



# Rapport sur la gestion d'entreprise durable 2018

## À propos de la Banque Scotia

La Banque Scotia est la banque internationale du Canada et un leader parmi les fournisseurs de services financiers dans les Amériques. Elle s'est donné pour mission d'aider ses clients, dont le nombre dépasse 25 millions, à améliorer leur situation au moyen de conseils et d'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 2018, l'effectif de la Banque Scotia s'élevait à plus de 97 000 employés et ses actifs à 998 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 site de la Banque Scotia et suivre le fil @ScotiabankViews sur Twitter.



## Notre stratégie

**Notre stratégie à long terme comporte cinq priorités principales :**

- Mettre davantage l'accent sur le client
- Accroître l'étendue, la diversité et le déploiement du leadership
- Mieux servir nos clients et améliorer notre productivité
- Opérer une transformation numérique
- Adapter la composition des activités en fonction de la relation client

Pour en savoir plus sur ces priorités, veuillez visiter le [www.banquescotia.com](http://www.banquescotia.com) ou lire le rapport annuel 2018.





# À propos de ce rapport

Le Rapport sur la gestion d'entreprise durable 2018 de la Banque Scotia explique comment les résultats et les réalisations de la Banque s'inscrivent dans ses priorités environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), et comment elle interagit avec ses parties prenantes. La Banque continue de faire évoluer son approche pour satisfaire les attentes de ces dernières. Cette année, le Rapport sur la gestion d'entreprise durable s'articule autour des questions ESG les plus importantes aux yeux de la Banque Scotia et de ses parties prenantes, et souligne nos principaux progrès en 2018 par rapport à nos priorités de développement durable. Depuis 2005, la Banque Scotia se sert du cadre de la Global Reporting Initiative (GRI) pour établir ses rapports sur le développement durable. Le contenu de ce rapport est conforme aux normes de la GRI et aux exigences applicables aux relevés des actionnaires canadiens (CORE). 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.

[www.banquescotia.com/rse](http://www.banquescotia.com/rse)

## Étendue du rapport

L'information aux présentes et à l'Index de la GRI connexe porte sur l'exercice du 1<sup>er</sup> novembre 2017 au 31 octobre 2018 et vise tant la Banque Scotia que ses filiales importantes ou détenues en propriété exclusive, à moins d'indication contraire. Ce rapport fait le survol de nos priorités et de certaines initiatives de 2018.

## Documents d'accompagnement

Le Rapport sur la gestion d'entreprise durable s'accompagne des documents suivants :



[Index de la Global Reporting Initiative \(GRI\) 2018 et Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU](#)



[Task Force on Climate-related Financial Disclosures \(TCFD\)](#)



[Rapport annuel 2018](#)



[Circulaire de sollicitation de procurations 2018](#)



[Rapport 2017 de la Banque Scotia sur l'équité en matière d'emploi](#)



[Bilan des contributions communautaires \(Canada\)](#)

## Table des matières

|  |    |
|--|----|
| Introduction .....   | 1  |
| Entreprise durable .....   | 7  |
| Confiance .....  | 19 |
| Changements climatiques .....                                    | 37 |
| Inclusion économique .....                                       | 49 |
| Jeunes .....   | 63 |
| Annexe .....   | 75 |
| Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) ..... | 75 |
| Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU .....     | 78 |
| Index de la GRI .....  | 79 |



## En tête-à-tête avec le président et chef de la direction

Nous avons rencontré notre président et chef de la direction, Brian Porter, pour connaître son opinion au sujet du Rapport sur la gestion d'entreprise durable 2018 de la Banque Scotia.

**Q** Selon vous, quel est le rôle des banques dans la société ?

**R** Je crois que la Banque Scotia fait partie intégrante de l'écosystème économique et social dans lequel nous vivons et travaillons. Notre rôle est donc d'offrir à nos 25 millions de clients d'excellents services bancaires et de répondre aux attentes de nos actionnaires, tout en laissant notre marque de façon positive et durable partout dans le monde. La Banque redonne à la collectivité depuis près de 200 ans, une chose dont nos employés devraient être particulièrement fiers.

**Q** Pourquoi la confiance est-elle l'un des piliers du Rapport sur la gestion d'entreprise durable ?

**R** Cela ne fait aucun doute que la confiance est essentielle à nos activités. Elle est l'un de nos plus grands atouts, et nous ne la tiendrons jamais pour acquise. Nous préservons la confiance de nos clients en agissant toujours avec éthique. De plus, nous incarnons nos valeurs et maintenons cette confiance en contribuant à la collectivité. En misant sur nos employés pour préparer le passage à l'ère numérique, en collaborant avec notre entourage, en soutenant les jeunes et en aidant nos clients à atteindre leurs objectifs financiers, nous renforçons notre rôle de modèle pour la société.

**Q** Dans le même ordre d'idées, comment nos autres priorités de développement durable s'inscrivent-elles dans la stratégie de la Banque Scotia ?

**R** Nos quatre priorités de développement durable cadrent avec notre objectif de devenir une meilleure banque à long terme.

L'inclusion économique est un enjeu critique qui revêt plusieurs visages, notamment en ce qui concerne l'accès aux services bancaires et financiers et l'éducation financière. C'est également une question de diversité, à l'intérieur comme à l'extérieur de la Banque. Par exemple, nous aspirons à devenir le

## En tête-à-tête avec le président et chef de la direction

---

premier choix des femmes d'affaires. À cette fin, nous avons récemment donné le coup d'envoi à l'Initiative Femmes entrepreneures de la Banque Scotia, qui donne accès aux femmes chefs d'entreprise à des capitaux, à du mentorat et à de la formation. Nous nous efforçons de mettre en place une culture interne inclusive afin de veiller à ce que notre équipe de direction actuelle ou future représente nos clients et nos employés. L'année dernière, nous avons créé le conseil sur l'inclusion de la Banque Scotia, un conseil que j'ai le grand honneur de présider. Soutenir l'inclusion économique nous aide à nous épanouir et à nous constituer une clientèle plus diversifiée et résiliente, et une main-d'œuvre plus participative.

L'évaluation et la gestion des contrecoûts des changements climatiques sont également indispensables. Depuis 2004, nous rendons des comptes chaque année à l'organisation CDP (anciennement le Carbon Disclosure Project) et avons commencé à tenir compte des recommandations de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) dans le présent rapport et le rapport annuel de 2018. Il faut aussi souligner le fait qu'en 2018, nous avons injecté plus de 8,5 milliards de dollars dans le secteur de l'énergie renouvelable, comparativement aux 4,7 milliards de dollars financés en 2017.

La Banque est fière de s'associer à de nombreux partenaires philanthropes qui se dévouent entièrement à la relève. Notre approche consiste à aider les jeunes à faire fi des obstacles sur le chemin de la réussite en appuyant des programmes qui favorisent leur confiance et leur épanouissement et des projets qui les encouragent sur la voie du leadership, tant dans leur vie professionnelle que communautaire. C'est pourquoi, en 2018, les BanquiersScotia ont consacré plus de 371 000 heures au bénévolat et à la collecte de fonds dans leur entourage et la Banque a donné 80 millions de dollars à des organismes locaux en dons, parrainages et autres formes d'aide. D'ailleurs, 70 % de ces efforts ont été déployés pour aider les jeunes.

---

**Je crois que la Banque Scotia fait partie intégrante de l'écosystème économique et social dans lequel nous vivons et travaillons.**

---

**Q** Que voulez-vous que les lecteurs retiennent de notre Rapport sur la gestion d'entreprise durable ?

**R** Tout d'abord, j'aimerais que les lecteurs sachent que nous nous engageons à jouer un rôle de modèle partout où nous sommes présents. C'est une responsabilité qui nous tient à cœur, et nous avons hâte de vous montrer nos progrès en la matière. Ensuite, je voudrais que nos clients soient conscients que nous attachons une très grande importance à la confiance qu'ils ont en nous, et que nous ne la tiendrons jamais pour acquise. Enfin, je souhaiterais remercier nos employés pour leur dévouement envers la Banque et ses clients.



## En tête-à-tête avec le président du conseil d'administration

Notre première vice-présidente, Secrétariat général et chef, Gouvernance d'entreprise, Julie Walsh, a rencontré le président du conseil d'administration de la Banque Scotia, Thomas C. O'Neill, pour discuter de l'évolution de la RSE vers le développement durable.

**Q** Tom, vous êtes président du conseil d'administration de la Banque Scotia depuis quatre ans. Qu'est-ce qui vous rend le plus fier ?

**R** Je suis extrêmement fier de notre culture. L'un de ses fondements, c'est la façon dont la Banque s'efforce constamment de gagner la confiance de ses clients. À titre d'administrateurs, nos obligations fiduciaires consistent à défendre les intérêts de nos clients, qui doivent être convaincus que nous avons toujours à cœur de protéger leurs intérêts et que nous accordons la plus grande valeur à la confiance qu'ils nous portent. Ces considérations passent par l'offre d'une expérience exceptionnelle, la protection des données et le respect de la vie privée, mais aussi par l'apport de produits et services à valeur ajoutée qui les aideront à s'épanouir financièrement. La préservation de cette confiance nous pousse aussi à démontrer clairement à nos clients comment nous créons de la valeur pour la société et nos régions d'activité. Je suis fier de voir à quel point la Banque s'est améliorée concernant l'écoute des besoins du client, un aspect qui est au centre de notre réussite – et qui ne fera que s'améliorer.

*Je suis extrêmement fier de notre culture. L'un de ses fondements, c'est la façon dont la Banque s'efforce constamment de gagner la confiance de ses clients.*

**Q** Que pensez-vous de l'évolution de l'importance des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) ?

**R** Je crois que la Banque figure depuis longtemps parmi les grands en matière de gouvernance, mais qu'elle a accordé dans les dernières années une plus grande attention aux principaux enjeux environnementaux et sociaux. La Banque et ses parties prenantes comprennent de mieux en mieux la façon dont les questions ESG s'inscrivent dans le mandat de la Banque, et les risques qu'elles peuvent poser. Ces questions sont très

## En tête-à-tête avec le président du conseil d'administration

---

complexes et interreliées, et requièrent une approche de gestion stratégique et multidimensionnelle. D'ailleurs, nous encourageons nos investisseurs et nos parties prenantes à toujours nous faire part de leurs commentaires constructifs, qui nous aideront à relever ensemble les défis liés aux changements climatiques et aux droits de la personne. En tant qu'institution financière internationale, nous devons continuer de mettre à profit nos compétences fondamentales pour participer aux solutions qui pourront régler certains des problèmes mondiaux les plus coriaces.

**Q** Comment la Banque Scotia devrait-elle se préparer à la prochaine étape de son cheminement en développement durable ?

**R** Nous avons fait des pas de géant, et nous continuons de faire évoluer nos pratiques de gouvernance et de développement durable au rythme des normes de l'industrie les plus strictes. La façon dont nos clients utilisent les services bancaires évolue sans cesse et le rôle des institutions financières est en train de changer, ce qui nous ouvre d'énormes possibilités. Nous voulons faire figure de proue en montrant les changements positifs que peuvent apporter les banques, tout en restant au service de nos actionnaires sur le long terme. Cette responsabilité repose avant tout sur la haute direction, avec le conseil d'administration et le chef de la direction et son équipe; nous devons nous assurer d'instaurer une culture diversifiée pour nos employés qui les aidera à s'épanouir, à innover et à s'entraider, maintenant et dans l'avenir.

Je me sens privilégié d'occuper une place dans les 186 années d'histoire de la Banque Scotia, et je suis fier de nos employés et de nos clients qui ont fait d'elle un chef de file du secteur bancaire.



# Entreprise durable

Pour nous, les services bancaires sont une vocation : ils appuient les progrès économiques, donnent aux gens les moyens de leurs ambitions, ouvrent un monde de possibilités... Et c'est pourquoi nous misons sur le développement durable.



## Engagement en matière de développement durable

Dans le cadre de notre engagement relatif aux initiatives de développement durable, voici des organisations auxquelles nous adhérons ou apportons notre contribution :



Signatory\* of:



\* Gestion d'actifs mondiale Scotia, Gestion financière MD et Jarislowsky Fraser Limitée adhérent aux Principes pour l'investissement responsable (PRI).





# Objectifs de développement durable



Les 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU créent collectivement un programme visant à révolutionner le monde en éliminant les obstacles aux progrès économiques, sociaux et environnementaux d'ici 2030. En notre qualité de banque internationale, nos activités peuvent avoir une incidence sur bon nombre de ces objectifs. Parmi les 17 objectifs de développement durable, nous avons noté les six où nous pourrions réaliser le plus de progrès.

La pauvreté peut se manifester sous plusieurs formes, de l'exclusion sociale à l'impossibilité de participer aux décisions. Les banques peuvent aider à combattre la pauvreté en élaborant des produits et des services destinés aux groupes vulnérables, en mentorant les jeunes qui deviendront des leaders dans leur milieu et en luttant contre les crimes financiers.

**1 PAS DE PAUVRETÉ**



**3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE**



Donner les moyens de vivre une vie saine à tous les âges est essentiel pour le développement durable. Les banques peuvent assurer la santé et le bien-être de leurs employés et leur famille en veillant à ce qu'ils mènent des vies saines et équilibrées et en appuyant les programmes communautaires axés sur la santé mentale et physique, en particulier celle des jeunes.

Obtenir une éducation de qualité est le fondement du développement durable. En étant plus éduqués, les gens peuvent prendre de meilleures décisions pour eux-mêmes, leur famille et leur entourage. Les banques peuvent mettre à profit leurs compétences fondamentales pour promouvoir l'éducation et les connaissances financières en discutant avec leurs clients ou en collaborant avec des établissements d'enseignement.

**4 ÉDUCATION DE QUALITÉ**



**5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES**



Garantir l'égalité d'accès des femmes et des filles à l'éducation, aux soins de santé et à la représentation dans la prise de décisions politiques et économiques sera bénéfique aux sociétés et à l'ensemble de l'humanité. Les banques peuvent y contribuer directement en favorisant activement une culture inclusive, en éliminant les obstacles pour les femmes sur le marché du travail et en aidant les entreprises qui promeuvent l'égalité des sexes par leurs produits et services bancaires.

Pour réaliser une croissance économique durable, les gens doivent avoir des emplois de qualité qui stimulent l'économie sans effet nocif sur l'environnement. Les banques peuvent favoriser cette croissance économique en améliorant l'accès aux services financiers qui aident à générer des investissements rentables, et en misant sur leurs employés pour préparer le passage à une économie numérique.

