignements personnels de la clientèle et du personnel. Au titre du programme de formation obligatoire à l'échelle mondiale, les employés doivent par ailleurs suivre chaque année un cours en ligne sur la confidentialité. Nous avons aussi collaboré avec des organismes gouvernementaux et des associations sectorielles pour renforcer la protection de la vie privée dans notre secteur, au sein de l'Association des banquiers du Canada.

Nous avons par exemple participé aux consultations du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada sur les transferts nécessaires au traitement des données personnelles.

Cybersécurité

La Banque Scotia s'appuie sur des équipes de cybersécurité partout où elle exerce des activités pour établir et protéger ses infrastructures et données essentielles. Nous avons mis en place des processus pour repérer et contrer tout risque de cyberattaque ou d'atteinte à la sécurité de l'information, mais aussi des stratégies bien définies pour atténuer ces dangers à différents niveaux de l'organisation. Notre stratégie de cybersécurité, approuvée par le conseil d'administration, vise ainsi à protéger la Banque et ses clients et à nous préparer à affronter les menaces émergentes

En 2019, nous avons rédigé une nouvelle *Politique afférente à la cybersécurité*, qui améliore nos procédures en matière de protection des données du client. Nous avons ainsi instauré l'authentification à facteurs multiples dans le cadre de la nouvelle

Comme il est énoncé dans l'engagement de la Banque en matière de confidentialité, les employés doivent collecter et utiliser les renseignements personnels de façon responsable, sûre, respectueuse, pertinente, flexible et transparente.

Protéger nos clients

application mobile pour les clients canadiens, mis davantage l'accent sur les actifs informationnels essentiels de la Banque, conçu une plateforme infonuagique sécurisée et renforcé la formation et la sensibilisation à la cybersécurité dans toute la Banque.

L'année dernière, nous avons également mis en avant le Mois de la sensibilisation à la cybersécurité auprès des employés de chacun de nos marchés stratégiques. Nous avons abordé des sujets tels que la sécurité de l'infonuagique et des applications, les risques des médias sociaux, la cybersécurité et la gestion du risque dans les services bancaires, la prévention de la perte de données, le vol d'identité et la cybersécurité en voyage.

Éthique appliquée à l'intelligence artificielle et aux technologies

L'intelligence artificielle a ouvert une nouvelle ère en matière de service à la clientèle et de gestion du risque : elle nous offre l'occasion inédite de réimaginer notre façon de faire des affaires. Notre déclaration sur l'utilisation interactive et responsable de l'intelligence artificielle contribuera grandement à aligner nos avancées dans ce domaine sur nos valeurs fondamentales :

- Pertinence
- Transparence
- Respect
- Sécurité
- Responsabilité
- Polyvalence

Nous avons monté un programme de formation sur deux jours pour aider les employés à soumettre les applications et les processus d'intelligence artificielle à des principes éthiques.

L'investissement de la Banque Scotia dans l'intelligence artificielle va au-delà de l'adoption de nouveaux outils et de nouvelles technologies. Nous sommes déterminés à faire figure de pionniers dans la définition de principes, de lignes directrices et de formations favorisant les applications éthiques de ce puissant instrument. En 2019, la Banque a lancé le premier programme d'attestation en intelligence artificielle et fiabilité des données pour entreprises au Canada. Mené en collaboration avec l'École de gestion Smith de l'Université Queen's et l'IEEE, le plus grand organisme professionnel mondial voué aux progrès technologiques pour l'humanité, ce programme sur deux jours a été conçu afin que les employés de la Banque acquièrent une connaissance fondamentale et une compréhension des principes d'éthique relatifs aux décisions d'affaires et aux applications et processus d'intelligence artificielle.

En 2019, nous avons noué des partenariats avec des établissements d'enseignement pour mieux cerner les avantages et les coûts de l'intelligence artificielle et des technologies :

- Nous avons accordé 750 000 \$ à l'Université d'Ottawa pour qu'elle contribue à l'initiative de la Banque Scotia sur l'intelligence artificielle et la société, destinée à améliorer notre compréhension de l'éthique appliquée aux technologies.
- Nous avons fait un don de 1,25 million de dollars à l'Université de l'Alberta pour financer l'Initiative de recherche en intelligence artificielle de la Banque, menée dans le département d'informatique de l'établissement. Ce projet consiste à étudier et à concevoir des outils pratiques et des modèles prévisionnels pour la détection de la fraude et l'analyse et la reconnaissance vocales.

Annexes

.....
Principaux
facteurs ESG
et mobilisation
des parties
prenantes

p. 63

.....
Index du Groupe
de travail sur
l'information
financière
relative aux
changements
climatiques

p. 66

.....
Communication
sur le progrès
du Pacte
mondial de
l'ONU

p. 67

.....
Index des
objectifs et
des cibles de
développement
durable

p. 68

.....
Index de la
Global Reporting
Initiative

p. 69

.....
Index du
Sustainability
Accounting
Standards Board

p. 86

Principaux facteurs ESG et mobilisation des parties prenantes

Nous nous efforçons de considérer les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance qui touchent le plus nos activités et nos parties prenantes, et sur lesquels nous pouvons avoir l'incidence la plus positive.

En 2017, nous avons procédé à une évaluation de l'importance relative des enjeux ESG auprès de nos parties prenantes, à qui nous avons demandé de classer les facteurs par ordre de priorité. Nous avons interrogé des employés, des clients, des investisseurs, des gouvernements, des organisations non gouvernementales, des partenaires philanthropiques et des établissements d'enseignement. Notre approche ESG est fondée sur cette compréhension des sujets comptant pour nos parties prenantes.

Nous échangeons régulièrement avec nos parties prenantes internes et externes pour déterminer quels enjeux ESG sont les plus déterminants pour elles et notre organisation. Afin de maintenir de solides relations et une communication ouverte, nous utilisons divers canaux et méthodes, de nature officielle ou non.

ENVIRONNEMENT

- Empreinte environnementale (émissions de GES, consommation de papier)
- Gestion des risques environnementaux ou sociaux en matière de prêts
- Création de produits ayant des avantages environnementaux

SOCIÉTÉ

- Littératie et éducation financières
- Innovation et numérisation
- Inclusion financière et accès aux services financiers
- Création de produits ayant des avantages sur le plan social
- Diversité et égalité des chances
- Santé et bien-être des employés
- Investissement dans la collectivité et philanthropie
- Santé, bien-être et éducation des jeunes
- Service à la clientèle
- Attraction, fidélisation et perfectionnement des talents

GOVERNANCE

- Gouvernance des activités
- Structure organisationnelle
- Transparence des activités et des services
- Droits de la personne
- Pratiques équitables en matière d'emploi
- Confidentialité et sécurité des données
- Conception et vente honnêtes de produits et services responsables
- Chaîne d'approvisionnement durable ou responsable
- Engagements externes liés à la durabilité ou à la RSE