**8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE**



**13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES**

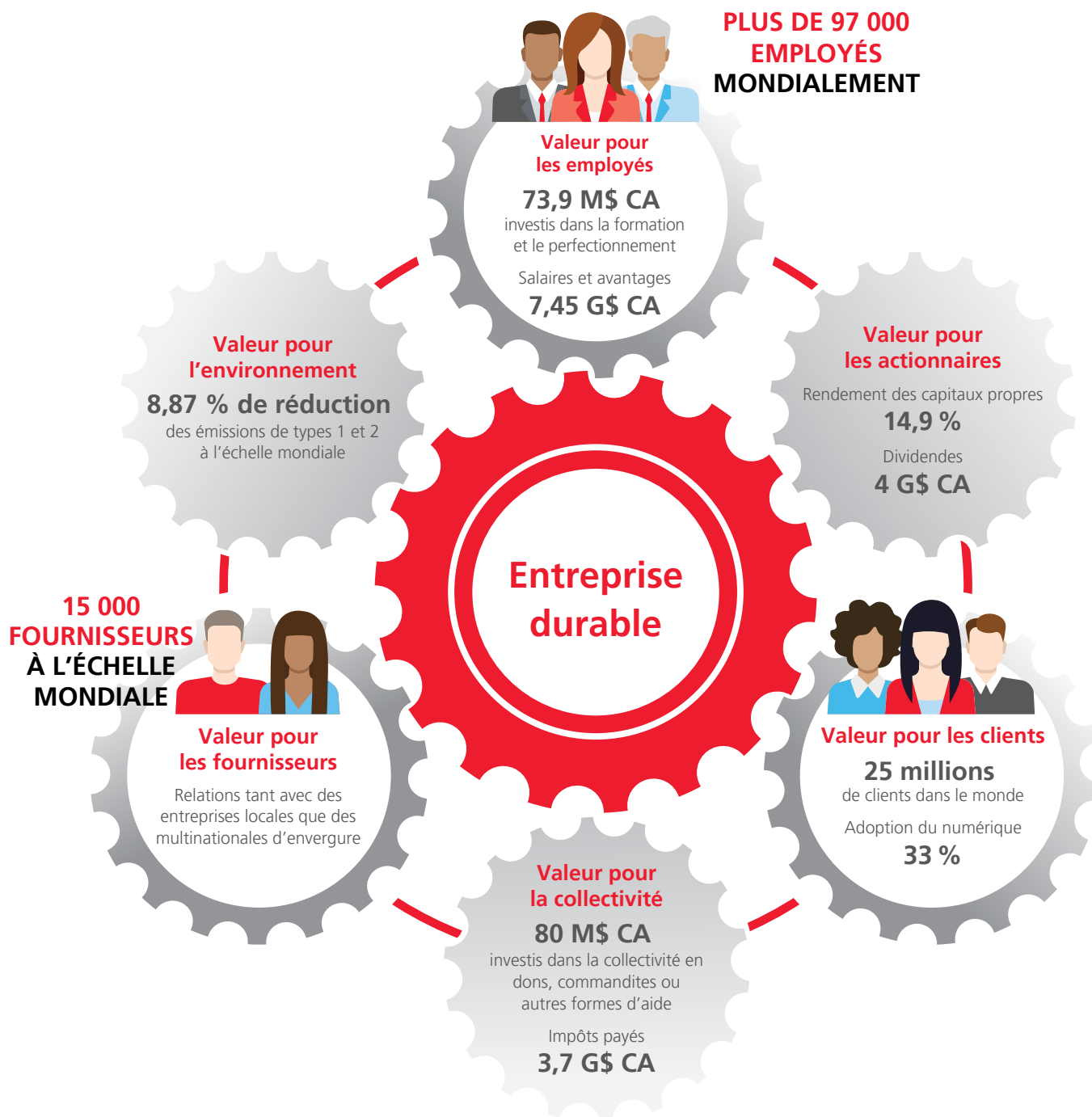


Les changements climatiques touchent tous les pays sur tous les continents. Les banques peuvent lutter contre ce phénomène en finançant des solutions de développement durable.

Renseignez-vous sur les objectifs de développement durable de l'ONU : [www.un.org/sustainabledevelopment/fr/](http://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/)

# Chaîne de valeur et incidence

La Banque Scotia cherche à créer une valeur économique, sociale et environnementale pour ses parties prenantes par l'intermédiaire de ses activités. À titre de fournisseur de services financiers de premier ordre comptant plus de 97 000 employés et 25 millions de clients dans le monde, nous voulons exercer nos activités d'une façon qui permet à nos diverses parties prenantes de bâtir l'avenir qu'elles désirent. Voici quelques chiffres illustrant la valeur que nous avons créée en 2018 :



# Notre stratégie de développement durable

Nous croyons que la réussite à long terme de la Banque et celle du monde qui l'entoure sont inextricablement liées. En prêtant une attention particulière aux aspects qui nous semblent le plus à notre portée (c'est-à-dire la confiance, les changements climatiques, l'inclusion économique et les jeunes), nous créons une valeur économique, sociale et environnementale pour nos clients, nos employés, nos milieux d'activité et notre planète, tout en produisant un rendement pour nos actionnaires.



## Nos priorités

### CONFIANCE

Gagner et développer la confiance en agissant toujours avec intégrité

### INCLUSION ÉCONOMIQUE

Favoriser l'inclusion économique de nos clients et de nos employés

### CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Appuyer la transition vers une économie sobre en carbone

### JEUNES

Donner à la relève de notre société les moyens de tracer son avenir

# Principales questions ESG et consultation des parties prenantes

## Nos principales questions ESG

Nous nous efforçons de traiter les questions environnementales, sociales et de gouvernance qui touchent le plus nos activités et nos parties prenantes, et celles où nous pouvons produire les conséquences les plus positives (nos « principales questions ESG »). En 2017, nous avons collaboré avec une partie externe pour recueillir les commentaires de nos parties prenantes et procéder à une évaluation de l'importance relative au moyen d'une plateforme numérique unique sur laquelle nos parties prenantes devaient classer les questions ESG en ordre d'importance. Ces commentaires proviennent d'employés, de clients, d'investisseurs, de gouvernements, d'organisations non gouvernementales (ONG), d'établissements d'enseignement et de partenaires philanthropes du monde entier. Ces questions nous ont aidés à définir notre stratégie de responsabilité sociale d'entreprise, qui comportait alors sept priorités. En 2018, nous avons décidé d'affiner encore davantage ces priorités afin d'adopter une approche ciblée.

À la lumière de discussions avec la haute direction et nos partenaires externes, nous avons rebaptisé notre « stratégie de responsabilité sociale d'entreprise » en « stratégie de développement durable » pour refléter la façon dont les questions ESG ont été intégrées à nos principales activités et contribuent à notre viabilité à long terme. De plus, nous avons ciblé quatre aspects prioritaires dans lesquels nous sentions pouvoir opérer le plus de changements, à savoir la confiance, les changements climatiques, l'inclusion économique et les jeunes. Nous avons revu nos principales questions afin qu'elles correspondent à ces nouvelles priorités. Nous prévoyons également consulter nos parties prenantes et mettre à jour ces questions en 2019.

| Priorité         | Description  | Principales questions ESG   |
|------------------|--|---|
| <b>Confiance</b> | <p>Lorsqu'ils font affaire avec nous, les clients nous confient le fruit de leur labeur. Ils s'attendent donc à ce que nous agissions de façon légale, éthique et intègre – et avec raison. Au nom de cette confiance, nous suivons des pratiques rigoureuses de gouvernance qui nous permettent de réagir aux difficultés, aux possibilités et aux occasions diverses qui se présentent à nous.</p> <p>Dans toutes nos décisions, qu'il s'agisse de protéger les droits de la personne, l'argent de nos clients, leur vie privée ou leurs renseignements, ou de promouvoir une culture inclusive, nous nous servons de cette confiance pour préparer l'avenir. C'est ainsi que nous pouvons cultiver les occasions et le progrès pour tous.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gouvernance de l'exploitation</li> <li>• Structure organisationnelle</li> <li>• Transparence de l'exploitation et des services</li> <li>• Droits de la personne</li> <li>• Pratiques équitables en matière d'emploi</li> <li>• Service à la clientèle</li> <li>• Confidentialité et sécurité des données</li> <li>• Conception et vente honnêtes de produits et services responsables</li> <li>• Attraction, fidélisation et perfectionnement des talents</li> <li>• Chaîne d'approvisionnement durable ou responsable</li> <li>• Engagements externes liés à la durabilité ou à la RSE</li> </ul> |



## Principales questions ESG et consultation des parties prenantes

| Priorité                       | Description   | Principales questions ESG   |
|--------------------------------|---|---|
| <b>Changements climatiques</b> | <p>La lutte contre les changements climatiques est indispensable à la création d'un avenir durable. Comme banque, nous pouvons jouer un rôle déterminant dans cette lutte à même nos activités principales.</p> <p>Par le financement de solutions durables qui favorisent la transition vers une économie sobre en carbone, la tarification interne des émissions de carbone et l'examen des occasions et des risques liés aux changements climatiques dans le cadre de nos décisions de prêt et d'investissement, nous apportons notre pierre à l'édifice de la durabilité pour les prochaines décennies.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empreinte environnementale (émissions de GES, consommation de papier)</li> <li>• Gestion des risques environnementaux ou sociaux en matière de prêts</li> <li>• Création de produits ayant des avantages environnementaux</li> </ul>   |
| <b>Inclusion économique</b>    | <p>La population mondiale augmente considérablement, les technologies numériques se démocratisent... Notre monde change à toute vitesse. Et dans un monde où la seule certitude est le changement, nous devons exceller en période de changement.</p> <p>Nous croyons qu'il faut, pour contribuer positivement à notre avenir et à sa résilience, être bien présents auprès de nos parties prenantes : n'oublions pas que notre réussite est intrinsèquement liée à celle des gens qui nous entourent. Qu'il s'agisse de diffuser des ressources pédagogiques et des outils financiers ou d'offrir aux employés un milieu de travail diversifié et inclusif où s'épanouir, nous cherchons à atteindre l'inclusion économique pour tous nos clients et employés, et ainsi leur donner l'occasion de forger l'avenir.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Littératie ou éducation financière</li> <li>• Innovation ou numérisation</li> <li>• Inclusion financière ou accès aux services financiers</li> <li>• Création de produits ayant des avantages sur le plan social</li> <li>• Diversité et égalité des chances</li> <li>• Santé et bien-être des employés</li> </ul> |
| <b>Jeunes</b>                  | <p>La prospérité sociale et économique à long terme de la collectivité repose sur les générations futures. Lorsque les jeunes réussissent, ce sont leur famille, les entreprises et l'ensemble de la société qui en bénéficient pendant des années.</p> <p>Avec le bon encadrement, les enfants peuvent réaliser leur potentiel et s'ouvrir des horizons prometteurs qui profiteront à tous.</p> <p>C'est pourquoi la Banque Scotia investit dans divers programmes qui aident les jeunes à prendre confiance en eux, forment leur caractère et leur fournissent des ressources pour faire grandir la société.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Investissement dans la collectivité et philanthropie</li> <li>• Santé, bien-être et éducation des jeunes</li> </ul>  |

## Principales questions ESG et consultation des parties prenantes

L'écoute des parties prenantes et la compréhension de leurs préférences et leurs besoins sont vitales pour la croissance de nos activités et la réalisation de nos priorités de développement durable. Nous consultons nos parties prenantes sur les questions ESG et d'autres enjeux par divers moyens et canaux, officiels et informels, dans les divers secteurs d'activité de la Banque.

### Nos interactions avec les parties prenantes

| Partie prenante   | Sujets d'intérêt en 2018  | Nos interactions  |
|---|---|---|
| <b>Clients</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pratiques de vente</li> <li>• Cybersécurité et confidentialité des données</li> <li>• Investissement et financement dans le secteur de l'énergie</li> <li>• Commandites</li> <li>• Engagement philanthropique envers la collectivité</li> <li>• Accès aux services bancaires</li> <li>• Règlement des plaintes et des problèmes</li> <li>• Occasions d'améliorer l'expérience client</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaboration avec le public</li> <li>• Collaboration avec le gouvernement et les organismes de réglementation</li> <li>• Le pous (NPS), rétroaction des clients en continu</li> <li>• Bureau de l'ombudsman, processus de règlement des plaintes</li> <li>• Médias sociaux</li> <li>• Centre de contact</li> <li>• Participation à des conférences et à des présentations</li> </ul>                              |
| <b>Employés</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfectionnement professionnel et requalification en vue d'un avenir numérique</li> <li>• Droits de la personne au travail</li> <li>• Connaissances et outils permettant de mettre encore davantage l'accent sur le client</li> <li>• Environnement de travail diversifié et inclusif</li> <li>• Soutien aux communautés locales et bénévolat</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interactions en ligne sur la plateforme de réseautage « Workplace » par courriel ou dans l'intranet</li> <li>• Assemblées locales et réunions d'équipe</li> <li>• Sondage annuel sur l'engagement</li> <li>• Évaluation des avantages visant à déterminer ce qui est le plus important</li> <li>• Analyse comparative sur la rémunération</li> </ul>   |
| <b>Actionnaires, investisseurs, agences de notation et analystes de recherche</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fusions et acquisitions</li> <li>• Rendement et évaluation des actions</li> <li>• Marché de l'habitation et endettement des consommateurs au Canada</li> <li>• Enjeux géopolitiques et macroéconomiques</li> <li>• Transformation numérique</li> <li>• Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)</li> <li>• Droits de la personne et relations avec les Autochtones</li> <li>• Égalité des sexes et équité salariale</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenue de la toute première « Journée des investisseurs » en février 2018</li> <li>• Participation de l'équipe de direction aux conférences d'investisseurs</li> <li>• Appels et rencontres individuelles avec les actionnaires</li> <li>• Propositions et demandes de renseignements des actionnaires</li> <li>• Conférences téléphoniques de mise à jour annuelles et trimestrielles sur les bénéfices</li> </ul> |

## Principales questions ESG et consultation des parties prenantes

| Partie prenante  | Sujets d'intérêt en 2018   | Nos interactions   |
|--|--|--|
| <b>Gouvernement</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cybersécurité et confidentialité des données</li> <li>• Commerce international</li> <li>• Transformation numérique du secteur financier à l'échelle mondiale</li> <li>• Diversité et inclusion</li> <li>• Concurrence des entreprises au Canada</li> <li>• Modernisation des paiements au Canada</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialogue des décideurs et des représentants du gouvernement</li> <li>• Mémoires présentés aux consultations du gouvernement</li> <li>• Participation au groupe externe du gouvernement canadien concernant le rapport provisoire sur la finance durable</li> <li>• Membre du groupe de travail sur la finance durable de l'Institute of International Finance des secteurs public et privé</li> </ul> |
| <b>Fournisseurs</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Code d'éthique du fournisseur</li> <li>• Modern Slavery Act du Royaume-Uni et droits de la personne</li> <li>• Risque environnemental et social</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluation de la viabilité des fournisseurs potentiels</li> <li>• Programme de gestion du risque lié aux tiers</li> </ul>   |
| <b>ONG, organismes de développement communautaire et établissements d'enseignement</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Épanouissement des jeunes</li> <li>• Accès des jeunes à l'emploi</li> <li>• Littératie et éducation financière</li> <li>• Soutien aux collectivités et aux établissements d'enseignement locaux</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partenariats communautaires</li> <li>• Conférences, événements, webinaires</li> <li>• Bénévolat par les employés et journée de bénévolat d'entreprise</li> <li>• Collaboration avec Business for Social Responsibility (BSR) relativement aux droits de la personne</li> </ul>  |
| <b>Organismes de durabilité nationaux et mondiaux</b>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparence relative aux risques ESG</li> <li>• Tarification du carbone</li> <li>• Égalité des sexes</li> <li>• Objectifs de développement durable de l'ONU</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Appui public de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) du Conseil de stabilité financière</li> <li>• Participation au projet du Pacte mondial de l'ONU sur l'égalité des sexes</li> </ul>  |

# Nos progrès et nos indicateurs de rendement clés

## Nos progrès

Nous avons établi certaines cibles qui nous aideront à réaliser des progrès constants pour chacune de nos priorités de développement durable.

| CONFIANCE  | Résultats de 2017  | Résultats de 2018  | Cible pour 2019   |
|--|--|--|---|
| Diversité hommes-femmes au sein du conseil d'administration  | 33 % de femmes membres du conseil d'administration               | 38 % de femmes membres du conseil d'administration               | Au moins 30 % de membres du conseil d'administration de chaque sexe |
| Pourcentage d'employés qui s'engagent à respecter le Code d'éthique de la Banque Scotia                | 100 %  | 100 %  | 100 %   |
| INCLUSION ÉCONOMIQUE   | Résultats de 2017  | Résultats de 2018  | Cible pour 2019   |
| Pourcentage de femmes occupant un poste de vice-présidence ou supérieur                                | Monde : 33 % (39 % au Canada et 20 % à l'extérieur du Canada)    | Monde : 34 % (39 % au Canada et 21 % à l'extérieur du Canada)    | Global ≥ 35%  |
| Amélioration de l'accès des communautés autochtones aux services bancaires (sur douze mois, au Canada) | +7 %   | +10 %  | +10 %   |
| Croissance annuelle totale des prêts aux petites entreprises (au Canada)                               | +9,2 %   | +11,4 %  | +15 %   |
| Note d'engagement des employés (à l'échelle mondiale)  | 79 %<br>5 points de plus que la norme des services financiers    | 79 %<br>4 points de plus que la norme des services financiers    | ≥ Norme des services financiers                                     |
| CHANGEMENTS CLIMATIQUES  | Résultats de 2017  | Résultats de 2018  | Cible pour 2019   |
| Réduction des émissions de GES – émissions de types 1 et 2 (par rapport à 2016, à l'échelle mondiale)  | Réduction de 7,74 %  | Réduction de 8,87 %  | Réduction de 10 % d'ici 2021 (par rapport aux niveaux de 2016)      |
| Tarification interne du carbone (en dollars canadiens, en tonnes de CO <sub>2</sub> e)                 | 15 \$  | 15 \$  | Maintien du prix à 15 \$  |
| JEUNES   | Résultats de 2017  | Résultats de 2018  | Cible pour 2019   |
| Pourcentage du budget total de bienfaisance consacré aux jeunes dans la collectivité                   | 60 % aux jeunes dans la collectivité<br>40 % à de grandes causes | 70 % aux jeunes dans la collectivité<br>30 % à de grandes causes | 70 % aux jeunes dans la collectivité<br>30 % à de grandes causes    |



## Nos progrès et nos indicateurs de rendement clés

### Résultats de 2018

En plus des cibles qui précèdent, nous utilisons certains indicateurs de rendement clés pour mesurer et gérer nos progrès.

| CONFIANCE  | 2017            | 2018   |
|--|-----------------|--|
| Intégration à l'indice nord-américain de durabilité Dow Jones  | S.O.            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Intégration à l'indice nord-américain de durabilité Dow Jones</li> <li>Dans le 1 % des institutions financières ayant les meilleures pratiques de gouvernance au monde</li> </ul> |
| Expérience client – Nombre total d'appels de suivi réalisés auprès des particuliers  | Environ 200 000 | Environ 430 000  |
| Taux de roulement du personnel (à l'échelle mondiale) <sup>1, 2</sup>  | 13 %            | 16 %   |
| INCLUSION ÉCONOMIQUE   | 2017            | 2018   |
| Nombre total de clients qui utilisent <i>Billetera Móvil (BIM)</i> (produit donnant accès gratuitement aux services bancaires mobiles, sans frais de réseau cellulaire ou de données) <sup>3</sup> | 90 000          | 104 000  |
| Nombre total de nouveaux comptes « sans frais » de Colpatría ouverts en Colombie (meilleur accès aux services bancaires)   | +366 897        | +403 612   |
| Pourcentage de femmes occupant des postes de direction (à un ou deux paliers inférieurs à celui du chef de la direction, à l'échelle mondiale)   | 32 %            | 35 %   |
| Pourcentage global d'employés handicapés (au Canada) <sup>4, 5</sup>   | 3,8 % (2016)    | 3,7 % (2017)   |
| Pourcentage global d'employés de minorités visibles (au Canada) <sup>4, 5</sup>  | 28,4 % (2016)   | 26,7 % (2017)  |

## Nos progrès et nos indicateurs de rendement clés

|  |               |               |
|--|---------------|---------------|
| <b>Pourcentage global d'employés autochtones (au Canada)<sup>4, 5</sup></b>  | 1,2 % (2016)  | 1,1 % (2017)  |
| <b>Investissement total dans la formation et le perfectionnement des employés (en dollars canadiens)</b>                                   | 69,9 millions | 73,9 millions |
| <b>Nombre moyen d'heures consacrées à la formation, par employé<sup>6</sup></b>  | 25 h          | 33 h          |
| <b>CHANGEMENTS CLIMATIQUES</b>   | <b>2017</b>   | <b>2018</b>   |
| <b>Financement total dans le secteur de l'énergie renouvelable (en dollars canadiens, à l'échelle mondiale)</b>                            | 4,7 milliards | 8,5 milliards |
| <b>Nombre total d'émissions de GES (en tonnes de CO<sub>2</sub>e, à l'échelle mondiale)<sup>7</sup></b>                                    | 140 191       | 145 486       |
| <i>Type 1</i>  | 13 950        | 13 476        |
| <i>Type 2</i>  | 108 181       | 111 990       |
| <i>Type 3</i>  | 18 060        | 20 020        |
| <b>JEUNES</b>  | <b>2017</b>   | <b>2018</b>   |
| <b>Investissement total dans la collectivité en dons, commandites et autres formes d'aide (en dollars canadiens, à l'échelle mondiale)</b> | 80 millions   | 80 millions   |
| <b>Nombre total d'heures de bénévolat des employés (à l'échelle mondiale)<sup>8</sup></b>  | 403 500       | 371 000       |

<sup>1</sup> Exclut le personnel occasionnel, et certaines filiales et sociétés affiliées, où le détail n'est pas disponible en raison des systèmes de déclaration différents.

<sup>2</sup> La hausse du taux de roulement du personnel en 2018 s'explique par les changements apportés aux régimes de retraite du Canada.

<sup>3</sup> Au 31 décembre.

<sup>4</sup> Données tirées du Rapport sur l'équité en matière d'emploi de l'année dernière, qui figure sur notre site Web.

<sup>5</sup> Les données relatives à la représentation sont déclarées sur une base volontaire, par l'intermédiaire d'un sondage, et tiennent uniquement compte des réponses des employés au Canada.

<sup>6</sup> Exclut les heures consacrées à la formation sur la conformité.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> En 2018, nous avons mis à jour les lignes directrices de nos programmes aux employés partout dans le monde, ce qui a entraîné une baisse.

# Prix et distinctions

La Banque Scotia est fière de s'être démarquée sur le plan de l'environnement, de la responsabilité sociale et de la gouvernance, ce qui lui a valu des prix, une place parmi les indices mondiaux et d'autres distinctions à l'échelle mondiale. En voici quelques exemples :



## Nous avons également reçu ces distinctions :

- Prix d'excellence en innovation 2018 de **Women in Capital Markets** pour avoir fait preuve d'ingéniosité dans la diversité des genres et d'audace dans l'amélioration de la diversité et de l'inclusion au Canada
- Scotiabank Pérou ajoutée à l'indice de saine gouvernance de la **Bourse de Lima et d'EY**
- Scotiabank México reconnue pour la 11<sup>e</sup> fois consécutive comme une entreprise socialement responsable par le **Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI)**
- Classement parmi les 50 meilleures entreprises en matière de responsabilité et de gouvernance au Chili du **Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (Merco)**
- Parmi les 12 meilleurs exemples de durabilité dans l'industrie financière de la Colombie selon **Asobancaria**
- Gestion de patrimoine Scotia nommée meilleur fournisseur de services de gestion de patrimoine au Canada dans le cadre des **World Finance Wealth Management Awards**
- Cinquième rang du palmarès canadien des meilleurs employeurs dans le secteur des technologies du site **Hired.com**
- Troisième rang des banques les plus sûres en Amérique du Nord et vingt-septième au monde selon le classement des **50 banques les plus sûres au monde** du magazine **Global Finance**
- Colpatría classée au 29<sup>e</sup> rang sur 131 pour son leadership à l'égard de l'égalité des sexes selon **Aequales**

- 18<sup>e</sup> rang parmi les meilleures entreprises au Canada en 2018 selon **LinkedIn**
- Parmi les 50 lieux de travail où la mobilisation est la plus forte au Canada selon **Achievers**
- Désignation d'employeur idéal au palmarès des employeurs les plus attrayants selon **Universum**
- Scotiabank Pérou au palmarès des 10 entreprises les plus admirées au Pérou selon **PwC et le journal Gestión**
- Scotiabank Pérou reconnue par le **Peruvian Institute of Business Administration** pour avoir excellé dans la promotion de l'éducation des jeunes

## Palmarès de l'Institut Great Place to Work

La Banque Scotia est reconnue mondialement comme l'un des meilleurs employeurs en 2018 :

- Parmi les 25 meilleurs employeurs au monde
- Scotiabank El Salvador, Panama et Costa Rica parmi les 15 meilleurs employeurs en Amérique centrale<sup>9</sup>
- Parmi les 15 meilleurs employeurs au Pérou et au Chili<sup>10</sup>
- Parmi les 15 meilleures multinationales en Amérique latine
- Au 3<sup>e</sup> rang au Mexique<sup>10</sup> et présente depuis 15 ans au temple de la renommée
- Scotiabank Dominican Republic au 4<sup>e</sup> rang dans les Antilles, reconnue pour la 11<sup>e</sup> année consécutive
- Palmarès des meilleurs employeurs au Canada dans les secteurs des services financiers et de l'assurance

<sup>9</sup> Parmi les entreprises de plus de 1 000 employés

<sup>10</sup> Parmi les entreprises de plus de 5 000 employés

## La confiance dans l'ensemble de notre chaîne de valeur

Lorsqu'ils font affaire avec nous, les clients nous confient le fruit de leur labeur. Ils s'attendent donc à ce que nous agissions de façon légale, éthique et intègre – et avec raison. Au nom de cette confiance, nous suivons des pratiques rigoureuses de gouvernance qui nous permettent de réagir aux difficultés, aux possibilités et aux occasions diverses qui se présentent à nous. Dans toutes nos décisions, qu'il s'agisse de protéger les droits de la personne, l'argent de nos clients, leur vie privée ou leurs renseignements, ou de promouvoir une culture inclusive, nous nous servons de cette confiance pour préparer l'avenir. C'est ainsi que nous pouvons cultiver les occasions et le progrès pour tous.



### Faits saillants de 2018

- Selon l'indice de durabilité Dow Jones, la Banque Scotia se trouve dans le 1 % des institutions financières classées au sommet mondial pour leurs pratiques de gouvernance.
- Notre conseil d'administration est maintenant composé à 38 % de femmes.
- Nous investirons 250 millions de dollars canadiens dans la prochaine décennie pour aider nos employés à s'adapter à l'économie numérique.
- Nous étions la seule banque à figurer dans le classement des 25 meilleurs employeurs au monde.
- Nous avons élargi la portée de notre plateforme de rétroaction des clients, Le pouls, à nos employés pour améliorer l'expérience client du point de vue de la première ligne.
- Gestion d'actifs mondiale Scotia est désormais signataire des Principes pour l'investissement responsable (PRI).

### À l'avenir

- Nous continuerons à investir dans notre capacité à lutter contre le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme et les abus du système financier.
- Le pouls pour la clientèle commerciale est maintenant fonctionnel au Canada, en Colombie et au Pérou; le Chili et le Mexique y auront accès en 2019.



# La confiance au sommet de notre entreprise

## Pourquoi est-ce important ?

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

## Notre approche

**Notre approche de gouvernance est fondée sur des principes, et nous nous engageons à mettre en place un cadre qui appuiera les pratiques exemplaires et protégera les intérêts à long terme de nos parties prenantes. La Banque Scotia est depuis longtemps un chef de file de l'industrie pour la rigueur de ses pratiques de gouvernance, et notre engagement en la matière est au cœur de notre solide culture du risque. Notre conseil d'administration supervise la stratégie, la culture et les politiques de la Banque Scotia.**

## Diversité au sein du conseil

Notre volonté de renforcer notre organisation par la diversité et l'inclusion se manifeste dans notre conseil d'administration. Nos administrateurs sont des leaders, que ce soit dans leur milieu ou dans le monde des affaires, qui nous viennent de la communauté régionale, nationale ou internationale et qui nous font profiter de leur vaste expertise 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. Quatorze de nos seize administrateurs sont indépendants, et six d'entre eux (38 %) sont des femmes. Nous nous conformons toujours à l'[Accord Catalyst](#), qui a pour objectif d'augmenter le pourcentage moyen de femmes siégeant à un conseil d'administration ou occupant un poste de direction au Canada jusqu'à atteindre 30 % ou plus d'ici 2022. Fidèles à notre souci de la diversité et de l'inclusion, nous continuerons d'accroître la diversité de notre conseil d'administration.

Quatorze de nos seize administrateurs sont indépendants, et six d'entre eux (38 %) sont des femmes.

## Code d'éthique de la Banque Scotia

Indispensable au maintien de nos normes rigoureuses en matière d'éthique et d'intégrité ainsi qu'à la gestion des risques, le [Code d'éthique de la Banque Scotia](#) (le « Code ») décrit le comportement que nous attendons de nos employés envers notre organisation, nos clients, nos collectivités d'accueil, nos actionnaires et leurs collègues. Nous exigeons que tous les employés, administrateurs et dirigeants attestent chaque année leur adhésion au Code.

### Voici les six principes directeurs du Code :

- Respecter les lois en vigueur dans les pays où la Banque Scotia est implantée.
- Éviter de se placer ou de placer la Banque Scotia dans une situation de conflit d'intérêts.
- Agir avec honnêteté et probité.
- Respecter la confidentialité et assurer la conformité et la sécurité des biens, des communications, de l'information et des opérations.

## La confiance au sommet de notre entreprise

- Traiter tout le monde de façon correcte, équitable et professionnelle.
- Respecter nos engagements envers les collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités.

En 2018, nous avons révisé le Code afin qu'il tienne compte des plus récentes politiques de la Banque. Voici les principaux changements apportés en 2018 :

- Le Code clarifie et souligne les options offertes aux employés qui souhaitent faire part de leurs préoccupations ou signaler des manquements au moyen du guide *Besoin d'aide pour résoudre un problème?* (qui remplace l'ancienne politique *Voies de résolution*).
- Le Code encourage toujours les employés à discuter de leurs préoccupations, et les protège contre les représailles s'ils signalent un manquement réel, suspecté ou potentiel en toute bonne foi.
- Il contient maintenant une section sur les relations étroites entre collègues et plus de précisions sur le signalement.

### Gouvernance en matière de développement durable

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

Le Comité de gouvernance est chargé d'encadrer la stratégie et la production de rapports en matière de développement durable, d'évaluer nos résultats sur le plan environnemental et social et de discuter des pratiques exemplaires d'information non financière. En 2018, ce comité a examiné l'évolution de nos priorités de développement durable.

Le Comité d'évaluation des risques continue de surveiller les occasions et les risques liés aux changements climatiques, ainsi que les catastrophes naturelles causées par ces derniers. Ces risques sont traités dans les rapports trimestriels sur la gestion du risque d'entreprise et d'autres rapports spéciaux. En 2018, le Comité d'évaluation des risques a consulté un rapport sur l'avenir

énergétique dans le cadre de son analyse industrielle et de son examen des risques liés aux changements climatiques. Il a également discuté de l'adoption et de la mise en œuvre des recommandations du TCFD par la Banque et a fourni des conseils à ce propos.

Quant à lui, le Comité d'audit et de révision supervise la communication relative aux changements climatiques dans le cadre de nos rapports financiers. Il est également responsable de procéder à un examen de la conduite et d'en évaluer les risques, ainsi que d'établir les normes d'éthique de la Banque. En 2018, ce comité a contribué à l'intégration des recommandations du TCFD au rapport annuel.



Le Comité des ressources humaines s'occupe du leadership, de la planification de la succession et de la rémunération globale, ce qui exige notamment de s'assurer que nos programmes de rémunération cadrent bien avec nos programmes de gestion des risques. En 2018, ce comité a supervisé la stratégie de leadership et le processus de planification successorale, et devait s'efforcer d'accroître la présence féminine dans les postes de haute direction.

## La confiance au sommet de notre entreprise

### Politiques et pratiques rigoureuses en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et de financement du terrorisme

Les activités comme le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme ont des conséquences néfastes sur les plans juridique, économique et social.

En 2018, nous avons continué à investir dans la lutte contre le blanchiment d'argent (LCBA) et la lutte contre le financement du terrorisme (LCFT) pour protéger nos clients et notre organisation.

Notre programme comporte des politiques et des contrôles internes sur l'identification des clients, la diligence raisonnable, la surveillance des transactions, l'examen et le signalement des opérations suspectes et l'évaluation de nouveaux produits et services qui détecteront et bloqueront les activités pouvant poser des risques inacceptables. Ce programme, qui comprend une évaluation annuelle des risques de LCBA/LCFT à l'échelle de toute la Banque, nous permet de veiller à ce que tous les employés et membres du conseil d'administration soient formés dès leur arrivée, mais aussi en continu.