Principaux facteurs ESG et mobilisation des parties prenantes

Partie prenante	Interactions	Questions ESG d'intérêt en 2019
Clients	<ul style="list-style-type: none"> Mobilisation du public En personne, aux rencontres ou aux événements communautaires Commentaires dans <i>Le pouls</i> et les appels de suivi Réseau de succursales Centres de contact Médias sociaux Participation aux conférences Programmes d'investissement communautaire Assemblée annuelle 	<ul style="list-style-type: none"> Engagement dans la collectivité et événements Investissement dans la collectivité et philanthropie Initiatives de responsabilité sociale de l'entreprise Cybersécurité et confidentialité des données Occasions d'améliorer l'expérience client
Employés	<ul style="list-style-type: none"> En ligne, sur les plateformes de réseautage internes, dans les courriels et l'Intranet Assemblées locales et réunions d'équipe Mobilisation régulière au moyen du sondage sur l'expérience des nouveaux employés – <i>Pouls Scotia</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Possibilités de formation continue et acquisition de nouvelles connaissances centrées sur le numérique et les technologies Environnement de travail diversifié et inclusif Droits de la personne au travail Connaissances et outils pour renforcer l'accent sur le client Occasions de nouer des liens avec les collectivités locales au moyen d'initiatives de soutien et de bénévolat
Actionnaires, investisseurs, agences d'évaluation et analystes de recherche	<ul style="list-style-type: none"> Journée des investisseurs de la Banque Scotia à Santiago, au Chili, en janvier 2020 Participation de l'équipe de gestion aux conférences d'investisseurs Propositions et demandes de renseignements des actionnaires Assemblée générale annuelle et conférences téléphoniques de mise à jour trimestrielles sur les bénéfices Plus de 400 rencontres individuelles avec les investisseurs Médias sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> Acquisitions, dessaisissements et repositionnement de l'organisation Rendement et évaluation des actions Marché de l'habitation et endettement des consommateurs au Canada Enjeux géopolitiques et macroéconomiques Transformation numérique Instruments financiers au service de la durabilité (ex. : obligations vertes) Enjeux ESG dans les Amériques et tous les pays d'activité de la Banque Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) Droits de la personne et relations avec les Autochtones Égalité des genres et équité salariale Rémunération de la direction Prêts au secteur de l'énergie

Principaux facteurs ESG et mobilisation des parties prenantes

Partie prenante	Interactions	Questions ESG d'intérêt en 2019
Gouvernement	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogue avec les décideurs et les représentants du gouvernement • Mémoires présentés aux consultations du gouvernement • Appartenance au groupe de travail des secteurs public et privé sur la finance durable de l'Institute of International Finance • Comité technique de l'Association canadienne de normalisation sur la définition d'une taxonomie financière pour la transition écologique au Canada 	<ul style="list-style-type: none"> • Cybersécurité et crimes financiers • Finance numérique et protection des données • Commerce international • Diversité et inclusion • Finance durable et changements climatiques • Modernisation des paiements au Canada
Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> • Procédure d'approvisionnement • Évaluation des fournisseurs potentiels en matière de durabilité • Programme de gestion du risque lié aux tiers 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Code d'éthique du fournisseur</i> • <i>Modern Slavery Act</i> du Royaume-Uni et droits de la personne • Risque environnemental et social • Politique d'approvisionnement mondiale
ONG, organismes de développement communautaire et établissements d'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> • Partenariats communautaires • Conférences, événements et webinaires • Bénévolat des employés • Investissement dans les partenariats avec des établissements d'enseignement • Collaboration avec Business for Social Responsibility relativement aux droits de la personne 	<ul style="list-style-type: none"> • Épanouissement des jeunes • Littératie et éducation financières • Soutien aux collectivités et aux établissements d'enseignement locaux
Organismes nationaux et mondiaux œuvrant pour le développement durable	<ul style="list-style-type: none"> • Appui public du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) du Conseil de stabilité financière • Participation au projet du Pacte mondial de l'ONU sur l'égalité des sexes • Signature des Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU • Adoption des Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des LGBTI de l'ONU 	<ul style="list-style-type: none"> • Transparence relative aux risques ESG • Changements climatiques et tarification du carbone • Objectifs de développement durable • Égalité des genres • Inclusion de la communauté LGBT+

Index du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques



La Banque Scotia sait que les changements climatiques représentent l'un des plus importants enjeux de notre époque. Elle soutient le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) du Conseil de stabilité financière et entend mettre en œuvre ses recommandations dans toute l'organisation.

Thèmes et domaines	Pages de référence
Gouvernance	
a) Supervision par le conseil d'administration	Rapport annuel 2019, p. 104 Rapport 2019 ESG, pp. 16-17
b) Postes de gestion	Rapport annuel 2019, p. 105 Rapport 2019 ESG, p. 17
Stratégie	
a) Risques et occasions	Rapport annuel 2019, p. 105 Rapport 2019 ESG, pp. 16-19
b) Incidence des risques climatiques et occasions pour l'organisation	Rapport annuel 2019 p. 105 Rapport 2019 ESG, pp. 16-19
c) Résilience de la stratégie d'entreprise en fonction des différents scénarios climatiques	Rapport annuel 2019, p. 105 Rapport 2019 ESG, pp. 16-19
Gestion du risque	
a) Processus de définition et d'évaluation des risques climatiques	Rapport annuel 2019, p. 105 Rapport 2019 ESG, pp. 16-19
b) Gestion des risques climatiques	Rapport annuel 2019, p. 105 Rapport 2019 ESG, pp. 16-19
c) Intégration des risques climatiques à la gestion globale du risque	Rapport annuel 2019, p. 105 Rapport 2019 ESG, pp. 16-19
Paramètres et cibles	
a) Paramètres d'évaluation des risques et des occasions liés aux changements climatiques	Rapport annuel 2019, pp. 105-106 Rapport 2019 ESG, pp. 18-22
b) Déclaration sur la quantité d'émissions de GES de types 1, 2 et 3	Rapport 2019 ESG, p. 18
c) Cibles de gestion et de rendement en matière de risques et d'occasions climatiques	Rapport annuel 2019, pp. 105-106 Rapport 2019 ESG, pp. 18-22

Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU

La Banque Scotia réitère son appui au Pacte mondial de l'ONU et à ses dix principes. L'index ci-dessous sert de communication sur le progrès et détaille nos interventions à l'égard de ces principes.

Principes du Pacte mondial de l'ONU	Sections et pages de référence
Droits de la personne	
Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.	Miser sur nos employés (p. 29-34); Outiller nos clients (p. 35-40); Investir dans nos collectivités (p. 41-48); La confiance, ça commence au sommet (p. 51-53); Défendre les droits de la personne (p. 54-58); GRI 102-8, 102-9, 102-12, 102-16, 102-14, 102-41, 201-3, 205-2, 401-1, 401-2, 402-1, 403-2, 406-1, 412-1, 414-1
Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.	Défendre les droits de la personne (p. 54-58); GRI 102-9, 406-1, 412-1, 414-1, FS13, FS14
Travail	
Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.	Miser sur nos employés (p. 29-34); Défendre les droits de la personne (p. 54-58); GRI 102-41, 401-2, 402-1
Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	Défendre les droits de la personne (p. 54-58); GRI 412-1
Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.	Défendre les droits de la personne (p. 54-58)
Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.	Miser sur nos employés (p. 29-34); Défendre les droits de la personne (p. 54-58); GRI 102-8, 401-1, 401-2, 403-2, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 406-1, 412-1
Environnement	
Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.	Nos engagements sur le climat (p. 16 et 22); Prêts et investissements centrés sur les enjeux ESG (p. 23-26); GRI 102-11, 308-1, FS11
Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.	Nos engagements sur le climat (p. 16-22); GRI 302-1, 302-4, 303-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, FS8
Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	Nos engagements sur le climat (p. 18-21); GRI 302-4, 305-5, FS8
Anti-corruption	
Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	La confiance, ça commence au sommet (p. 51-53); GRI 102-16, 205-1, 205-2

Index des objectifs et des cibles de développement durable

Grâce à nos priorités ESG, nous pouvons agir particulièrement sur 6 des 17 objectifs de développement durable (ODD) et leurs cibles.



Cibles résumées des ODD	Références pertinentes
ODD 1 : Pas de pauvreté	
1.2 Réduction d'au moins la moitié de la population vivant dans la pauvreté	Outiller nos clients (p. 35-40); Investir dans nos collectivités (p. 41-48) GRI 413-1, FS13, FS14
1.3 Systèmes et mesures de protection sociale pour les personnes pauvres et vulnérables	Outiller nos clients (p. 35-40); Défendre les droits de la personne (p. 54-58)
1.4 Droits égaux aux ressources économiques	Outiller nos clients (p. 35-40); GRI 413-1, FS13, FS14
ODD 3 : Bonne santé et bien-être	
3.2 Élimination de la mortalité infantile évitable par un appui aux soins de santé primaires	Investir dans nos collectivités (p. 41-48); GRI 401-2
3.4 Promotion de la santé mentale et du bien-être	Investir dans nos collectivités (p. 41-48); GRI 401-2
3.8 Couverture sanitaire universelle	Investir dans nos collectivités (p. 41-48); GRI 401-2
ODD 4 : Éducation de qualité	
4.1 Éducation primaire et secondaire gratuite pour tous les garçons et toutes les filles	Investir dans nos collectivités (p. 41-48)
4.3 Accès égal à un enseignement technique ou tertiaire	Miser sur nos employés (p. 29-34); Investir dans nos collectivités (p. 41-48); GRI 404-1
4.4 Amélioration des compétences nécessaires à l'emploi des jeunes et des adultes	Miser sur nos employés (p. 29-34); Investir dans nos collectivités (p. 41-48); GRI 404-1, 413-1
4.5 Élimination des inégalités entre les sexes dans l'éducation	GRI 404-1
ODD 5 : Égalité entre les sexes	
5.1 Suppression de toute forme de discrimination à l'égard des femmes et des filles dans le monde entier	Miser sur nos employés (p. 29-34); Outiller nos clients (p. 35-40); Défendre les droits de la personne (p. 54-58); GRI 201-1, 401-1, 405-1, 406-1, 412-1
5.5 Accès équitable aux fonctions de direction à tous les échelons	Miser sur nos employés (p. 29-34); Outiller nos clients (p. 35-40); Défendre les droits de la personne (p. 54-58); GRI 102-18, 405-1
ODD 8 : Travail décent et croissance économique	
8.2 Amélioration de la productivité économique par la diversification et l'innovation	Outiller nos clients (p. 35-40); GRI 201-1, 404-1, 404-2
8.3 Soutien à la création d'emploi et à l'entrepreneuriat	Outiller nos clients (p. 35-40); Investir dans nos collectivités (p. 41-48)
8.5 Plein emploi productif pour tous, avec un salaire égal pour un travail égal	Miser sur nos employés (p. 29-34); Défendre les droits de la personne (p. 54-58); GRI 102-8, 201-3, 401-1, 401-2, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 412-1
8.6 Réduction de la proportion de jeunes sans emploi par l'éducation ou la formation	Investir dans nos collectivités (p. 41-48); GRI 401-1
8.7 Suppression du travail forcé, de l'esclavage moderne, de la traite d'êtres humains et de toutes les formes de travail des enfants	Investir dans nos collectivités (p. 41-48); Défendre les droits de la personne (p. 54-58); GRI 412-1
8.8 Défense des droits des travailleurs et promotion de la sécurité sur le lieu de travail	Miser sur nos employés (p. 29-34); La confiance, ça commence au sommet (p. 51-53); Défendre les droits de la personne (p. 54-58); GRI 102-41, 403-2
8.10 Généralisation de l'accès aux services bancaires	Outiller nos clients (p. 35-40); GRI 102-4, FS13, FS14
ODD 13 : Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques	
13.1 Renforcement de la résilience et des capacités d'adaptation	Nos engagements sur le climat (p. 16-22); GRI 201-2, 203-1, 302-1, 302-4, 303-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5
13.2 Intégration des mesures relatives aux changements climatiques	Nos engagements sur le climat (p. 16-22); Prêts et investissements centrés sur les enjeux ESG (p. 23-26); GRI 201-2
13.3 Amélioration de l'éducation aux changements climatiques	Nos engagements sur le climat (p. 16-22); Investir dans nos collectivités (p. 41-48); GRI 102-11, 201-2

Index de la Global Reporting Initiative

ASPECTS GÉNÉRAUX

102-1	<p>Nom de l'organisation</p> <p>La Banque de Nouvelle-Écosse (Banque Scotia).</p>																								
102-2	<p>Activités, marques, produits et services</p> <p>Voir la p. 2.</p>																								
102-3	<p>Lieu du siège social</p> <p>Le siège social de la Banque est situé au 1709 Hollis Street, à Halifax (Nouvelle-Écosse), au Canada, et les bureaux de la direction se trouvent au Scotia Plaza, 44 rue King Ouest, à Toronto, au Canada.</p>																								
102-4	<p>Lieu des activités</p> <p>Au cours de l'exercice 2019, nous avons été actifs dans les pays suivants :</p> <p>Amérique du Nord – Canada, Mexique, États-Unis;</p> <p>Amérique centrale et du Sud – Belize, Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, El Salvador, Guyana, Panama, Pérou, Uruguay, Venezuela;</p> <p>Antilles – Anguilla, Antigua-et-Barbuda, Aruba, Bahamas, Barbade, Bonaire, îles Vierges britanniques, îles Caïmans, Curaçao, Dominique, République dominicaine, Grenade, Jamaïque, Porto Rico, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Martin, Saint-Vincent-et-les-Grenadines, Trinité-et-Tobago, îles Turks et Caicos, îles Vierges américaines;</p> <p>Asie-Pacifique – Australie, Chine, RAS de Hong Kong, Inde, Japon, Malaisie, Singapour, Corée du Sud, Thaïlande;</p> <p>Europe – Irlande, Royaume-Uni.</p>																								
102-5	<p>Nature de la propriété et forme juridique</p> <p>La Banque est considérée comme une banque de l'annexe I en vertu de la <i>Loi sur les banques du Canada</i> et est inscrite à la Bourse de Toronto et à la Bourse de New York. C'est une société ouverte à grand nombre d'actionnaires dans laquelle aucun individu ou groupe ne peut détenir plus de 10 % d'actions, toutes catégories confondues.</p>																								
102-6	<p>Marchés</p> <p>Voir la p. 2.</p>																								
102-7	<p>Taille de l'organisation</p> <p>Voir la p. 2.</p>																								
102-8	<p>Renseignements sur les employés et autres travailleurs</p> <p>A. Effectif total par contrats de travail et par genres</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Genre</th> <th>Permanent</th> <th>Contractuel</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Femme</td> <td>46 151</td> <td>3 618</td> <td>49 769</td> </tr> <tr> <td>Homme</td> <td>36 671</td> <td>2 375</td> <td>39 046</td> </tr> <tr> <td>Non binaire</td> <td>102</td> <td>19</td> <td>121</td> </tr> <tr> <td>Préfère ne pas répondre</td> <td>54</td> <td>6</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>82 978</td> <td>6 018</td> <td>88 996</td> </tr> </tbody> </table>	Genre	Permanent	Contractuel	Total	Femme	46 151	3 618	49 769	Homme	36 671	2 375	39 046	Non binaire	102	19	121	Préfère ne pas répondre	54	6	60	Total	82 978	6 018	88 996
Genre	Permanent	Contractuel	Total																						
Femme	46 151	3 618	49 769																						
Homme	36 671	2 375	39 046																						
Non binaire	102	19	121																						
Préfère ne pas répondre	54	6	60																						
Total	82 978	6 018	88 996																						

ASPECTS GÉNÉRAUX

102-8
(suite)**B. Effectif total par contrats de travail et par régions**

Région	Permanent	Contractuel	Total
Amériques	81 947	5 971	87 918
Asie	631	39	670
Europe	387	8	395
Océanie	13	0	13
Total	82 978	6 018	88 996

C. Effectif total par types d'emploi et par genres

Genre	Temps plein	Temps partiel	Total
Femme	44 194	5 575	49 769
Homme	37 466	1 580	39 046
Non binaire	92	29	121
Préfère ne pas répondre	52	8	60
Total	81 804	7 192	88 996

Nota : Effectif au 31 octobre 2019. Exclut le personnel occasionnel, et certaines filiales et sociétés affiliées, où le détail n'est pas disponible en raison de systèmes de déclaration différents. Consulter la page 21 du rapport annuel pour connaître le nombre d'employés en équivalent temps plein.