La Banque Scotia n'entretient en aucun cas des liens avec des entreprises ou des personnes qui se livrent à des activités illégales ni avec des entreprises dont les activités sont inappropriées ou quasi légales. Nous sommes résolu 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.

### Droits de la personne

À la Banque Scotia, le respect des droits de la personne est un aspect essentiel de la manière dont nous menons nos activités et fait partie des valeurs de base qui sous-tendent toutes nos activités, un principe que nous avons officialisé en 2016 dans la Déclaration des droits de la personne signée par notre président et chef de la direction, Brian Porter.

Cette déclaration officielle fait état du travail accompli depuis de nombreuses années avec l'aide des experts en droits de la personne de Business for Social Responsibility (BSR). Après avoir réalisé un examen exhaustif des risques et des répercussions entourant les droits de la personne, nous avons défini une stratégie pluriannuelle visant à renforcer cet aspect de nos activités, conformément aux *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* de l'ONU.

En 2018, nous avons fait des progrès dans certains aspects prioritaires, notamment en ce qui concerne l'équité salariale, les mesures d'adaptation, le harcèlement, la chaîne d'approvisionnement et le contrôle diligent.

### Mesures d'adaptation

En 2018, nous avons lancé un projet-pilote au Chili pour évaluer notre plan de travail en matière d'inclusion et d'accessibilité des services pour les personnes handicapées et veiller à ce qu'il réponde aux besoins d'adaptation de nos clients et de nos employés.

Pour déceler les points à améliorer, nous avons procédé à une analyse approfondie des lacunes au moyen d'entrevues avec des représentants de divers secteurs d'activité, ce qui nous a permis d'établir un plan de travail reposant sur quatre axes prioritaires : prestation de services aux clients éloignés, succursales, employés, et politiques et gouvernance.

Ce plan triennal aidera Scotiabank Chile à prendre les devants dans la consolidation de notre culture inclusive en améliorant l'accessibilité pour les employés et les clients par de la formation technique, des technologies améliorées, des canaux numériques repensés et des plans qui tiennent compte des personnes handicapées.

Les leçons tirées de cette expérience serviront également à renseigner les autres secteurs d'activité de la Banque. Nous avons déjà amorcé un deuxième projet-pilote axé sur les centres de contact, où nous entrevoyons la possibilité de mettre à profit les apprentissages acquis durant notre projet au Chili en incarnant véritablement notre engagement relatif aux droits de la personne. Ce deuxième projet se poursuivra tout au long de l'année 2019.

## La confiance au sommet de notre entreprise

### Harcèlement

En 2017, nous avons mis au point une Politique mondiale contre le harcèlement améliorée pour garantir l'uniformité des normes et des processus à l'échelle mondiale.

En 2018, nous avons intensifié nos efforts pour veiller à ce que tous les employés connaissent cette politique, mise en évidence dans notre formation obligatoire. De nouvelles formations obligatoires sur des sujets tels que le harcèlement, les mesures d'adaptation et d'accessibilité, la violence au travail et l'identité de genre seront suivies par tous les employés et incorporées au processus d'intégration officiel des nouveaux employés.

### 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 sexes et la rémunération. En 2018, nous avons également réalisé un examen exhaustif de nos activités canadiennes relativement à ce volet des droits de la personne.

Afin de comparer les données sur une base égale, nous avons examiné la rémunération moyenne totale selon le sexe pour un poste de même niveau au Canada. D'après le tableau ci-dessous, l'écart est de moins de 5 %, attribuable en grande partie aux différences liées à la démographie et aux fonctions.

| Poste <sup>11</sup>   | Rémunération moyenne totale <sup>12</sup> |
|---|---|
|   | % de femmes par rapport au % d'hommes     |
| Vice-président ou premier vice-président  | 98 %                                      |
| Cadre supérieur ou professionnel expérimenté                                    | 95 %                                      |
| Professionnel ou personnel responsable de l'administration ou de l'exploitation | 99 %                                      |

Bien que cet écart soit petit, nous savons que nous devons en faire plus pour le combler. Nous demeurons déterminés à assurer une rémunération et un processus décisionnel équitables, transparents et fondés sur la qualité du travail.

À la lumière de notre examen périodique de l'attribution des rajustements du salaire de base, des primes d'intéressement et du rendement individuel de 2018, nous avons observé une légère différence en faveur des femmes par rapport aux hommes (moins de 5 %). Autant d'hommes que de femmes ont reçu une prime d'intéressement.

Nous continuerons à donner à nos cadres hiérarchiques les moyens de prendre des décisions objectives, à accélérer l'avancement des femmes vers des postes plus haut placés et à remédier à leur faible représentation vers le haut de l'échelle. Nous savons que certains secteurs d'activité de la Banque sont moins équilibrés que d'autres sur le plan de la parité, et avons donc mis en place de nombreux programmes pour accroître la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de notre organisation.

En renforçant notre réseau d'acquisition 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 à la Banque pour qu'elle soit reconnue comme un leader du rendement organisationnel. Pour en savoir plus, veuillez consulter la [page 25](#).

### Chaîne d'approvisionnement

À la suite d'une évaluation des risques liés aux droits de la personne dans notre chaîne d'approvisionnement en 2017, nous avons pu cerner les catégories et les marchés les plus risqués. Nous avons ensuite adopté une approche qui consiste à effectuer un préfiltrage des nouveaux fournisseurs appartenant à ces catégories ou à ces marchés. En 2018, nous avons d'ailleurs revu notre Code d'éthique du fournisseur, et continué à repérer les risques ESG dans les demandes de propositions (DP) pour de nouveaux matériaux ou fournisseurs en prêtant particulièrement attention aux droits de la personne.

<sup>11</sup> 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 des programmes d'intéressement spécialisés.

<sup>12</sup> La rémunération totale inclut le salaire de base et les primes d'intéressement à court et à long terme (le cas échéant).

## La confiance au sommet de notre entreprise

En 2019, nous tâcherons d'améliorer l'examen des risques relatifs aux droits de la personne pour les autres fournisseurs et de mettre en œuvre un processus officiel. Pour en savoir plus sur l'approvisionnement responsable, veuillez vous référer à la [page 32](#).

### Contrôle diligent

En 2018, nous avons mené un projet-pilote visant à améliorer nos lignes directrices sur le contrôle diligent en matière de prêts aux entreprises afin qu'elles tiennent compte des risques liés aux droits de la personne. Ce projet se poursuivra en 2019, et devrait s'étendre à d'autres marchés.

### Regard vers l'avenir

Dans le cadre d'un nouvel examen de notre Déclaration des droits de la personne, nous avons remarqué que nous pourrions faire preuve d'une plus grande transparence quant à la façon dont nous considérons les droits des peuples autochtones dans nos contrôles diligents. Nous avons également constaté que nous pourrions nous montrer plus explicites en déclarant que nous connaissons et respectons ces droits dans tous les pays où nous exerçons nos activités. À cet égard, nous prévoyons réviser notre Déclaration des droits de la personne en 2019.

La Banque Scotia s'engage à former ses employés sur l'histoire, la culture et les traditions des peuples autochtones dans le but de tisser et d'entretenir des liens respectueux avec eux, ainsi que de créer un milieu inclusif pour les employés autochtones. Nous préparons actuellement tout un programme de formation obligatoire dans cette optique; il sera lancé en 2019 et offrira aux employés l'occasion de recevoir les enseignements traditionnels des Aînés et des membres les plus importants de ces communautés, ce qui leur permettra de mieux comprendre la culture des différents peuples autochtones.

En 2019, nous envisageons de poursuivre le travail entrepris dans ces secteurs et d'étendre la portée de notre stratégie relative aux droits de la personne à nos clients, notamment sur les plans de la discrimination et de la confidentialité. Nous prévoyons aussi mener une

campagne d'engagement des employés qui précisera encore davantage nos objectifs en matière de droits de la personne et le rôle des employés dans le respect de cet engagement.





# La confiance de nos employés

## Pourquoi est-ce important ?

L'investissement le plus important, c'est celui que nous plaçons en nos employés. Pour mettre l'accent sur le client, nous devons d'abord prendre soin de nos plus de 97 000 employés (que nous surnomons affectueusement les BanquiersScotia) aux quatre coins du monde. C'est pourquoi nous nous efforçons de cultiver et diversifier le talent, et de motiver les employés grâce à une culture centrée sur le rendement.

## Notre approche

Pour soutenir nos employés, nous devons continuellement chercher à atteindre le plus haut niveau de participation, instiller une culture interne de confiance et de bien-être et investir dans les connaissances et les compétences liées à l'économie numérique.



## L'importance de la culture et de l'engagement des employés

La Banque Scotia a pris un engagement responsable qui consiste à instaurer une culture inspirante pour ses employés, à servir ses clients et à garder son regard rivé sur l'avenir. En 2018, nous avons créé une nouvelle plateforme numérique de collaboration et de mobilisation interne sur laquelle les employés peuvent consulter et diffuser plus facilement l'information, ce qui en fait un espace propice aux discussions, aux échanges d'idées et à l'entraide. Plus de 77 000 employés utilisent cette plateforme, soit un taux de participation mensuel de plus de 50 %. Nous avons également lancé une campagne qui offre la chance aux employés de déterminer les aspects dans lesquels nous pourrions être plus efficaces. Nous espérons ainsi favoriser la création d'une culture où les employés peuvent s'exprimer, ont un sentiment d'appartenance et proposent de grandes idées. Au fil de notre parcours, nous avons ajouté une nouvelle catégorie pour les récompenses annuelles destinées aux employés : le Catalyseur de culture. Ce prix récompense les employés inspirants qui incarnent la culture que nous souhaitons mettre en place.

« Nous savons que notre industrie, tout comme le reste du monde, change rapidement. C'est pourquoi, dans un contexte où le changement perpétuel et la polyvalence sont à l'honneur, nous croyons que notre culture peut nous aider à nous épanouir. »

— Ilyse Smith, vice-présidente, Stratégie culturelle

## La confiance de nos employés

### Transformation de nos façons de faire



À notre siège social de Toronto, au Canada, l'initiative Tendance Transformation Travail (3T) stimule l'engagement des employés en créant un environnement de travail unique adapté aux activités, ou « écosystème ». Cet écosystème offre aux employés un milieu de travail flexible qui met à leur disposition divers postes de travail pour réaliser chacune des activités de leur journée. La flexibilité et la connectivité de l'environnement de travail sont facilitées par des outils et des technologies à la fine pointe; sans poste de travail assigné, les BanquiersScotia peuvent choisir la façon, le moment et l'endroit où ils travaillent, selon ce qui maximise leur productivité et celle de leurs collègues.

L'environnement de travail adapté aux activités révolutionne notre approche du travail et instaure un climat de confiance. En nous défaisant des obstacles traditionnels qui divisent parfois les différents services, nous avons créé un espace partagé où les employés peuvent mieux collaborer, innover, trouver des solutions et concourir aux mêmes objectifs. En date de janvier 2019, 3 200 employés ont été réaffectés à des écosystèmes. Ces employés ont déclaré avoir remarqué une différence positive sur le plan de la collaboration, de la productivité, des technologies et de leur fierté au travail; 80 % d'entre eux ont affirmé que s'ils en avaient le choix, ils ne reviendraient pas à leur ancienne méthode de travail.

L'initiative 3T nous aide également à réduire notre empreinte environnementale en utilisant moins d'espace et de papier. Pour en savoir plus, veuillez lire la section sur les changements climatiques à la [page 47](#).

« J'adore les écosystèmes et toutes les options que l'initiative 3T nous offre. Espaces ouverts et collaboratifs, zones de silence, salles de travail, de conférence et de détente, petits recoins... Nous avons l'embarras du choix où nous installer. Je dis souvent que la meilleure vue est maintenant accessible à tous – et c'est vrai ! »

— BanquierScotia de Toronto, au Canada

### Engagement des employés

Le sondage annuel *Point de vue* est l'une des meilleures façons d'évaluer les impressions et l'engagement de nos employés. En 2018, le taux d'engagement des employés est resté à 79 % pour la deuxième année consécutive. Ce taux mesure le niveau d'engagement, de fierté et de satisfaction des employés à l'égard de la Banque Scotia.

En 2018, le taux d'engagement de nos employés (79 %) était supérieur à la moyenne du secteur des services financiers (75 %).


Ce taux dépasse la moyenne du secteur des services financiers (75 %), ce qui reflète notre volonté d'offrir à nos employés un environnement de travail positif et inclusif, et d'être à leur écoute. De plus, 87 % des employés s'entendent pour dire que la Banque met beaucoup l'accent sur le client et 86 % d'entre eux la considèrent comme une organisation responsable sur les plans social et environnemental.

86 % des employés considèrent la Banque comme une organisation responsable sur les plans social et environnemental.

## La confiance de nos employés

| Indice d'engagement des employés  | 2018 | 2017 | 2016 |
|-----------------------------------|------|------|------|
| Banque Scotia                     | 79 % | 79 % | 77 % |
| Moyenne sectorielle <sup>13</sup> | 75 % | 74 % | 74 % |

En 2018, la Banque Scotia a reçu plusieurs prix de l'Institut Great Place to Work.



**La Banque Scotia est considérée comme l'un des 25 meilleurs employeurs par le magazine *Fortune* et son partenaire, Great Place to Work. Nous sommes particulièrement fiers d'être la seule banque du monde sur cette liste.**

**La Banque s'est hissée au 15<sup>e</sup> rang de la catégorie des multinationales en Amérique latine dans le palmarès des 25 meilleurs employeurs de la région de l'Institut Great Place to Work.**

### Recrutement, perfectionnement et fidélisation des talents

En renforçant notre réseau d'acquisition de talents et en donnant à tous nos employés des possibilités d'avancement, nous voulons constituer des équipes hautement performantes et être reconnus comme un leader du rendement organisationnel. Ainsi, nous donnons la chance aux employés de la Banque Scotia de tirer parti des milliers d'activités d'apprentissage accessibles sur notre portail en ligne, [me@scotiabank](mailto:me@scotiabank). Ce portail est offert en anglais, en espagnol et en français, et contient diverses activités, notamment des classes virtuelles, des formations en ligne et des séances animées par un instructeur. En 2018, les employés de la Banque Scotia ont suivi plus de 2,7 millions de cours. Notre programme mondial de perfectionnement en



gestion et en leadership, iLEAD, apporte un soutien personnalisé aux employés à toutes les étapes de leur carrière. En 2018, les employés de la Banque ont participé à plus de 40 000 cours sur le leadership. En outre, notre processus de planification des ressources de direction cherche activement les prochains leaders et les forme pour s'assurer qu'ils sont prêts à assumer un poste de direction important.

| Formation des employés   | 2018    | 2017    | 2016    |
|--|---------|---------|---------|
| Nombre moyen d'heures de formation par employé (sans la formation sur la conformité) <sup>14</sup>               | 33 h    | 25 h    | 22 h    |
| Nombre moyen d'heures de formation par employé à temps plein (avec la formation sur la conformité) <sup>14</sup> | 42 h    | 33 h    | 29 h    |
| Montant total investi dans la formation (en millions de dollars canadiens)                                       | 73,9 \$ | 69,9 \$ | 71,5 \$ |

La forte augmentation des heures de formation en 2018, par rapport à 2017, s'explique par une plus grande attention accordée aux formations d'intégration, de leadership et de souci du client.

<sup>13</sup> Dans le cadre de cette étude menée par IBM, la moyenne sectorielle a été calculée en fonction du taux d'engagement des employés dans les organisations mondiales de services financiers figurant dans le premier décile.

<sup>14</sup> Inclut uniquement les employés à temps plein qui ont suivi un cours dans notre Système de gestion de la formation centralisé.

## La confiance de nos employés

Un investissement  
de 250 millions  
de dollars canadiens  
dans notre  
personnel



Nous savons que la technologie numérique influence énormément la nature du travail. Voilà pourquoi nous investirons 250 millions de dollars canadiens au cours de la prochaine décennie pour aider nos employés à s'adapter à l'économie numérique. Cette mesure de requalification a été annoncée en avril 2018 par notre président et chef de la direction, Brian Porter.

Alors que de nouveaux rôles émergent, et que d'autres sont peut-être sur le point de disparaître, doter nos employés des outils appropriés pour faire face à l'avenir n'a jamais été aussi important. Nous menons actuellement des recherches approfondies pour repérer les postes appelés à changer et les compétences actuelles ou futures indispensables pour réussir dans un contexte d'affaires en constante évolution. Nous voulons élaborer, cibler et offrir des formations qui combleront les lacunes dans les compétences des employés relativement aux postes actuels ou futurs.

En 2019, nous tâcherons d'établir un environnement propice à la curiosité, à l'apprentissage et à l'autoperfectionnement dans lequel nos employés pourront s'épanouir. Afin de continuer à favoriser les occasions de perfectionnement des compétences, nous créerons une université virtuelle interne qui sera rendue accessible à tous les employés en 2019 par l'intermédiaire de projets-pilotes au Canada, au Chili, en Colombie, au Mexique et au Pérou. Nous offrirons aussi de la formation dans des établissements agréés, en misant sur l'acquisition et le développement de compétences, pour préparer les employés aux nouveaux postes de la Banque Scotia.

Notre cycle de rendement et de perfectionnement annuel joue un rôle essentiel dans le soutien aux employés. Notre Plan de rendement annuel permet aux employés de comparer, de suivre et de constater leurs progrès par rapport à leur rendement et à leurs objectifs de perfectionnement. Cette initiative définit d'ailleurs un cadre d'évaluation uniforme qui aide les gestionnaires à bien remarquer l'excellence et à récompenser les employés en conséquence. En appui à notre culture de haut rendement, nous accordons une attention particulière aux séances de coaching régulières pour ainsi nous assurer d'aider les employés à réaliser leurs objectifs.

Partout dans le monde, près de 19 000 employés ont décroché un nouveau poste au sein de la Banque.

Nous nous engageons à offrir des occasions de perfectionnement à nos employés. Nous sommes fiers d'annoncer que près de 19 000 d'entre eux ont décroché un nouveau poste au sein de la Banque, ce qui représente 44 % des postes à pourvoir. Au Canada, nous avons également embauché plus de 3 000 stagiaires l'année dernière par l'entremise de partenariats avec les meilleures universités canadiennes.



# La confiance de nos clients

## Pourquoi est-ce important ?

Notre réussite en tant qu'institution financière repose sur la confiance, tout comme notre capacité à répondre continuellement aux besoins changeants de nos clients.

## Notre approche

Nous nous efforçons d'offrir une expérience client incomparable en comptant sur des employés passionnés, connaisseurs et toujours prêts à en faire plus. De plus, il est primordial de connaître les impressions de nos employés et de nos clients pour savoir comment nous améliorer.



## Interpeller nos clients avec Le poul

La clientèle est au cœur des activités de la Banque Scotia, et c'est la raison pour laquelle nous cherchons à instaurer une culture axée sur le client. Pour ce faire, nous utilisons Le poul, notre système Net Promoter (NPS), qui offre une approche globale uniforme et un modèle pour la collecte en temps réel des commentaires de nos clients. Après avoir interagi avec la Banque Scotia, les clients reçoivent par courriel un court sondage de quatre questions. En 2018, plus de 12 millions d'invitations à remplir ce sondage ont été envoyées aux particuliers. Au total, l'ensemble de nos employés ont réalisé 430 000 appels de suivi auprès des clients pour mieux comprendre leur expérience d'un point de vue personnel. Le poul s'applique aux succursales, aux centres de contact et aux canaux numériques des services aux particuliers au Canada, dans les Antilles, au Chili, en Colombie, au Mexique et au Pérou.

En 2018, plus de 12 millions d'invitations à remplir le sondage ont été envoyées aux particuliers. Au total, l'ensemble de nos employés ont réalisé 430 000 appels de suivi auprès de nos clients pour mieux comprendre leur expérience.

Le poul pour la clientèle commerciale est désormais fonctionnel au Canada, en Colombie et au Pérou ; il le sera aussi pour le Chili et le Mexique au cours de l'année 2019. Dans le cadre de ce projet, 20 000 invitations à remplir ce sondage ont été envoyées et 3 500 appels de suivi ont été réalisés auprès de nos clients commerciaux.



## La confiance de nos clients

Nous avons commencé à utiliser Le poulx pour les employés en 2018. Ce programme nous aide à améliorer l'expérience client en la considérant du point de vue des employés de première ligne. Contrairement au sondage Le poulx pour les clients, il s'agit d'un programme entièrement confidentiel qui donne l'heure juste aux cadres supérieurs à propos des réalisations et des difficultés quotidiennes des employés de première ligne. Les commentaires recueillis servent à prendre des décisions concernant les changements à apporter aux initiatives d'expérience client, aux produits, aux niveaux de service et à l'aménagement ou l'emplacement des succursales. Les réponses des employés sont analysées en comparaison avec celles des clients, pour que nous traitions en priorité les aspects relevés par les deux parties.

« Le poulx place le client au centre de toutes nos activités. Nous écoutons l'opinion de nos clients, en tirons des conclusions et agissons en conséquence pour améliorer nos processus, produits et services sur tous nos marchés. »

— Carolyn Saunders, première vice-présidente, Expérience client mondiale

### Vente responsable de produits et de services

Les conseillers de la Banque Scotia ont à cœur les besoins de nos clients. Nous ne sacrifions jamais l'éthique au profit des ventes, des bénéfices ou d'autres cibles et objectifs. Il s'agit d'une valeur de base clairement énoncée dans le Code et intégrée à nos grands principes de vente.

En 2018, nous avons resserré nos politiques et nos processus par l'intermédiaire du Cadre global d'éthique de vente.

Nous supervisons et améliorons constamment nos pratiques et nos processus de vente pour nous assurer de toujours répondre aux attentes de nos clients. Nous attachons beaucoup d'importance à leur avis sur nos points à améliorer et nous recueillons ainsi en temps réel les commentaires de plus d'un million de clients chaque année. Si un client est incapable de régler son problème à sa succursale locale ou avec l'aide de notre centre de contact, il peut le signaler au Bureau du président ou au Bureau de l'ombudsman.

### Confidentialité et sécurité des données

Notre réussite et le bien-être de nos clients dépendent de notre conformité aux règlements en matière de protection des renseignements personnels et de notre gestion efficace du risque d'atteinte à la vie privée. Nos clients ont confiance en nous, et ils s'attendent donc à ce que nous protégeions adéquatement leurs données personnelles.

Nous respectons les lois et règlements applicables en la matière dans tous nos territoires d'activité au moyen d'un modèle à trois lignes de défense, qui assure notre conformité par le secteur d'activité concerné, le Bureau de la protection de la confidentialité (BPD) et la Vérification interne. Notre approche est fondée sur notre Politique de confidentialité.

En 2018, nous avons entrepris des démarches pour protéger les renseignements personnels et la vie privée de nos clients et veiller à ce que nous utilisions leurs données de façon responsable. Nous avons passé en revue tous les renseignements sur les clients utilisés dans nos applications et avons déployé à l'échelle mondiale le processus d'évaluation des facteurs relatifs à la confidentialité. En 2019, nous tâcherons d'établir des lignes directrices relatives à l'utilisation des données sur le client dans nos analyses et de revoir nos procédures de gestion des incidents et des atteintes.

## LES SIX GRANDS PRINCIPES DE VENTE DE LA BANQUE SCOTIA

1

Faire des clients  
notre priorité

2

Agir à titre  
d'ambassadeur  
de la Banque

3

Être transparent  
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 de nos clients

### Intelligence artificielle

L'intelligence artificielle redéfinit le service à la clientèle et la gestion des risques, et le Canada est prêt à prendre les devants pour répondre à la demande. Grâce à notre culture diversifiée, nous avons l'occasion unique de repenser la façon dont l'intelligence artificielle peut transformer nos méthodes de travail. Notre nouvelle déclaration sur l'utilisation interactive et responsable de l'intelligence artificielle contribuera grandement à articuler le développement de l'intelligence artificielle autour de nos valeurs de base :

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

La manière dont nous tiendrons compte des coûts et des avantages de l'intelligence artificielle est essentielle pour déterminer ce qu'elle apporte à nos clients, à nos partenaires et à nos parties prenantes. Afin d'obtenir de meilleurs résultats pour ces personnes, nous devons élaborer des solutions responsables et réfléchir aux diverses répercussions de notre utilisation des outils numériques et des données.

La manière dont nous tiendrons compte des coûts et des avantages de l'intelligence artificielle est essentielle pour déterminer ce qu'elle apporte à nos clients, à nos partenaires et à nos parties prenantes.

### Cybersécurité

À l'image des autres entreprises dépendantes de la technologie, la Banque Scotia est vulnérable aux risques liés à la cybersécurité. Nous avons investi dans des technologies et des contrôles de sécurité sophistiqués pour réduire les risques posés par la complexification des attaques. En 2018, nous avons beaucoup investi dans le recrutement de nouveaux experts en sécurité pour appuyer la traque des cybermenaces, la collecte de données sur les cybermenaces, l'investigation numérique et la gestion de la vulnérabilité. À cette fin, nous avons réalisé des exercices de simulation et amélioré les technologies de gestion de l'identification des clients et des employés.

En 2018, nous avons augmenté la cyberrésilience de nos principaux systèmes de paiements et la sécurité de l'accès à notre réseau privé virtuel (RPV). Nous avons également investi dans des technologies automatisées à la fine pointe qui renforceront notre capacité à réagir aux incidents et réduiront le délai entre le moment de l'incident, notre enquête et notre intervention. De plus, nous avons prêté une attention particulière à notre capacité d'atténuer les cyberrisques en améliorant le mécanisme de collecte et de communication d'indicateurs sur les principaux risques, tout au long de l'année.



# La confiance de nos fournisseurs

## Pourquoi est-ce important ?

La Banque Scotia compte environ

# 15 000

fournisseurs à l'échelle mondiale.

Nous cherchons à avoir une influence positive en tenant compte de la durabilité dans nos décisions d'achat.

## Notre approche

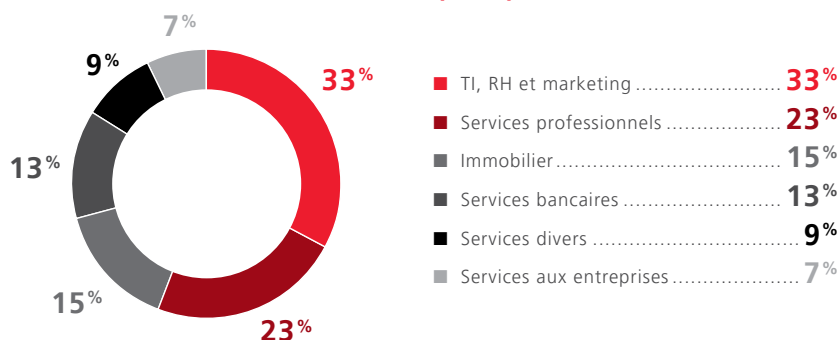
En septembre 2018, nous avons publié une version révisée de notre *Code d'éthique du fournisseur*. Ce nouveau Code du fournisseur décrit les obligations que doivent respecter les fournisseurs, les entreprises de services, les intermédiaires et les entrepreneurs indépendants, y compris leurs employés et leurs représentants, pour faire affaire avec la Banque Scotia ou agir en son nom.

À titre de banque internationale, la Banque Scotia s'associe avec des milliers de fournisseurs partout dans le monde. Nous nous efforçons de gérer efficacement nos relations avec nos fournisseurs tout en réduisant notre exposition aux risques ESG. Notre *Code d'éthique du fournisseur* révisé nous aide à communiquer nos attentes envers nos fournisseurs actuels et potentiels. Tous les fournisseurs invités par les Services d'approvisionnement mondiaux à remplir une demande de propositions officielle font l'objet d'un examen fondé sur des critères qualitatifs et quantitatifs, ce qui comprend les facteurs ESG. Les fournisseurs doivent expliquer leur stratégie de développement durable, leur code d'éthique, leurs mécanismes de signalement, leurs initiatives et cibles de réduction de consommation d'énergie et d'émissions de GES, leur politique sur les droits de la personne, leurs pays d'exploitation, leurs audits en matière d'environnement, de santé et de sécurité et leurs mesures relatives à la diversité et à l'inclusion, et fournir la documentation qui s'y rapporte.

En 2018, nous avons amélioré le module d'évaluation du risque lié aux tiers dans Vista, notre système de sélection des fournisseurs et de gestion des relations avec les tiers, pour simplifier notre processus d'approbation des nouveaux fournisseurs. Ainsi, nous veillons à ce que nos processus d'approvisionnement stratégique et de passation de contrats soient respectés lors de la signature des 300 à 1 000 nouvelles ententes avec les fournisseurs chaque mois.

Nous avons également mis en place de nouveaux outils d'approvisionnement en 2018 pour accroître la productivité de notre organisation et de nos fournisseurs partenaires. Les employés peuvent maintenant remplir en ligne une demande de biens ou de services au moyen de notre outil SmartBuy, dont la liste de fournisseurs ne cesse de s'allonger. Avec un processus d'achat modernisé, les commandes sont envoyées automatiquement aux fournisseurs privilégiés et le traitement des demandes se fait plus rapidement. D'ailleurs, les factures sont traitées électroniquement avec SmartBuy, ce qui permet de réduire la consommation de papier et d'accélérer le paiement des fournisseurs.

## DÉPENSES RELATIVES AUX FOURNISSEURS DE LA BANQUE SCOTIA, PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ (2018)



# La confiance de la collectivité

## Pourquoi est-ce important ?

La collectivité fait partie intégrante de l'écosystème économique et social du monde, et la réussite de chaque milieu est aussi celle des clients, des entreprises et de l'ensemble de la société.

## Notre approche

Nous entretenons depuis longtemps une forte culture de soutien aux collectivités où nous exerçons nos activités.

En 2018, nous avons investi

**80 millions  
de dollars  
canadiens**

**en dons, commandites et autres formes d'aide partout dans le monde.**

**En donnant de notre temps et de notre énergie aux personnes qui en ont le plus besoin, nous favorisons l'essor des collectivités dans le dynamisme et la résilience.**



## Nos employés, ces ambassadeurs

Nos employés, qui vivent et travaillent dans nos régions d'activité, sont les mieux placés pour jouer le rôle d'ambassadeurs de la Banque Scotia. Ils sont fiers d'être des citoyens engagés – et nous les encourageons à l'être.

Dans le cadre du Programme de bénévolat des employés (PBE), les employés ayant offert au moins 50 heures au cours de l'année à un organisme communautaire admissible peuvent demander un don pouvant atteindre 1 000 dollars canadiens pour cet organisme.

Avec l'Équipe Scotia au service de la collectivité (programme ESSC), nous encourageons les employés à se regrouper pour collecter des dons pour un organisme de bienfaisance qui leur tient à cœur. Nous doublons les fonds amassés lorsqu'au moins deux employés recueillent de l'argent au bénéfice d'un organisme communautaire admissible. Quant au montant recueilli par

## La confiance de la collectivité

les équipes, il est doublé à concurrence de 3 000 dollars canadiens pour les équipes de moins de 30 employés et de 15 000 dollars canadiens pour celles de 30 employés ou plus. Par exemple, des employés de la Nouvelle-Écosse, au Canada, ont participé à une campagne de financement pour l'organisme Youth Project, qui offre un milieu rassurant et inclusif aux jeunes de la communauté LGBT+. Les employés ont amassé plus de 5 000 dollars canadiens, une somme égalée par la Banque. En 2018, les BanquiersScotia ont donné ainsi 7,3 millions de dollars canadiens dans le cadre du PBE et du programme ESSC, et consacré un total de 371 000 heures de bénévolat dans le cadre du Programme de bénévolat des employés ou lors de journées de bénévolat organisées par la Banque.