102-9

Chaîne d'approvisionnement

Voir la p. 57.

102-10

Changements importants à l'organisation et à sa chaîne d'approvisionnement

Il n'y a eu aucun changement majeur concernant la structure organisationnelle, la taille ou la propriété de la Banque Scotia ou sa chaîne d'approvisionnement au cours de l'exercice 2019. La Banque a annoncé des dessaisissements dans des marchés et secteurs secondaires, notamment dans certains pays de l'Est des Antilles, à Porto Rico, à El Salvador et en Thaïlande.

102-11

Principe de précaution

La *Politique environnementale* de la Banque Scotia décrit notre approche relative au principe de précaution. Voir la p. 22 pour avoir un résumé de notre politique.

102-12

Initiatives externes

Principes de l'Équateur, Pacte mondial de l'Organisation des Nations Unies, Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE FI), Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies, Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des LGBTI des Nations Unies, Principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies, Carbon Disclosure Project (CDP), Coalition pour le leadership en matière de tarification du carbone, Global Reporting Initiative (GRI), Principes pour l'investissement responsable (PRI), indice de durabilité Dow Jones, Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC).

ASPECTS GÉNÉRAUX

102-13	Adhésion à des associations	Conseil canadien des affaires Chambre de commerce du Canada Toronto Financial Services Alliance	Association des banquiers canadiens Institute of International Finance Association pour l'investissement responsable	
102-14	Déclaration des décideurs les plus haut placés de l'organisation	Voir les p. 7-8.		
102-16	Valeurs, principes, exigences et normes en matière de conduite	Les valeurs de la Banque Scotia sont le respect, l'intégrité, la passion et la responsabilité (voir la p. 52).		
102-18	Structure de gouvernance	Voir la p. 53 du présent rapport, et les p. 32-33 de la Circulaire de sollicitation de procurations 2019.		
102-40	Liste des groupes de parties prenantes	Voir les p. 64-65.		
102-41	Conventions collectives	Au 31 octobre 2019, 12 % de l'effectif total de la Banque Scotia bénéficiait d'une convention collective. On constate une légère baisse du taux de syndicalisation en raison des gains d'efficacité du point de vue des activités et du personnel qui ont été réalisés dans les bureaux syndiqués, ainsi que de la hausse du nombre total d'employés à l'échelle mondiale.		
102-42 102-43 102-44	Détermination et choix des parties prenantes; démarche de l'organisation pour mobiliser les parties prenantes; principales questions et préoccupations soulevées	Voir les p. 63-65.		
102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	Vous trouverez la liste des principales filiales au 31 octobre 2019 aux p. 223-224 du rapport annuel.		
102-46	Définition du contenu du rapport et du périmètre des aspects de déclaration			
	Sujets importants	Périmètre 103-1	Gestion 103-2	Évaluation 103-3
	Environnement p. 63	Important pour la Banque Scotia à l'interne et à l'externe, les employés, les futurs employés, les clients, les investisseurs, les collectivités et les parties prenantes en général.	pp. 16-26	Évaluation comparative, rendement relatif aux facteurs ESG et commentaires des clients et des employés.
	Société p. 63	Important pour la Banque Scotia à l'interne et à l'externe, les employés, les futurs employés, les clients, les investisseurs, les collectivités et les parties prenantes en général.	pp. 29-48	Évaluation comparative, rendement relatif aux facteurs ESG et commentaires des clients et des employés.
	Gouvernance p. 63	Important pour la Banque Scotia à l'interne et à l'externe, les employés, les futurs employés, les clients, les investisseurs, les collectivités et les parties prenantes en général.	pp. 51-61	Évaluation comparative, rendement relatif aux facteurs ESG et commentaires des clients et des employés.

ASPECTS GÉNÉRAUX

102-47	<p>Liste des questions importantes</p> <p>Voir les p. 63-65 et la norme de la GRI 102-46.</p>
102-48	<p>Reformulation des renseignements</p> <p>Les reformulations de la présente déclaration n'ont aucune conséquence importante.</p>
102-49	<p>Changements entourant la déclaration</p> <p>Voir la p. 6.</p>
102-50	<p>Période de déclaration</p> <p>L'exercice financier 2019, qui a débuté le 1^{er} novembre 2018 et a pris fin le 31 octobre 2019, sauf indication contraire.</p>
102-51	<p>Date de la dernière déclaration publiée</p> <p>La Déclaration sur la responsabilité sociale d'entreprise 2018 a été publiée le 14 mars 2019.</p>
102-52	<p>Cycle de production des déclarations</p> <p>Annuel, selon les résultats cumulés durant l'exercice.</p>
102-53	<p>Coordonnées pour toute question à propos du rapport</p> <p>csr@scotiabank.com</p>
102-54	<p>Attestation de la conformité de la déclaration aux normes de la GRI</p> <p>Le Rapport 2019 ESG a été rédigé conformément aux normes de la GRI, option « Conformité » – Critères essentiels.</p>
102-55	<p>Index du contenu GRI</p> <p>Voir la p. 69.</p>
102-56	<p>Vérification externe</p> <p>Un fournisseur de services indépendant a vérifié nos données sur les émissions de gaz à effet de serre. Le contenu de ce rapport a été approuvé par les premiers vice-présidents, et révisé par les hauts dirigeants et le comité de gouvernance du conseil d'administration de la Banque.</p>

ASPECTS ÉCONOMIQUES

Performance économique

201-1	<p>Valeur économique directe créée et distribuée</p> <p>Voir la p. 2 du présent rapport, et la p. 11 du rapport annuel.</p>
201-2	<p>Considérations financières et autres risques et occasions en matière de changements climatiques</p> <p>Voir les p. 17-22 du présent rapport, et les p. 105-107 du rapport annuel.</p>

ASPECTS ÉCONOMIQUES

201-3

Régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite**Étendue de la couverture avec le régime à prestations déterminées de l'organisation**

A. Valeur estimée du passif	4 882 485 000 \$ au 1 ^{er} novembre 2018.
B. Mesure dans laquelle on estime que le passif du régime est couvert	Capitalisation à 116 % selon l'approche de continuité au 1 ^{er} novembre 2018.
C. Stratégie de financement	Conforme aux exigences prévues par la loi canadienne en ce qui concerne le financement des régimes de retraite.
D. Cotisation des employés	Si l'employé participe au volet contributif du régime, sa cotisation s'élève à 4 % de son salaire; s'il s'agit plutôt du volet à cotisations déterminées, sa cotisation représente entre 0 et 4 % de son salaire. L'employeur verse la portion restante des sommes nécessaires au paiement des prestations, ainsi qu'un montant égal aux cotisations des employés qui participent au volet à cotisations déterminées du régime.
E. Participation au régime	32 812 employés au 1 ^{er} novembre 2018 (plus 3 810 durant la période d'attente).

Répercussions économiques indirectes

203-1

Investissements en infrastructures et services pris en charge

Voir la p. 21.

Lutte contre la corruption

205-1

Opérations ayant fait l'objet d'un examen des risques de corruption

L'ensemble des 604 unités évaluables ont mesuré leurs risques de corruption. Parmi elles, 13 % (ou 79 unités) ont relevé un risque résiduel élevé ou très élevé.

205-2

Communication et formation sur les politiques et les procédures de lutte contre la corruption

Comme l'emploi à la Banque Scotia est conditionnel au respect du Code d'éthique, tous les employés, administrateurs et dirigeants doivent recevoir, lire et observer celui-ci, de même que toute autre politique applicable, et reconfirmer leur adhésion une fois par année. L'ensemble du personnel doit suivre la formation sur le Code à l'entrée en poste et chaque année par la suite. Ce cours traite des six principes décrits dans le Code et comprend du contenu relatif à d'autres politiques déontologiques des employés. L'un des principes traite directement des pots-de-vin, des paiements illicites et des autres pratiques malhonnêtes. Tous les employés du monde ont été appelés à suivre la formation sur le Code dans le cadre du programme obligatoire de 2019, en plus du cours *Lutte contre la corruption et les pots-de-vin*. Le cours sur le Code est assigné aux employés par l'intermédiaire de la plateforme d'apprentissage me@scotiabank, du Centre de formation international ou d'autres plateformes locales. Le conseil d'administration examine et approuve la *Politique en matière de lutte contre la corruption et les pots-de-vin*.

Au total, 103 232 employés ont suivi le cours *Lutte contre la corruption et les pots-de-vin* en 2019, sur un total de 103 551 employés à qui on l'avait assigné, soit un taux de participation de 99,7 %.

ASPECTS ÉCONOMIQUES

205-2
(suite)

Par régions

Région	Terminé	Assigné	Pourcentage
Asie	678	678	100 %
Antilles et Amérique centrale	12 389	12 407	99,9 %
Europe	395	395	100 %
Amérique latine	45 368	45 652	99,4 %
Amérique du Nord	44 402	44 419	99,96 %
Total	103 232	103 551	99,7 %

Par catégories d'employé :

Catégorie d'employé	Terminé	Assigné	Pourcentage
Occasionnel	1 463	1 477	99,1 %
Contractuel	4 860	4 964	97,9 %
Permanent	80 829	81 026	99,8 %
Étudiant	408	409	98,8 %
Non précisé*	15 672	15 675	99,98 %
Total	103 232	103 551	99,7 %

*Employés qui n'ont pas accès au Système de gestion de la formation centralisé de la Banque Scotia. Le pourcentage de formations terminées est alors comptabilisé hors du système, mais sans mention de la catégorie d'employé.

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

Énergie

302-1

Consommation d'énergie au sein de l'organisation

Type d'énergie	Canada	International (sauf Canada)
Électricité (MWh) – Type 2	215 351	177 329
Chauffage (GJ) – Type 2	186 310	S. O.
Achat de combustibles (GJ) – Type 1	292 268	3 818
Total de l'électricité et des combustibles (GJ)	1 253 841	642 204

Les chiffres ci-dessus ont été recueillis à partir des meilleures données et méthodes disponibles, notamment dans les factures des divers fournisseurs. Les données sur la consommation d'énergie sont tirées directement des factures saisies pour paiement. Elles sont ensuite soumises à une vérification mensuelle par le Service des immeubles et par une société d'experts-conseils en énergie. Enfin, elles sont vérifiées par un tiers indépendant. Les fournisseurs tiers et le Service des immeubles se servent par la suite des données vérifiées, en comparant les caractéristiques techniques relatives aux projets d'immobilisation et la moyenne pondérée de consommation prévue selon la consommation réelle, pour déterminer les économies d'énergie associées aux diverses initiatives.

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

**302-1
(suite)**

Les chiffres pour le Canada se rapportent à 953 établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire et à l'espace qu'elle occupe dans 131 immeubles de bureaux au pays, soit environ 1 049 770 mètres carrés. Les chiffres pour l'étranger se rapportent à 1 909 établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire et à l'espace qu'elle occupe dans 136 immeubles de bureaux dans le monde, soit environ 1 263 440 mètres carrés.

302-4**Réduction de la consommation d'énergie**

Voir la p. 19.

Eau

303-5**Consommation d'eau**

	Canada		International (sauf Canada)	
	Consommation totale (mètres cubes)	Intensité de la consommation (mètres cubes par mètre carré)	Consommation totale (mètres cubes)	Intensité de la consommation (mètres cubes par mètre carré)
2017	719 778	0,67	430 331	0,88
2018	696 067	0,65	326 099	0,72
2019	754 611	0,72	216 682	0,57

Nota : Les chiffres ci-dessus ont été recueillis à partir des meilleures données et méthodes disponibles, notamment dans les factures des divers fournisseurs. Nous continuons d'étendre progressivement le cadre géographique de nos déclarations dans l'objectif de déclarer un jour la totalité de notre consommation. Au besoin, la consommation de certains établissements a été estimée à l'aide des données de régions et de types de bâtiments similaires.

En 2019, les chiffres pour le Canada se rapportent à des établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire et à l'espace qu'elle occupe dans des immeubles de bureaux au pays, soit environ 1 049 770 mètres carrés. Ces bâtiments constituent notre portefeuille canadien global. La hausse de la consommation totale d'eau et de l'intensité totale de la consommation au Canada de 2018 à 2019 est principalement due à l'utilisation d'estimations plus fiables pour certains grands bureaux.

Les chiffres pour l'étranger se rapportent à des établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire et à l'espace qu'elle occupe dans des immeubles de bureaux dans les pays où l'information est disponible. Ils représentent une partie du portefeuille international, pour un total d'environ 378 193 mètres carrés.

Émissions de GES

305-1**Émissions de GES directes (type 1)**

Voir la p. 18.

305-2**Émissions de GES indirectes attribuables à la consommation d'énergie (type 2)**

Voir la p. 18.

305-3**Autres émissions de GES indirectes (type 3)**

Voir la p. 18.

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

Facteurs d'émission

Facteurs d'émission par provinces canadiennes*

Province	Intensité d'émission (tonnes CO ₂ e par MWh)	Facteur d'émission pour le gaz naturel (tonnes CO ₂ e par mètre cube)	Autres combustibles**		
			Type	Facteur	Unité
Terre-Neuve-et- Labrador	0,0000400	0,0019010	Pétrole	0,003	Tonnes de CO ₂ e par litre
Île-du-Prince-Édouard	0,0000140	0,0018870	Propane	0,002	Tonnes CO ₂ e par litre
Nouvelle-Écosse	0,0006700	0,0019010			
Nouveau-Brunswick	0,0003100	0,0019010			
Québec	0,0000012	0,0018870			
Ontario	0,0000170	0,0018880			
Manitoba	0,0000019	0,0018860			
Saskatchewan	0,0006500	0,0018290			
Alberta	0,0007500	0,0019280			
Colombie-Britannique	0,0000090	0,0019260			

**Source : Protocole de gaz à effet de serre, V4.1, 2015.

*Source : Rapport d'inventaire national du Canada 2019, Sources et puits de gaz à effet de serre (1990-2017), Environnement et Changement climatique Canada.

305-4

Intensité des émissions de GES

Indicateur	Canada	International (sauf Canada)	Monde
Tonnes CO ₂ e par ETP*	1,31	1,01	1,13
Tonnes CO ₂ e par mètre carré de superficie occupée	0,049	0,050	0,050

Nota : Le taux d'intensité tient compte des émissions de types 1 et 2. Les gaz inclus dans le calcul sont le CO₂, le CH₄ et le N₂O.

*L'indicateur de l'intensité s'appuie sur le nombre d'employés (équivalent temps plein), comme indiqué à la p. 21 du rapport annuel 2019. La méthode utilisée pour calculer les émissions de gaz à effet de serre et l'intensité d'énergie a été mise à jour en 2019.

305-5

Réduction des émissions de GES

Voir les p. 18-20.

Déchets

306-2

Déchets, par types et par méthodes de traitement

Pour en savoir plus sur nos initiatives de réduction de la consommation de papier, voir la p. 20.

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

Évaluation environnementale des fournisseurs

308-1

Nouveaux fournisseurs évalués selon des critères environnementaux

Les fournisseurs (nouveaux et anciens) invités par les Services d'approvisionnement mondiaux à remplir une demande de propositions officielle font tous l'objet d'un examen fondé sur des critères quantitatifs et qualitatifs, tels que les facteurs ESG. Voir la p. 57.

ASPECTS SOCIAUX

401-1

Embauche et roulement du personnel

A. Embauche en nombre total de salariés et en pourcentage (par régions, tranches d'âge et genres) durant la période de référence.