**En 2018, les BanquiersScotia ont fait 371 000 heures de bénévolat dans le cadre du Programme de bénévolat des employés ou lors de journées de bénévolat des employés organisées par la Banque.**

Depuis 2009, Scotiabank El Salvador collabore avec le *Club Rotario San Salvador Cuscatlán* à l'organisation d'une campagne annuelle de sacs à dos. Chaque année, nos employés aident les étudiants salvadoriens en leur fournissant du matériel scolaire pour faciliter leur apprentissage et les encourager à poursuivre leurs études. En 2018, les bénévoles de la Banque Scotia ont distribué environ 700 sacs à dos remplis d'effets scolaires aux étudiants de l'El Salvador.

En novembre 2017, plus de 30 BanquiersScotia de London, au Royaume-Uni, ont participé à l'activité annuelle de Centrepoint en dormant à la belle étoile. Le temps d'une nuit, ces employés ont troqué leurs lits pour des sacs de couchage dans le but de collecter des fonds pour les jeunes sans-abri et de sensibiliser les autres à cette situation. Ils ont réussi à amasser plus de 35 000 livres sterling (59 000 dollars canadiens) pour soutenir la cause de Centrepoint.

Dans le cadre de la Journée d'entraide 2018 de l'organisme United Way Trinidad and Tobago, 500 BanquiersScotia, leur famille et leurs amis ont préparé des trousse d'urgence pour les populations locales. Ces trousse contenaient des articles de première nécessité donnés par les employés ou achetés par la Banque Scotia. Elles ont ensuite été offertes à l'organisme Office of Disaster Preparedness and Management.

### Intervenir en cas de catastrophes

En 2018, nombre de régions où nous menons nos activités ont subi de terribles catastrophes naturelles et tragédies.

En avril 2018, la Banque Scotia a pleuré l'horrible perte subie par l'équipe de hockey junior des Broncos de Humboldt, leur famille et la province canadienne de la Saskatchewan en compagnie des Canadiens, de la communauté du hockey et de la population mondiale. Après cet accident épouvantable, la Banque Scotia a donné 300 000 dollars canadiens en soutien à la collectivité, dont 50 000 dollars en aide immédiate à l'organisme Shock Trauma Air Rescue Society, qui étaient parmi les premiers arrivés sur les lieux de l'accident. Le reste des dons servira à aider l'entourage, en particulier les jeunes, à se remettre du traumatisme provoqué par la tragédie. Ces dons comprenaient un engagement triennal de 180 000 dollars canadiens à l'organisme Partners Family Services et un engagement biennal de 70 000 dollars canadiens à celui du Saskatoon Crisis Intervention Service.

Nous avons également fait don de 330 000 dollars canadiens pour soutenir les efforts d'atténuation des conséquences catastrophiques de l'ouragan Irma sur les populations touchées à la fin de 2017, lesquels se sont poursuivis en 2018.

Au total, la Banque Scotia a donné 830 000 dollars canadiens à des organismes, contribuant ainsi aux efforts de secours partout dans le monde.



# La confiance de nos investisseurs

## Pourquoi est-ce important ?

**Les questions ESG sont l'une des plus importantes composantes d'un excellent rendement à long terme. Nos priorités de développement durable nous aident à trouver le bon équilibre entre l'atteinte de résultats à court terme pour certains investisseurs et la création d'une valeur à moyen et à long terme.**

## Notre approche

**Nous nous efforçons d'être transparents envers nos parties prenantes, y compris les investisseurs, dans nos communications liées aux questions ESG. Nous y parvenons en publiant notre rapport annuel sur la gestion d'entreprise durable, mais aussi en répondant aux attentes des agences de notation des risques ESG et en poursuivant le dialogue avec nos actionnaires, et en les consultant.**

## Consultation des investisseurs à propos des questions ESG

Les investisseurs s'intéressent de plus en plus à la façon dont les questions ESG jouent un rôle dans la création de valeur et le maintien des gains des actionnaires. Nous préservons la confiance de nos investisseurs en les consultant sur ces questions et en leur montrant comment nous produisons des résultats à court terme sans négliger la viabilité à long terme de la Banque.

Nous sommes résolu à faire preuve de transparence et de clarté dans nos rapports pour nous assurer que les investisseurs ont toute l'information nécessaire sur nos résultats entourant les facteurs ESG, notamment dans notre rapport annuel sur la gestion d'entreprise durable et notre réponse aux agences de notation des risques ESG. Chaque année, nous rendons des comptes à l'égard de l'indice nord-américain de durabilité Dow Jones et du CDP (anciennement le Carbon Disclosure Index) et examinons les données collectées par Sustainalytics, MSCI et Institutional Shareholder Services. Nous encourageons également nos investisseurs à nous faire part de leurs commentaires, qui nous aident à comprendre ce qui leur importe le plus.

## Principes pour l'investissement responsable

À titre d'institution financière, nous nous engageons à investir de façon responsable. Tenir compte des questions ESG dans nos processus d'investissement contribue à produire un meilleur rendement et à gérer les risques pour ainsi respecter notre engagement envers nos clients et nos investisseurs.

L'une des principales composantes du processus d'investissement de Gestion d'actifs mondiale Scotia est la collaboration directe entre les professionnels des placements et la direction des entités dans lesquelles nous investissons. Nous pouvons alors prendre des décisions d'investissement plus éclairées tout en discutant des questions ESG ou d'autres enjeux.

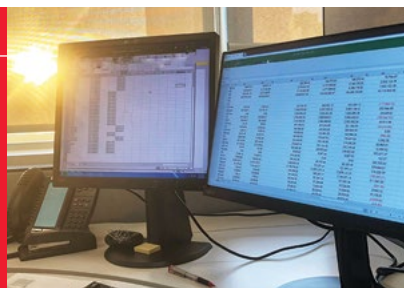
Dans le but d'officialiser notre engagement soutenu envers l'investissement responsable, Gestion d'actifs mondiale Scotia a signé les Principes pour l'investissement responsable de l'ONU à l'automne 2018.

La Banque Scotia s'est donc jointe à un mouvement mondial d'entreprises en s'engageant à publier de l'information sur ses activités d'investissement responsable. Ce rapport annuel destiné aux investisseurs se veut un outil normalisé favorisant la transparence de l'information, et une occasion pour la Banque de recevoir des commentaires sur ce qu'elle pourrait améliorer dans son approche.

Nos nouvelles acquisitions, Jarislowsky, Fraser Limitée et Gestion financière MD, adhèrent également aux Principes pour l'investissement responsable.

## La confiance de nos investisseurs

### Jarislowsky Fraser et l'investissement responsable



En février 2018, nous avons annoncé l'acquisition de Jarislowsky, Fraser Limitée (Jarislowsky Fraser), qui vient renforcer notre capacité d'investissement au Canada. Étant l'un des principaux gestionnaires de fonds institutionnels au pays, Jarislowsky Fraser a acquis la réputation d'un investisseur à long terme ciblant des entreprises de qualité. Habitée de collaborer avec les entreprises, elle leur demande de lui rendre des comptes quant à la représentation juste et équitable des parties prenantes et n'a pas manqué d'inciter des dirigeants à privilégier la création de valeur à long terme.

Membre fondateur de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance, membre du Sustainability Accounting Standards Board et signataire des Principes pour l'investissement responsable, Jarislowsky Fraser a établi sa propre politique d'investissement durable, qu'elle applique à l'ensemble de ses stratégies et de ses mandats. Mise en œuvre par son équipe de recherche mondiale, son approche se démarque en intégrant pleinement l'analyse ESG, le vote par procuration et les interactions avec les entreprises au processus d'investissement.

« Préservé et accroître le patrimoine de nos clients est une responsabilité que nous prenons très au sérieux. Nous tenons donc compte de tous les facteurs, y compris les questions environnementales, sociales et de gouvernance, dans nos décisions d'investissement. En signant les Principes pour l'investissement responsable, nous avons officialisé notre engagement de longue date en la matière. »

— Glen Gowland,  
vice-président à la direction, Gestion de patrimoine mondiale

### L'investissement durable au Canada

En 2017, Scotia iTRADE a lancé les premiers outils canadiens d'investissement durable destinés aux investisseurs directs, qui aident à conjuguer investissement financier et incidence sociale positive. En collaboration avec Sustainalytics, nous avons noté les résultats relatifs aux facteurs ESG de plus de 1 200 sociétés cotées à la Bourse de Toronto et figurant sur l'Indice Russell 1000. Les utilisateurs peuvent s'en servir pour tirer leurs propres conclusions quant à la déforestation, à la pénurie d'eau, aux normes du travail et aux problèmes de gouvernance, et ainsi investir dans des entreprises qui respectent leurs valeurs. En 2018, environ 28 000 utilisateurs ont eu recours à cet outil.

Nous avons également créé une série de modules d'apprentissage en ligne pour les clients qui s'intéressent à l'investissement durable. Dans ces modules en ligne, des experts de l'industrie de Sustainalytics et de Scotia iTRADE expliquent aux clients l'importance de bien comprendre les risques et les occasions ESG. Les experts de Scotia iTRADE leur montrent également comment utiliser l'outil sur la plateforme de négociation. Les premiers modules traitent de la façon de définir une approche d'investissement durable globale, et certains portent sur les questions ESG.

# Changements climatiques

La lutte contre les changements climatiques est indispensable à la création d'un avenir durable. Comme banque, nous pouvons jouer un rôle déterminant dans cette lutte à même nos activités principales. Par le financement de solutions durables qui favorisent la transition vers une économie sobre en carbone, la tarification interne des émissions de carbone et l'examen des occasions et des risques liés aux changements climatiques dans le cadre de nos décisions de prêt et d'investissement, nous apportons notre pierre à l'édifice de la durabilité pour les prochaines décennies.



## Faits saillants de 2018

- Nous avons annoncé notre appui à la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) du Conseil de stabilité financière (CSF), et en avons tenu compte dans les déclarations du présent rapport et celles du rapport annuel de 2018.
- Nous avons fourni un financement de plus de 8,5 milliards de dollars canadiens dans le secteur de l'énergie renouvelable, comparativement aux 4,7 milliards de dollars canadiens en 2017.
- Nous avons imposé une tarification interne du carbone de 15 dollars par tonne de CO<sub>2</sub> pour les émissions de types 1 et 2. Ces fonds serviront à appuyer les initiatives d'efficacité énergétique à long terme.

## Pour l'avenir

- Nous poursuivons le processus d'officialisation de notre approche en matière d'occasions et de risques liés aux changements climatiques en définissant une stratégie pour l'ensemble de l'organisation.
- Nous ferons preuve d'une plus grande transparence à l'égard des risques liés aux changements climatiques dans nos rapports à la TCFD et au CDP.
- Nous voulons réduire nos émissions absolues de GES de types 1 et 2 de 10 %, par rapport aux niveaux de 2016, d'ici 2021. Nous présenterons nos progrès en 2020.

# L'environnement dans notre ligne de mire

## Pourquoi est-ce important ?

**Les changements climatiques et leur incidence sur l'environnement comportent de grands risques pour l'économie mondiale et la société en général. La Banque Scotia a l'occasion d'appuyer la transition vers une économie sobre en carbone et des solutions environnementales plus durables. En tant que grande institution financière, nous avons à la fois la responsabilité et la possibilité d'agir pour améliorer le bien-être de nos clients et de l'environnement.**

## Notre approche

**Pour protéger la Banque et ses parties prenantes, nous prendrons en considération les risques climatiques et environnementaux dans tous nos processus d'identification, d'évaluation et de gestion. Nous expliquerons clairement les effets directs et indirects que nous produisons sur l'environnement et la façon dont nous gérons ces risques.**

## Politique environnementale

Nous orientons notre approche de gestion des répercussions environnementales en fonction de la Politique environnementale de la Banque Scotia, notamment en ce qui concerne nos activités quotidiennes, nos pratiques de prêt et d'investissement, nos ententes avec les fournisseurs, la gestion de notre parc immobilier et nos pratiques de communication externe. Cette politique, qui fait l'objet d'un examen tous les deux ans, s'applique à nos activités au Canada et à l'étranger, mais aussi à celles de toutes nos filiales en priorité exclusive ou sous notre contrôle exclusif. Elle traite de nos répercussions directes et indirectes. Les répercussions directes concernent la consommation d'eau et d'énergie et la production de déchets de nos bureaux et de nos succursales, ainsi que les voyages d'affaires. Quant aux répercussions indirectes, elles viennent essentiellement de nos activités de prêt et d'investissement et des risques environnementaux posés par nos clients.

Nos équipes Gestion du risque global et Entreprise durable sont conjointement responsables de la politique et collaborent étroitement avec les partenaires clés dans l'organisation pour passer en revue les processus internes, les pratiques exemplaires du secteur, les nouveaux règlements et les tendances émergentes. La haute direction assure la surveillance de la politique et le conseil d'administration l'approuve tous les deux ans.

## SURVOL DE NOS PRINCIPES ENVIRONNEMENTAUX

Voici les principes environnementaux qui forment notre Politique environnementale et qui définissent notre approche en matière de gestion des conséquences directes et indirectes :

- 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 sa trace écologique et la promotion de gestes responsables.
- 3 Intégrer des critères d'évaluation et d'atténuation des risques environnementaux dans ses 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 de l'industrie.
- 5 Mesurer le rendement environnemental de la Banque et présenter des rapports publics à cet égard au moins une fois par année.

## L'environnement dans notre ligne de mire

### Task Force On Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

Initiative du CSF, la TCFD a contribué à fournir de l'information pertinente aux investisseurs et autres parties prenantes sur les occasions et les risques financiers auxquels les entreprises devront faire face en raison des changements climatiques. En juillet 2017, ce groupe de travail a formulé des recommandations sur la déclaration volontaire en matière de risques liés aux changements climatiques pour assurer l'uniformité, la comparabilité et la clarté de l'information dans divers secteurs. Elle recommande d'accorder une plus grande importance à l'information climatique pour ces volets : gouvernance, stratégie, gestion du risque, paramètres et cibles.

La Banque Scotia sait que les changements climatiques comportent de grands risques pour l'économie mondiale et la société en général. En tant que grande institution financière, nous avons à la fois la responsabilité et la possibilité d'agir, et c'est pourquoi nous appuyons pleinement les recommandations de la TCFD. En plus de l'engagement public pris en février 2018 par notre président et chef de la direction, nous nous sommes engagés à discuter des conséquences climatiques à court, à moyen et à long terme auprès de plusieurs investisseurs, ONG et gouvernements. Nous avons d'ailleurs commencé à tenir compte des recommandations de la TCFD dans notre rapport annuel de 2018.

**En tant que grande institution financière, nous avons à la fois la responsabilité et la possibilité d'agir, et c'est pourquoi nous appuyons pleinement les recommandations de la TCFD.**

L'intégration de ces recommandations à l'ensemble de la Banque Scotia sera une entreprise de plusieurs années qui touchera divers secteurs d'activité, notamment les services aux particuliers, les services aux entreprises et aux grandes entreprises, la gestion d'actifs, l'immobilier et les nombreuses autres fonctions d'entreprise, comme le service responsable du risque environnemental et social.

Au cours de cette première année, nous nous sommes concentrés sur les activités de prêt aux entreprises et aux grandes entreprises, volet jugé le plus vulnérable aux risques climatiques. Veuillez consulter les pages 87 et 88 de notre [rapport annuel de 2018](#), pour lire notre déclaration initiale.

#### Gouvernance

Le conseil d'administration, par l'intermédiaire de ses comités, est chargé de la surveillance des changements climatiques, enjeu qui requiert une approche multidimensionnelle.

Il examine les occasions et les risques liés aux changements climatiques, ainsi que les déclarations connexes, compte tenu de leur incidence sur le portefeuille de prêts et de placements de la Banque – et sur notre propre portefeuille.

Le Comité d'évaluation des risques demeure le principal responsable de la surveillance des occasions et des risques liés aux changements climatiques pour la Banque. Les changements climatiques étant considérés comme une nouvelle menace, le Comité recevra des mises à jour trimestrielles à ce propos.

Le Comité de gouvernance encadre la stratégie de développement durable, qui place les changements climatiques au centre des priorités, et la préparation du rapport annuel sur la gestion d'entreprise durable (ou sur la RSE). Quant à lui, le Comité d'audit et de révision s'occupe du traitement des changements climatiques dans la présentation de l'information financière.