Région	Nombre d'employés	Pourcentage
Amériques	16 105	98,83 %
Asie	119	0,73 %
Europe	70	0,43 %
Océanie	1	0,01 %

Tranche d'âge	Nombre d'employés	Pourcentage
Moins de 30 ans	9 071	55,67 %
De 30 à 50 ans	6 423	39,42 %
Plus de 50 ans	801	4,92 %

Genre	Nombre d'employés	Pourcentage
Femme	8 709	53,45 %
Homme	7 442	45,67 %
Non binaire	99	0,61 %
Préfère ne pas répondre	45	0,28 %

B. Roulement en nombre total de salariés et en pourcentage (par régions, tranches d'âge et genres) durant la période de référence.

Région	Nombre d'employés	Pourcentage
Amériques	18 835	99,1 %
Asie	104	0,5 %
Europe	65	0,3 %
Océanie	0	0,0 %

ASPECTS SOCIAUX

401-1
(suite)

Région	Nombre d'employés	Pourcentage
Moins de 30 ans	8 604	45,3 %
De 30 à 50 ans	8 361	44,0 %
Plus de 50 ans	2 039	10,7 %

Genre	Nombre d'employés	Pourcentage
Femme	9 997	52,6 %
Homme	8 900	46,8 %
Non binaire	52	0,3 %
Préfère ne pas répondre	55	0,3 %

	2017	2018	2019
Roulement volontaire des employés	13 %	16 %	12 %

Nota : Effectif au 31 octobre 2019. Exclut le personnel occasionnel, et certaines filiales et sociétés affiliées, où le détail n'est pas disponible en raison de systèmes de déclaration différents. Le pourcentage de roulement volontaire inclut les démissions et les départs à la retraite.

401-2

Avantages respectifs offerts aux employés à temps plein et aux employés temporaires ou à temps partiel

Avantage	Temps plein	Temps partiel	Temporaires (contrat)
Assurance vie	✓	✓	✓ (1 an)
Soins de santé	✓	✓	✓ (1 an)
Protection invalidité	✓	✓	S.O. pour ILD ✓ (1 an) pour ICD
Congé parental	✓	✓	✓
Régime de retraite	✓	✓	S.O.
Actionnariat	✓	✓	S.O.
Autres : Garanties optionnelles			
Assurance vie facultative, ADMA, assurance pour soins médicaux en voyage, assurance maladies graves	✓	✓	✓ (1 an)

Relations de travail

402-1

Délai minimal de préavis en cas de changement opérationnel

A. Nombre minimum de semaines de préavis généralement donné aux employés et à leurs représentants avant la mise en œuvre de changements opérationnels importants qui pourraient fortement les toucher :

ASPECTS SOCIAUX

**402-1
(suite)****Délais de préavis en vigueur dans les bureaux syndiqués des Antilles anglaises**

Antigua-et-Barbuda : La Banque Scotia doit informer le syndicat trois mois avant de procéder à une mise à pied pour cause de manque de travail.

Barbade : La Banque Scotia doit informer le syndicat trois mois avant de procéder à une mise à pied pour cause de manque de travail. De plus, elle doit rencontrer les employés ou le syndicat au moins six semaines avant d'effectuer des mises à pied qui réduiront de 10 %, ou dans une autre proportion importante, l'effectif total.

Grenade : La Banque doit informer le syndicat 90 jours civils avant de procéder à une mise à pied pour cause de manque de travail. Les rencontres doivent avoir lieu dans les 30 jours suivant la réception par le syndicat de l'avis relatif aux chevauchements de poste.

Sainte-Lucie : La Banque doit donner un préavis d'une semaine si l'employé est à son service depuis plus de douze semaines, mais moins de deux ans, un préavis de deux semaines s'il est à son service depuis au moins deux ans, mais moins de cinq ans, ou un préavis de quatre semaines s'il est à son service depuis au moins cinq ans, mais moins de dix ans.

Saint-Vincent : La Banque Scotia doit informer le syndicat trois mois avant de procéder à une mise à pied pour cause de manque de travail.

Jamaïque : La Banque doit donner un préavis raisonnable fondé sur les circonstances propres à chaque mise à pied.

Délais de préavis en vigueur dans les bureaux syndiqués de l'Amérique latine

Mexique : L'approche généralement préconisée par la Banque Scotia pour entretenir de bonnes relations de travail est de familiariser le syndicat avec les changements opérationnels avant leur mise en œuvre.

Pérou : La Banque doit donner un préavis d'au moins huit jours en cas de changements apportés à l'horaire de travail. CrediScotia doit par ailleurs présenter un préavis de huit semaines avant de modifier l'horaire de travail.

Uruguay : L'approche généralement préconisée par la Banque Scotia pour entretenir de bonnes relations de travail est de familiariser le syndicat avec les changements opérationnels avant leur mise en œuvre.

Brésil : Un préavis de quatre semaines est de rigueur.

Délais de préavis en vigueur dans les bureaux syndiqués de l'Asie-Pacifique

Singapour : L'approche généralement préconisée par la Banque Scotia est d'informer les employés et leurs représentants (syndicaux) des changements opérationnels importants qui risquent de modifier considérablement leurs conditions de travail.

Malaisie : Un préavis d'au moins trois mois est de rigueur.

B. Dispositions relatives aux préavis, aux consultations et aux négociations lorsqu'il existe une convention collective

Délais de préavis en vigueur dans les Antilles

Antigua-et-Barbuda : La Banque Scotia rencontrera le syndicat si les représentants syndicaux en font la demande dans les 14 jours suivant la réception de l'avis de mise à pied.

Barbade : La Banque doit informer le syndicat trois mois avant de procéder à une mise à pied pour cause de manque de travail.

Grenade : La Banque doit informer le syndicat 90 jours civils avant de procéder à une mise à pied pour cause de manque de travail.

Saint-Vincent : Un préavis raisonnable est de rigueur. La Banque Scotia rencontrera le syndicat si jours suivant la réception de l'avis de mise à pied.

Jamaïque : La législation locale prévoit des délais de préavis fondés sur le nombre d'années de service.

Trinité-et-Tobago : Un préavis d'au moins 60 jours est de rigueur. La Banque Scotia respecte la législation locale.

ASPECTS SOCIAUX

402-1
(suite)

Dans les bureaux syndiqués en Amérique latine les conventions collectives ne précisent pas les délais de préavis en cas de changements ayant des répercussions sur les employés, telles que des mises à pied, des cessations d'emploi et des chevauchements de poste. Le droit du travail local établit les normes relatives aux cessations d'emploi, notamment pour ce qui est des préavis et du calcul des indemnités. Chaque territoire a ses propres dispositions concernant les avis de négociation. La Banque Scotia respecte la législation locale.

Nota : Au 31 octobre 2019, la Banque avait officiellement cessé ses activités à **Grenade, Saint-Vincent-et-les-Grenadines et Sainte-Lucie.**

403-2

Nombre de blessures (mineures et invalidantes), de maladies professionnelles, de journées de travail perdues et de décès au travail, et taux d'absentéisme

A. Types de blessures

Région	Blessure mineure*	Blessure invalidante**	Total
Canada	269	93	362

*Blessure professionnelle qui n'occasionne pas de perte de temps de travail.

**Blessure professionnelle qui occasionne une perte de temps de travail.

Nota : Auparavant, la classification des types de blessures reflétait les exigences de déclaration fédérales en matière de santé et de sécurité au Canada. La Banque Scotia étant un employeur mondial, les types de blessures ont été modifiés pour tenir compte des futures collectes de données dans l'ensemble des pays où nous sommes présents, mais continuent à s'aligner sur les rapports produits par les institutions financières canadiennes.

B. Blessures par genres

Région	Homme	Femme
Canada	71	291

C. Perte de temps* (jours) par genres

Région	Homme	Femme	Total
Canada	426	2 407	2 833

*La perte de temps de travail renvoie aux périodes d'inactivité en raison d'une blessure professionnelle.

D. Taux d'absentéisme

	Unité	2018	2019
Taux d'absentéisme des employés	Pourcentage du total de jours prévus au Canada	4,0 %	2,6 %
Couverture des données	Pourcentage d'employés canadiens sur l'ensemble des employés	42,7 %	43,6 %

En raison des différents systèmes de déclaration dans le monde, nous ne pouvons faire état de données internationales. Au Canada, l'année 2019 comportait 250 jours ouvrables.

ASPECTS SOCIAUX

403-2
(suite)

Quelques-unes des ressources que nous offrons :

Sujet	Offre de la Banque Scotia
Politiques et procédures relatives aux ressources humaines	Notre nouveau répertoire, RH en ligne, aide à trouver plus facilement les politiques en matière de bien-être, d'avantages sociaux, d'hygiène et sécurité au travail, d'options de travail flexible et autres mesures d'adaptation.
Stress mental traumatique	Nous offrons des ressources et du soutien à tout employé canadien témoin d'un événement traumatisant sur son lieu de travail, et restons attentifs aux signes de stress mental.
Blessures professionnelles	Au Canada, nous collaborons avec un fournisseur de services objectif en matière de blessures professionnelles pour que les employés touchés reçoivent l'aide nécessaire à une reprise du travail sans tort.
Ergonomie et milieu de travail	Notre politique sur l'ergonomie indique que la Banque Scotia s'engage à offrir des conditions de travail optimales. Nous respectons les normes reconnues* pour ce qui est de l'éclairage des immeubles, du niveau de bruit, de la qualité de l'air, de l'humidité et de la température.
Formation à la gestion du stress	Au Canada, le Programme d'aide aux employés et à leur famille soutient les employés et leur famille qui traversent une période difficile, par des services de counseling à court terme.
Santé et bien-être des employés	Au Canada, tous les employés permanents, et contractuels après un an de service continu, peuvent profiter du régime collectif de base. Nous offrons également à ces employés la possibilité d'affecter des crédits à un compte pour leurs dépenses en soins de santé ou de bien-être.
Heures de travail flexibles	Notre <i>Politique sur les options de travail flexibles</i> propose diverses options de travail aux employés, notamment un horaire variable, une semaine de travail comprimée, le partage de poste, le travail à distance, la retraite graduelle et la possibilité de travailler à temps partiel.
Services de garderie ou contribution aux frais de garde	Partout au Canada, les employés peuvent profiter gratuitement de services de garde et de services d'appoint pour leurs enfants de 12 ans et moins.
Congé parental	Au Canada, les employées en congé de maternité sont admissibles à une prestation supplémentaire durant six semaines, en plus des prestations d'assurance-emploi.

*Au Canada, nous adhérons aux normes de l'IESNA pour l'éclairage et à celles de l'ASHRAE pour la régulation de la température, ainsi qu'aux normes et aux règles pertinentes du gouvernement.

404-1

Nombre moyen d'heures de formation par an, par employé

Genre	Avec la formation sur la conformité		Sans la formation sur la conformité		Catégorie d'employé	Avec la formation sur la conformité		Sans la formation sur la conformité	
	Avec la formation sur la conformité	Sans la formation sur la conformité	Avec la formation sur la conformité	Sans la formation sur la conformité		Avec la formation sur la conformité	Sans la formation sur la conformité		
Femme	36,9	24,4	Occasionnel	35,4	18,6				
Homme	43,1	30,3	Contractuel	21,2	9,8				
Moyenne	39,5	26,9	Permanent	40,8	28,3				
			Étudiant	35,2	9,3				
			Moyenne	39,5	26,9				

Pour en savoir plus sur la formation et les investissements en faveur des employés, voir les p. 30.

ASPECTS SOCIAUX

404-2

Programmes de perfectionnement et d'aide à la transition pour les employés

Voir la p. 29.

404-3

Pourcentage d'employés faisant l'objet d'évaluations régulières du rendement et du perfectionnement

En 2019, 95 % des employés admissibles ont fait l'objet d'une évaluation du rendement et du perfectionnement. Voir la p. 30.

405-1

Diversité des organes de gouvernance et des employés

A. Au 31 octobre 2019, répartition du conseil d'administration :

Tranche d'âge	Pourcentage
Moins de 30 ans	0 %
De 30 à 50 ans	7,7 %
Plus de 50 ans	92,3 %

Genre	Pourcentage
Femme	38,5 %
Homme	61,5 %

Région (de résidence)	Pourcentage
Canada	69,2 %
États-Unis	23,1 %
Autre/international	7,7 %

Notre conseil est diversifié sur le plan de l'expérience, de l'expertise, de la représentation géographique et des caractéristiques personnelles, comme il est indiqué dans notre politique écrite sur la diversité au sein du conseil, qui fait partie des politiques de gouvernance du conseil. Chacun des administrateurs possède une riche expérience en leadership et en élaboration de stratégies. Leur diversité sur le plan des compétences, de l'expérience, de la représentation géographique et du genre constitue un atout essentiel, car elle apporte une perspective unique au conseil.

B. Tous les employés

Tranche d'âge	Pourcentage
Moins de 30 ans	27,4 %
De 30 à 50 ans	55,6 %
Plus de 50 ans	17,0 %

Genre	Pourcentage
Femme	55,92 %
Homme	43,87 %
Non binaire	0,14 %
Préfère ne pas répondre	0,07 %

Nota : Effectif au 31 octobre 2019. Exclut le personnel occasionnel, et certaines filiales et sociétés affiliées, où le détail n'est pas disponible en raison de systèmes de déclaration différents.

406-1

Cas de discrimination et mesures correctives prises

Dans le cadre de la présente déclaration, nous entendons par « cas » de discrimination une action judiciaire officielle déposée auprès de l'autorité compétente ou une plainte portée auprès de la Banque Scotia conformément aux procédures internes, pour laquelle les procédures judiciaires ou les processus d'enquête internes officiels, selon le cas, permettent d'établir qu'il y a eu une infraction ou un non-respect des politiques établies, des lois applicables ou des régimes réglementaires en matière de discrimination. Les plaintes fondées signalant des cas de harcèlement sexuel ont été comptabilisées dans les données sur les cas de discrimination.

En 2019, la Banque a relevé dans l'ensemble 29 cas de discrimination avérés, dont 6 étaient liés à des plaintes de clients.

ASPECTS SOCIAUX

412-1

Activités qui ont fait l'objet d'examens axés sur les droits de la personne ou d'analyses des répercussions

En 2015-2016, la Banque Scotia a commandé un examen axé sur les droits de la personne afin de comprendre les effets positifs et négatifs de ses activités sur les droits fondamentaux de ses employés, clients, prestataires et partenaires d'affaires et des membres de la collectivité. Elle a donc engagé deux experts indépendants des droits de la personne pour mener l'examen et formuler des recommandations : The Danish Institute for Human Rights et BSR (Business for Social Responsibility). L'examen a été réalisé sur nos marchés clés : Canada, Mexique, Pérou, Chili, Colombie et Antilles. En février 2019, la Banque a mis à jour sa Déclaration des droits de la personne pour mieux définir la prise en compte des droits des Autochtones dans ses processus de contrôle diligent. La version révisée indique également de manière explicite que la Banque reconnaît et respecte les droits des personnes autochtones, conformément aux lois des pays où elle exerce ses activités. En 2019, nous avons également réalisé des progrès dans plusieurs des domaines prioritaires définis lors de l'examen axé sur les droits de la personne, tels que la discrimination, les mesures d'adaptation et l'équité salariale. Parmi nos grandes initiatives, nous avons créé un groupe de travail au Chili qui vise à améliorer l'inclusion et le recrutement des personnes touchées par un handicap dans les milieux de travail; nous avons procédé à une analyse des lacunes qui a abouti à une formation sur les mesures d'adaptation dans les Centres de contact canadiens; et nous avons adopté les Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des LGBTI et les Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU. Pour en savoir plus, consulter les p. 54-57.