Dans l'équipe de direction, la gestion des risques liés aux changements climatiques incombe au chef de la gestion du risque, qui relève directement du chef de la direction. Cette gestion est facilitée par un comité sur le risque de réputation composé de cadres supérieurs de plusieurs services et présidé par le vice-président à la direction et directeur des affaires juridiques. Les membres de ce comité se réunissent chaque trimestre.

#### Stratégie

Nous savons que l'intégration des recommandations de la TCFD prendra plusieurs années; c'est pourquoi nous définissons une stratégie relative aux changements



## L'environnement dans notre ligne de mire

climatiques qui s'appliquera à toute la Banque et étayera nos prochaines déclarations en la matière. Cette stratégie servira à contrer les deux principaux types de risques entourant les changements climatiques :

- Risques de transition : Risques et occasions découlant de la transition vers une économie à faible intensité de carbone (ex. : nouvelles règles et initiatives).
- Risques physiques : Conséquences physiques des changements climatiques (ex. : élévation du niveau de la mer ou phénomènes météorologiques extrêmes).

Ces risques comportent leur lot de défis et d'occasions à court, à moyen et à long terme. À court terme, par exemple, nous pourrions aider nos clients à utiliser des solutions durables ; nos Services bancaires et marchés mondiaux ont d'ailleurs investi plus de 8,5 milliards de dollars canadiens dans le secteur de l'énergie renouvelable en 2018, par rapport à 4,7 milliards en 2017. À moyen et à long terme, les conséquences physiques des changements climatiques, notamment la prépondérance de phénomènes météorologiques extrêmes, poseront un risque pour nos activités et nos clients à l'échelle mondiale.

La planification de scénarios fera partie de notre stratégie des prochaines années pour nous aider à mieux comprendre comment nos clients et la Banque seraient touchés par différentes situations découlant des changements climatiques.

### Gestion du risque

À la Banque Scotia, nous disposons de systèmes robustes pour identifier et gérer le risque. Comme les changements climatiques sont considérés comme des risques environnementaux, l'identification, l'évaluation et la gestion des risques qu'ils posent s'inscrivent dans le cadre de gestion du risque de toute la Banque.

Applicables à tous les secteurs d'activité, la politique sur le risque de crédit, le manuel Politique de crédit et le Manuel administration des prêts font partie intégrante du cadre de gestion du risque lié à nos activités de prêt. Ces documents guident notre méthode d'évaluation des risques liés aux changements climatiques.

L'équipe Gestion du risque global est également composée d'une équipe de gestion du risque environnemental

et social responsable des mesures d'identification, d'évaluation et de signalement des risques relatifs aux changements climatiques au quotidien. En 2018, nous avons continué à intégrer la gestion de ces risques à nos activités de prêt. Voici quelques exemples :

- Nous avons mis à jour 26 analyses sectorielles pour tenir compte des occasions et des risques liés aux changements climatiques.
- Nous avons revu les lignes directrices sur le contrôle diligent, et ajouté un module sur les risques climatiques à la formation obligatoire sur les risques environnementaux pour les responsables des services bancaires et les évaluateurs de crédit.
- Nous avons commencé à étudier la possibilité de procéder à une analyse géospatiale pour mieux comprendre et évaluer les conséquences physiques liées aux changements climatiques qui pourraient toucher les clients selon l'endroit où ils se trouvent.

### Paramètres et cibles

Dans le présent rapport, nous établissons nos cibles annuelles en matière de changements climatiques, en faisons le suivi et présentons nos résultats. Nous remettons également un rapport au CDP, que vous trouverez sur notre site Web (en anglais seulement).

Comme nous sommes les premiers responsables de nos activités, nous avons décidé de fixer d'abord et avant tout nos propres cibles de réduction des émissions de GES.

Nous sommes fiers d'annoncer que ces cibles consistent à :

- réduire de 10 % les émissions de GES de types 1 et 2 d'ici 2021 (voir la [page 45](#) pour le détail des émissions);
- adopter une tarification interne du carbone (15 dollars par tonne de CO<sub>2</sub>) qui sera révisée tous les deux ans.

Au fil de l'élaboration d'une stratégie complète, nous chercherons à définir d'autres paramètres et cibles pour suivre et mesurer nos progrès.

**Pour en savoir plus sur la façon dont la Banque Scotia a fait état de son intégration des recommandations de la TCFD, veuillez consulter la [page 75](#) dans l'annexe.**

# Finance durable

## Pourquoi est-ce important ?

Par le financement et les prêts, nous stimulons l'activité économique, qui favorise à son tour la création d'emplois et la croissance économique. En examinant nos activités de financement dans une optique de développement durable, nous pourrions atténuer les risques et bâtir un avenir meilleur et plus durable pour la Banque Scotia et ses parties prenantes.

## Notre approche

**Pour prendre nos décisions de prêt et de financement, nous nous basons sur plusieurs facteurs, notamment les occasions et les risques sur les plans environnemental et social. De plus, notre financement dans le secteur de l'énergie renouvelable contribue à la transition mondiale vers une économie sobre en carbone.**



## Gestion des risques environnementaux et sociaux

En 2018, la finance durable a connu un regain d'attention dans le monde entier. Au printemps 2018, le gouvernement du Canada a formé un groupe d'experts sur la finance durable pour déterminer ce que la finance durable pourrait apporter à l'économie canadienne. Le président de ce groupe siège également au conseil d'administration de la Banque Scotia. La Banque a contribué aux recommandations formulées par le groupe dans son rapport provisoire, et nous avons hâte de poursuivre le dialogue sur les occasions que pourrait nous offrir la lutte contre les changements climatiques.

En 2018, le service responsable du risque environnemental et social s'est prononcé sur le volet environnemental de 159 opérations de prêt utilisant des biens immobiliers comme garanties, et a contribué à orienter les procédures entourant 300 autres prêts.

### Principes de l'Équateur

La Banque Scotia adhère aux Principes de l'Équateur depuis 2006. Ces principes fournissent aux entreprises un cadre de gestion des risques sociaux et environnementaux pour mieux comprendre les répercussions potentielles de grands projets sur les gens, les collectivités et l'environnement. Les équipes responsables des services bancaires et du crédit de la Banque Scotia doivent évaluer les opérations pour déterminer si elles sont assujetties aux Principes de l'Équateur.

En 2018, 13 opérations ont été examinées au regard des Principes de l'Équateur; quatre d'entre elles ont été approuvées et ont fait l'objet d'un contrôle diligent des risques environnementaux et sociaux.

## Finance durable

### Énergie renouvelable

En 2018, nous avons continué à offrir des produits et des services qui appuient le développement des énergies renouvelables. Les Services bancaires et marchés mondiaux de la Banque Scotia ont fourni un financement bancaire de 8,5 milliards de dollars canadiens dans ce secteur à l'échelle mondiale, comparativement à 4,7 milliards en 2017 :

- 3,0 milliards de dollars canadiens au Canada<sup>15</sup>
- 1,9 milliard de dollars canadiens aux États-Unis<sup>15</sup>
- 3,6 milliards de dollars canadiens en crédits autorisés en Amérique latine<sup>15</sup>

### UNE ANNÉE DE TRANSACTIONS DANS LE SECTEUR DE L'ÉNERGIE DURABLE

En 2018, les Services bancaires et marchés mondiaux ont participé aux transactions suivantes dans le secteur de l'énergie renouvelable :

#### Novembre 2017

La Banque Scotia a agi à titre de co-responsable des registres dans l'émission d'obligations sur 5 ans et 10 ans d'une valeur de 1,2 milliard de dollars américains pour le refinancement de la dette de TerraForm Power Operating, LLC. **TerraForm Power est une entreprise d'énergie renouvelable avec un portefeuille diversifié d'actifs de qualité représentant 3 600 MW dans les secteurs éolien et solaire** en Amérique du Nord et en Europe de l'Ouest.

#### Janvier 2018

La Banque Scotia a joué les rôles de co-responsable principal des registres et de banque de façade pour le financement de la participation de Brookfield Renewable UK Hydro Ltd. dans la plus importante centrale d'accumulation par pompage du Royaume-Uni, à North Wales, émettant ainsi une facilité de trois ans et demi d'une valeur de 150 millions de livres sterling. **Cette centrale compte pour 50 % de la capacité hydroélectrique du Royaume-Uni** et constitue l'un des piliers de son réseau électrique.

#### Février 2018

La Banque Scotia a assumé des fonctions de co-responsable des registres dans l'émission d'obligations sur 10 ans d'une valeur de 400 millions de dollars américains pour le refinancement de la dette de Terraform Global Operating, LLC (« TerraForm Global »). Elle a également joué les rôles de co-arrangeur principal et de co-responsable des registres pour une facilité de crédit renouvelable d'une valeur de 45 millions de dollars américains. TerraForm Global est une **entreprise d'énergie renouvelable qui possède et exploite un portefeuille d'installations de production d'énergie éolienne et solaire de 952 MW** au Brésil, en Inde, en Chine, en Thaïlande, en Malaisie et en Afrique du Sud.

2017

2018

#### Janvier 2018

La Banque Scotia a agi à titre de co-responsable des registres dans l'émission d'obligations sur 30 ans d'une valeur de 700 millions de dollars américains pour MidAmerican Energy Company, pour le financement **de projets verts admissibles, en particulier le projet Wind XI (2 000 MW) et certains parcs éoliens existants**. MidAmerican Energy Company, une filiale de Berkshire Hathaway Energy, est une entreprise de services publics réglementée qui fournit 1,6 million de clients en électricité et en gaz dans quatre États du Midwest américain.

#### Janvier 2018

La Banque Scotia a joué le rôle de co-responsable des registres dans l'émission de parts privilégiées d'une valeur de 250 millions de dollars canadiens par Brookfield Renewable Partners LP, qui gère l'une des plus importantes plateformes d'énergie renouvelable non diversifiée cotée en bourse au monde et détient un portefeuille d'installations d'énergie hydroélectrique, éolienne et solaire et de stockage en Amérique du Nord, en Amérique du Sud, en Europe et en Asie, **totalisant une puissance installée de plus de 17 000 MW et des projets en développement de 8 000 MW**.

<sup>15</sup> Calculé en fonction du risque de crédit lié à chaque client et multiplié par sa capacité de production d'énergie renouvelable sous forme de pourcentage de l'ensemble de sa production énergétique. La proportion de la production d'énergie renouvelable de chaque client provient de sources et de rapports publics produits par le client.

## Finance durable

2018

### Mars 2018

La Banque Scotia a assumé les fonctions de co-conseiller auprès de Canadian Solar Inc. pour la vente des parts de l'une de ses filiales dans trois projets d'énergie solaire photovoltaïque totalisant 235 MWac (309 MWh). **C'est la Korea Electric Power Corporation (« KEPCO »), le plus grand distributeur d'électricité de la Corée du Sud, qui a acquis cette participation, ce qui en fait le plus important investissement de KEPCO dans la filière solaire américaine.** Pour procéder à l'acquisition, KEPCO s'est associée au Corporate Partnership Fund, un fonds de capital-investissement coréen.

### Mars 2018

La Banque Scotia a joué les rôles de mandataire et de co-arrangeur principal à l'égard d'une facilité de crédit garantie de premier rang de 570 millions de pesos mexicains sur cinq ans pour une filiale de Canadian Utilities Limited, finançant ainsi l'acquisition d'une **centrale hydroélectrique** entièrement souscrite de 35 MW et d'une ligne de transmission de 4,3 km à Veracruz, au Mexique. Filiale d'ATCO Ltd., Canadian Utilities Limited est une entreprise internationale diversifiée dans le secteur des infrastructures énergétiques qui exerce ses activités dans les Amériques, en Europe, en Australie et au Mexique.

### Juin 2018

La Banque Scotia a agi à titre de co-agent de la documentation pour un financement bancaire de 1,25 milliard de dollars canadiens consenti à Northland Power Inc., un producteur d'électricité indépendant du Canada qui détient un titre de participation dans un **portefeuille diversifié composé de centrales éoliennes, solaires et au gaz naturel côtières et extracôtières** au Canada et en Europe. Le producteur détient également une participation dans des projets à diverses phases de développement, notamment deux parcs éoliens en mer en Allemagne et à Taïwan.

### Septembre 2018

La Banque Scotia a assumé les fonctions de co-chef de file à l'égard d'un placement privé d'environ 80 millions de dollars américains pour TerraForm Falcon 1, LLC, un portefeuille de 51 MW composé de **projets éoliens commerciaux en Californie, au Colorado et en Caroline du Nord** et un portefeuille d'actifs de production d'énergie solaire distribués à moins grande échelle dans le Nord-Est des États-Unis. La Banque Scotia a également émis une lettre de crédit pour ce projet, dont le portefeuille appartient à TerraForm Power Operating, LLC.

### Mars 2018

La Banque Scotia a joué les rôles de chef de file exclusif et de responsable des registres dans la réouverture (15 millions de dollars canadiens) d'obligations amorties pour Northland Power Solar Finance One LP d'ici 2032. Ces obligations sont adossées à **six projets d'énergie solaire** qui distribuent tous de l'électricité dans le réseau électrique de l'Ontario.

### Juin 2018

La Banque Scotia a agi à titre de co-responsable des registres dans l'émission d'actions ordinaires d'une valeur de 150 millions de dollars canadiens pour TransAlta Renewables Inc., qui compte parmi les plus importants producteurs d'énergie indépendants cotés en bourse du Canada avec une **capacité de production de plus de 2 400 MW en technologies éoliennes, hydroélectriques, solaires** et de gaz naturel.

### Septembre 2018

La Banque Scotia a assumé les fonctions de co-responsable principal des registres à l'égard du financement d'obligations vertes sur 10 ans d'une valeur de 300 millions de dollars canadiens pour Brookfield Renewable Partners ULC, dont le produit sera utilisé pour financer ou refinancer des investissements dans la production d'énergie renouvelable. Cette transaction est **la première émission d'obligations vertes non financières et non gouvernementales au Canada.**

### Octobre 2018

La Banque Scotia a joué le rôle de co-responsable des registres dans **l'émission d'obligations vertes d'une valeur de 5,4 milliards de pesos mexicains** pour le Fondo Especial para Financiamientos Agropecuarios, **seules obligations vertes ayant reçu l'appui de deux organisations externes, soit Sustainalytics et Climate Bond Initiative.** De plus, en octobre 2018, la Banque Scotia a agi à titre de co-responsable des registres à l'égard de la première opération d'obligations vertes (d'une valeur de 100 millions de sols péruviens) pour Productos Tissue del Perú S.A.C – qui était aussi la première émission publique d'obligations vertes au Pérou.



## Finance durable

---

### CrediAuto®

Le programme CrediAuto de Scotiabank México s'est poursuivi en 2018. Il s'agit d'un programme de crédit qui encourage les clients à acheter un véhicule électrique ou hybride, dont le coût initial est parfois plus élevé que celui des véhicules traditionnels. Pour compenser la différence de prix, le programme de crédit vert automobile offre plusieurs avantages, notamment un taux préférentiel et une remise en espèces « verte ».

En 2018, le nombre de commandes a bondi de 162 %, comparativement à 2017.

En plus des économies de carburant et des mesures incitatives gouvernementales, le programme vise à faciliter l'accès aux véhicules écologiques. Les prêts accordés par CrediAuto continuent d'augmenter année après année. En 2018, le nombre de commandes a bondi de 162 %, comparativement à 2017.





# Empreinte écologique de nos activités

## Pourquoi est-ce important ?

Plus la population mondiale augmente, plus la demande en énergie et en ressources naturelles devient forte. Bâtir un avenir meilleur et plus durable pour nos clients et notre organisation, c'est aussi diminuer notre consommation de ressources pour réduire notre contribution aux changements climatiques.