413-1

Sites ayant mis en place des programmes de mobilisation locale, d'évaluation des retombées et de développement communautaire

La Banque participe activement au développement communautaire sur la totalité des marchés où elle est établie, et ses organisations partenaires fournissent des rapports de fin d'exercice chaque année. Nous accordons de plus en plus d'importance à l'évaluation et à la comparaison des indicateurs pour mesurer et accroître le rayonnement de nos projets d'investissement dans la collectivité.

414-1

Nouveaux fournisseurs évalués selon des critères sociaux

Les fournisseurs (nouveaux et anciens) invités par les Services d'approvisionnement mondiaux à remplir une demande de propositions officielle font tous l'objet d'un examen fondé sur des critères quantitatifs et qualitatifs, tels que les facteurs ESG. Pour en savoir plus, voir la p. 57.

415-1

Contributions politiques

Au Canada, les contributions politiques sont interdites au fédéral et au municipal, ainsi que dans de nombreuses provinces. Dans un souci d'uniformité pour l'ensemble de ses activités, la Banque Scotia a décidé en 2016 de mettre fin à toute contribution politique, quel que soit le domaine.

418-1

Plaintes fondées signalant une violation de la confidentialité ou la perte de données d'un client

En 2019, nous avons signalé 11 violations de la confidentialité aux organismes de réglementation mondiaux, selon les seuils de déclaration en vigueur. Aucune d'entre elles n'a toutefois entraîné de répercussions économiques, environnementales et sociales majeures, ni n'a sensiblement influencé le jugement et les décisions des parties prenantes. Parmi les plaintes de 2019 :

- i. 11 venaient de tiers et ont été corroborées par la Banque Scotia;
- ii. aucune n'a été formulée par un organisme de réglementation;
- iii. on note une répartition entre le Canada (1 vol, 6 fuites), la Colombie (3 fuites) et les îles Caïman (1 fuite).

Indicateurs du secteur financier

FS8

Valeur pécuniaire des produits et services visant à produire un bienfait environnemental donné, pour chaque secteur (par objectifs)

Voir la p. 25.

FS11

Pourcentage des actifs faisant l'objet d'un examen préalable des risques environnementaux ou sociaux négatifs et positifs

En 2019, la Banque a conclu sept transactions de financement de projet et de prêt aux entreprises liés à des projets. Voici leur répartition :

Financement de projet

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Secteur			
Industrie minière	0	0	0
Infrastructures	0	0	1
Pétrole et gaz naturel	1	0	0
Électricité	0	1	1
Autres	0	0	0
Région			
Amériques	1	1	2
Europe, Moyen-Orient et Afrique	0	0	0
Asie-Pacifique	0	0	0
Pays – Désignation			
Désigné	1	1	2
Non désigné	0	0	0
Examen indépendant			
Oui	1	1	2
Non	0	0	0

Indicateurs du secteur financier

FS11
(suite)

Prêt aux entreprises lié à des projets

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Secteur			
Industrie minière	0	1	0
Infrastructures	0	0	0
Pétrole et gaz naturel	0	2	0
Électricité	0	0	0
Autres	0	0	0
Région			
Amériques	0	3	0
Europe, Moyen-Orient et Afrique	0	0	0
Asie-Pacifique	0	0	0
Pays – Désignation			
Désigné*	0	3	0
Non désigné	0	0	0
Examen indépendant			
Oui	0	2	0
Non	0	1	0

Catégorie A – Projets susceptibles de causer des dommages environnementaux et sociaux qui seraient divers, irréversibles ou sans précédent.

Catégorie B – Projets susceptibles de causer des dommages environnementaux et sociaux limités, habituellement propres au site, réversibles en grande partie et facilement atténués.

Catégorie C – Projets aux dommages environnementaux et sociaux minimales ou inexistantes.

* Les pays désignés (anciennement les pays à revenu élevé de l'OCDE) sont des pays réputés pour la solidité de leur gouvernance environnementale et sociale, de leurs systèmes législatifs et de leur capacité institutionnelle à protéger leurs habitants et l'environnement. Pour obtenir la liste de ces pays, consulter : <http://www.equator-principles.com/index.php/ep3/designated-countries>

FS13

Points d'accès dans les régions peu peuplées ou défavorisées sur le plan économique, par types

Voir les p. 35-40.

FS14

Initiatives en vue d'améliorer l'accès aux services financiers pour les personnes défavorisées

Voir les p. 35-40.

Index du Sustainability Accounting Standards Board

Pour la première fois dans ce rapport, la Banque Scotia fait volontairement le lien entre l'information relative aux facteurs ESG et les normes du Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Nous continuerons à tenir compte d'autres normes et indicateurs de l'industrie au fil du temps. À moins d'indication contraire, les données et descriptions s'appliquent à l'ensemble de notre organisation, et non seulement aux domaines d'activité donnés par le SASB. Toutes les données se rapportent à l'exercice 2019, sauf exception indiquée.

Sujet	Indicateur	Code du SASB	Référence pertinente
Sécurité des données	1) Nombre de violations de données, 2) pourcentage mettant en jeu des renseignements permettant d'identifier une personne (RPIP), 3) nombre de titulaires de comptes touchés.	FN-CB-230a.1 FN-CF-230a.1	Voir la p. 83 de ce rapport : l'élément d'information GRI 418-1 porte sur le nombre de violations de la confidentialité signalées aux organismes de réglementation mondiaux en 2019, selon les seuils de déclaration en vigueur.
	Description de l'approche de définition et d'encadrement des risques à la sécurité des données.	FN-CB-230a.2 FN-CF-230a.3	Voir les p. 59-61 de ce rapport, et les p. 75, 78 et 103-104 du rapport annuel 2019 de la Banque Scotia.
Inclusion financière et renforcement des capacités	1) Nombre et 2) montant des prêts en cours rattachés à des programmes visant le développement des petites entreprises et des collectivités.	FN-CB-240a.1	Voir les p. 36-39 de ce rapport pour en savoir plus sur les programmes et initiatives en faveur des petites entreprises, notamment l'initiative Femmes de la Banque Scotia. Vous trouverez des renseignements propres au Canada, par exemple sur le financement par emprunt autorisé, aux p. 17-19 du Bilan des contributions communautaires de 2019.
	1) Nombre et 2) montant des prêts en souffrance et des prêts non productifs rattachés à des programmes visant le développement des petites entreprises et des collectivités.	FN-CB-240a.2	
	Nombre de comptes-chèques sans frais offerts à des particuliers précédemment sous-bancarisés ou non bancarisés.	FN-CB-240a.3	Voir les p. 35-36 de ce rapport pour en savoir plus sur nos produits bancaires sans frais ou à frais modiques dans le monde. Vous trouverez des renseignements propres au Canada à la p. 12 du Bilan des contributions communautaires de 2019.
	Nombre de participants aux activités d'éducation financière pour les clients sous-bancarisés, non bancarisés ou mal desservis.	FN-CB-240a.4	Voir les p. 36-40, 44-45 et 47 de ce rapport pour en savoir plus sur les programmes et les initiatives au service de l'éducation et l'information financières des clients, des employés et des jeunes. Vous trouverez des renseignements propres au Canada aux p. 13-14 du Bilan des contributions communautaires de 2019.
Diversité et inclusion des employés	Pourcentage de représentation des genres et des groupes ethniques parmi : 1) les hauts dirigeants, 2) les cadres, 3) les professionnels, 4) le reste des employés.	FN-AC-330a.1	Voir la p. 32 de ce rapport pour connaître le pourcentage de femmes parmi la haute direction et les cadres, dans le monde entier, au Canada et hors Canada.

Banque Scotia^{MD}

MD Marque déposée de La Banque de Nouvelle-Écosse.
MC Marque de commerce de La Banque de Nouvelle-Écosse.