## Notre approche

La Banque Scotia possède ou loue plus de 2,2 millions de mètres carrés en immeubles locatifs partout dans le monde. Nous nous efforçons de gérer et de réduire notre empreinte écologique en réduisant nos émissions de gaz à effet de serre, en augmentant notre efficacité énergétique, en minimisant nos déchets et en surveillant notre consommation d'eau. Notre transition vers un modèle numérique et notre méthode de travail flexible contribuent aussi à réduire notre empreinte.

## Émissions de gaz à effet de serre

En 2017, nous nous sommes fixé une nouvelle cible à l'échelle mondiale : 10 % de réduction des émissions de GES de types 1 et 2 d'ici 2021, par rapport aux niveaux de 2016. D'après les résultats de 2018, nous sommes sur la bonne voie pour atteindre notre objectif d'ici 2021 ; depuis 2016, nous avons réduit de 8,86 % nos émissions de types 1 et 2. Nos émissions de type 3 ont quant à elles augmenté de 10,85 % en 2018, comparativement à 2017. Cette hausse s'explique par le resserrement de notre cadre de déclaration relatif aux voyages à l'étranger. En 2019, nous continuerons à tenter d'y remédier. Les émissions de GES font régulièrement l'objet d'un examen réalisé par un vérificateur indépendant. Notre lettre de certification se trouve sur [notre site Web](#).

### Émissions de gaz à effet de serre dans le monde (en tonnes métriques de CO<sub>2</sub>e)\*

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

\* 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](http://www.ghgprotocol.org)); elles comprennent les facteurs d'émission liés à l'achat d'électricité, de gaz naturel et de combustibles.

\*\* L'exhaustivité et l'exactitude des données sur nos émissions totales de GES ont été vérifiées par une tierce partie indépendante. En 2018, les données indirectes, correspondant à 6 % des émissions de type 2, n'ont pas été vérifiées.

Nota : Les émissions de type 2 de 2015 à 2017 ont été revues en raison des nouvelles installations acquises dans le monde entier.

## Empreinte écologique de nos activités

### Tarification interne du carbone à la Banque Scotia



Dans le cadre de notre engagement envers la Coalition pour le leadership en matière de tarification du carbone, nous avons adopté une tarification interne du carbone en 2018. Après la consultation d'experts externes et un rigoureux examen par les pairs, nous avons imposé un prix interne de 15 dollars canadiens par tonne de CO<sub>2</sub> pour nos émissions de types 1 et 2. Ainsi, nous avons pu comparer équitablement les projets exigeant un plus grand investissement initial (mais qui économisent de l'énergie à long terme) aux solutions plus économiques, mais moins durables.

Au cours de la première année, nous avons remplacé les systèmes de CVCA des succursales au Canada et lancé un projet-pilote de panneaux solaires dans les Antilles.

**Mise à niveau des systèmes de CVCA :** Dans le cadre d'une initiative de réaménagement, les systèmes de CVCA de 80 succursales au Canada ont été mis à niveau en 2018, ce qui s'est traduit par des économies d'environ 555 629 kWh ou 413 tonnes de CO<sub>2</sub>e. Au total, les systèmes de 156 succursales ont été mis à niveau depuis le début du projet, et 147 autres le seront d'ici la fin de 2019.

Le projet de réaménagement des systèmes de CVCA devrait s'étendre à nos succursales étrangères à compter de 2019.

**Panneaux solaires :** En 2018, nous avons amorcé un projet de panneaux solaires en Jamaïque, qui non seulement mettra à profit le climat de cette région, mais réduira aussi la pollution causée par l'approvisionnement énergétique du pays, lequel dépend fortement des combustibles fossiles. Nous envisageons d'étendre cette initiative aux autres pays des Antilles où nous exerçons nos activités dès 2019.

### Initiatives d'efficacité énergétique

Pour atteindre notre cible de réduction des émissions de GES, nous avons entrepris de nombreuses initiatives d'efficacité énergétique. Ces initiatives contribueront à diminuer notre consommation d'énergie tout comme nos coûts d'exploitation.

Tout au long de 2018, nous avons optimisé l'espace de notre siège social de Toronto, au Canada, ce qui entraînera une réduction des émissions absolues pour tous les espaces rénovés. Nous avons aussi doté l'un de nos bureaux de Toronto d'un toit vert qui nous fera réaliser des économies d'énergie par l'insolation, le ralentissement du ruissellement des eaux pluviales et la régulation de la température du bâtiment.

Certains de nos principaux bureaux ont obtenu une certification environnementale :

- **Scotia Plaza, Toronto, Canada :** LEED Platine
- **Broadgate Tower, London, Royaume-Uni :** Certification BREEAM
- **Brookfield Place, New York, États-Unis :** LEED Or

Nous prévoyons apporter plusieurs changements à notre siège social de Toronto, tels que l'ajout d'une tour de refroidissement et d'un échangeur de chaleur, la mise à niveau de nos systèmes immotiques et la modernisation des ascenseurs.

## Empreinte écologique de nos activités

### Efficacité énergétique des succursales

Nous avons aussi réduit l’empreinte écologique de nos nouvelles succursales au Canada, qui occupent maintenant entre 1 500 et 4 000 pieds carrés, plutôt que 5 000 à 6 500 pieds carrés. De plus, le contrôle central des postes de travail de nos succursales ferme automatiquement les ordinateurs inactifs après les heures d’ouverture, ce qui nous fait économiser de l’énergie.

Nous avons réduit l’empreinte écologique de nos nouvelles succursales au Canada, qui occupent maintenant entre 1 500 et 4 000 pieds carrés, plutôt que 5 000 à 6 500 pieds carrés.

En 2018, nous avons remplacé les vieux thermostats par de nouveaux modèles qui ajustent automatiquement et efficacement la température pour économiser de l’énergie. Chaque année, nous examinons les endroits les plus énergivores. Nous définissons ensuite des paramètres pour minimiser notre incidence sur l’environnement.

« En délaissant le papier, les employés peuvent toujours imprimer leurs documents si cela les aide à mieux assimiler l’information, mais nous n’en stockons ou n’en donnons plus. Avec les autres changements bureautiques et technologiques, nous avons pu constater année après année une baisse de plus de 80 % de l’impression. Cette réduction de papier libère aussi de l’espace et diminue le déchetage. Tout cela a un effet cumulatif considérable sur l’environnement. »

— Gus Scaiano, vice-président,  
Transformation du lieu de travail

Nous aidons également nos clients à diminuer leur consommation de combustibles fossiles en les incitant à utiliser des véhicules électriques. Trente-huit de nos succursales au Canada sont d’ailleurs équipées de bornes de recharge pour véhicules électriques.

### Réduction des déchets

En 2018, la Banque Scotia a continué à réduire sa consommation de papier par l’entremise de diverses initiatives.

Cette transition stratégique à grand déploiement vers les produits numériques diminue considérablement la consommation de papier de nos succursales dans le monde entier. L’option sans papier du Réseau canadien vise à favoriser l’adoption des relevés électroniques, des formulaires de demande et des communications aux clients en renforçant notre capacité en la matière. En 2018, nous avons transmis plus de 95 millions de documents électroniques, ce qui a permis d’économiser plus de 300 millions de pages.

À l’étranger, les progrès numériques nous font économiser encore plus de papier. En Colombie, par exemple, les produits numériques tels que le compte sans frais, les cartes de crédit et les certificats de dépôt nous ont permis de réduire notre consommation de papier, économisant ainsi une moyenne de trois feuilles par produit. En ce qui concerne les comptes numériques sans frais, nous avons pu économiser près d’un demi-million de pages. D’ailleurs, nos nouvelles succursales numériques en Amérique latine et au Canada offrent aux clients la possibilité d’utiliser la technologie pour répondre à leurs besoins bancaires, ce qui limite la consommation de papier.

Notre nouvelle culture prônant « un environnement de travail adapté aux activités » nous permet également de diminuer considérablement notre consommation de papier et d’espace. Dans la première année de cette initiative, nous avons diminué notre consommation de papier de 2,2 millions de feuilles. Selon nos premiers essais, une fois la mise en œuvre terminée, nous aurons réduit notre consommation d’environ 86 %, comparativement aux lieux de travail plus traditionnels. L’environnement de travail adapté aux activités contribue aussi à réduire de 40 % l’espace occupé par chaque employé. D’ici la moitié de 2019, nous aurons libéré plus de 300 000 mètres carrés dans nos bureaux du centre-ville de Toronto, au Canada. Pour en savoir plus sur ce concept, veuillez vous référer à la [page 26](#), qui traite de l’initiative 3T de la Banque Scotia.

## Empreinte écologique de nos activités

### Consommation d'eau

Nous surveillons notre consommation d'eau dans tous nos bureaux au Canada, et dans certains bureaux à l'extérieur du pays. Nous collaborons aussi avec les gestionnaires immobiliers en vue d'obtenir les données de consommation exactes des grands immeubles où nous louons des locaux.

| Consommation d'eau (au Canada)* |                                 |                     |                                 |                     |                                 |
|---------------------------------|---------------------------------|---------------------|---------------------------------|---------------------|---------------------------------|
| 2018**                          |                                 | 2017                |                                 | 2016                |                                 |
| Consommation totale             | Intensité (par m <sup>2</sup> ) | Consommation totale | Intensité (par m <sup>2</sup> ) | Consommation totale | Intensité (par m <sup>2</sup> ) |
| 696 067                         | 0,65                            | 719 778             | 0,67                            | 451 492             | 0,66                            |

| Consommation d'eau (à l'étranger)* |                                 |                     |                                 |                     |                                 |
|------------------------------------|---------------------------------|---------------------|---------------------------------|---------------------|---------------------------------|
| 2018**                             |                                 | 2017                |                                 | 2016                |                                 |
| Consommation totale                | Intensité (par m <sup>2</sup> ) | Consommation totale | Intensité (par m <sup>2</sup> ) | Consommation totale | Intensité (par m <sup>2</sup> ) |
| 326 099                            | 0,72                            | 430 331             | 0,88                            | 418 727             | 0,88                            |

\* Les chiffres ci-dessus ont été recueillis à partir des meilleures données et méthodes disponibles. Ils comprennent les chiffres saisis des 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. Ici, les chiffres représentent un portrait complet du portefeuille du Réseau canadien et un échantillon du portefeuille de succursales à l'étranger. Au besoin, la consommation de certains établissements a été estimée à l'aide des données de régions et de types d'établissements similaires.

\*\* À partir de 2017, les chiffres représentent un portrait complet du portefeuille du Réseau canadien. En 2018, les données concernant le Canada sont fondées sur un ensemble de locaux commerciaux et de bureaux achetés ou loués occupés par la Banque au Canada, ce qui représente approximativement 1 065 504 mètres carrés. En 2016, les données pour le Canada ne couvrent qu'une partie du portefeuille du Réseau canadien, ce qui explique la consommation totale plus faible en 2016 par rapport à celle de 2017 et de 2018.

Les données concernant les pays étrangers sont calculées selon un ensemble de locaux commerciaux et de bureaux achetés ou loués par la Banque au Chili, au Costa Rica, en Colombie, en El Salvador, au Mexique et au Pérou, ce qui totalise environ 453 417 mètres carrés.

# Inclusion économique

La population mondiale augmente considérablement, les technologies numériques se démocratisent... Notre monde change à toute vitesse. Et dans un monde où la seule certitude est le changement, nous devons exceller en période de changement. Nous croyons qu'il faut, pour contribuer positivement à notre avenir et à sa résilience, être bien présents auprès de nos parties prenantes : n'oublions pas que notre réussite est intrinsèquement liée à celle des gens qui nous entourent. Qu'il s'agisse de diffuser des ressources pédagogiques et des outils financiers ou d'offrir aux employés un milieu de travail diversifié et inclusif où s'épanouir, nous cherchons à atteindre l'inclusion économique pour tous nos clients et employés, et ainsi leur donner l'occasion de forger l'avenir.



## Faits saillants de 2018

- Nous nous sommes taillé une place dans l'indice de diversité et d'inclusion 2018 de Thomson Reuters et l'indice d'égalité des sexes de 2019 de Bloomberg grâce à nos initiatives en la matière.
- Nous étions l'un des co-gestionnaires principaux pour l'émission d'obligations « développement durable » d'une valeur d'un milliard de dollars canadiens de la Banque mondiale pour soutenir les femmes et les enfants.
- Nous avons conservé notre distinction « Or » dans le cadre du processus d'examen du programme Progressive Aboriginal Relations (PAR) du Conseil canadien pour le commerce autochtone, ce qui montre notre désir de collaborer avec les communautés autochtones.

## Pour l'avenir

- Nous donnerons le coup d'envoi à la nouvelle Initiative Femmes entrepreneures de la Banque Scotia, qui améliorera l'accès aux capitaux et aux ressources des entreprises dirigées par des femmes.
- En collaboration avec l'Association des agents financiers autochtones du Canada (AAFA), nous mettrons en place un programme de formation sur la littératie financière destiné aux peuples autochtones dans quatre communautés, puis dans les 27 Centres de services bancaires à la clientèle autochtone.
- Nous continuerons à créer de nouveaux programmes passionnants qui amélioreront l'éducation financière de nos clients dans le monde entier.



# L'inclusion économique de nos clients

## Pourquoi est-ce important ?

Par l'accès aux services financiers et la compréhension de leur fonctionnement, nous pourrions bâtir une société plus inclusive. Selon [la Banque mondiale](#), la réalisation des objectifs de développement durable de l'ONU peut souvent passer par l'inclusion financière. En ayant l'information et les outils financiers appropriés, les clients acquerront la confiance et les compétences nécessaires pour gérer leur avenir financier.

## Notre approche

**Partout dans le monde, nous cherchons à donner à nos clients les moyens de réussir en leur donnant les connaissances et les outils nécessaires pour gérer efficacement leurs finances. Nous soutenons également certains groupes vulnérables, comme les étudiants, les nouveaux arrivants au Canada, les clients autochtones et les petites entreprises, en leur offrant du financement. Nous pouvons contribuer à la création d'un avenir plus inclusif en éliminant les obstacles sur leur chemin.**



## Nouveaux arrivants

Plus de 300 000<sup>16</sup> personnes ont fait du Canada leur maison en 2018, et nous étions ravis de les y accueillir.

Notre programme *BonDébut* répond aux besoins bancaires uniques des nouveaux arrivants au pays, et les aide à bien s'établir avant de pouvoir atteindre leurs objectifs financiers. Nous appuyons aussi le programme national d'intégration des immigrants CanPrep offert par JVS Toronto en collaboration avec Toronto Region Immigrant Employment Council et d'autres organismes communautaires du Canada. Les employés de la Banque Scotia organisent et animent des webinaires interactifs, en ligne et en personne, pour les gens aux quatre coins de la planète qui désirent s'établir au Canada.

En 2018, nous avons élaboré des webinaires sur la littératie financière qui répondaient particulièrement aux besoins des étudiants et travailleurs étrangers, mais aussi à ceux des résidents permanents. Nous avons ajouté une nouvelle fonction pour les nouveaux arrivants aux outils de nos succursales numériques, ce qui réduit le temps nécessaire au conseiller pour procéder à l'intégration d'un client tout en augmentant celui disponible pour trouver des solutions ou lui donner des conseils. Enfin, tous les étudiants peuvent ouvrir gratuitement un compte-chèques, tout comme d'autres types de clients peuvent profiter de rabais sur certains services. Le Bilan des contributions communautaires de 2018 détaille ces produits et services.

<sup>16</sup> [www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/avis/renseignements-supplementaires-niveaux-immigration-2018.html](http://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/avis/renseignements-supplementaires-niveaux-immigration-2018.html)

## L'inclusion économique de nos clients

### Accéder aux services financiers grâce à la transformation numérique

Il y a deux ans, la Banque Scotia s'est lancée dans une entreprise de transformation numérique pour mieux servir ses clients et accroître son efficacité.

Les progrès dans le domaine des technologies numériques facilitent la tâche aux entrepreneurs péruviens qui veulent contracter un prêt dans le cadre de CrediScotia, notre service de prêt aux particuliers et aux microentreprises du Pérou. Avec la technologie, CrediScotia peut accorder un prêt pour entreprise en moins d'une heure, ce qui prenait parfois 48 heures.

En 2018, le portefeuille mobile de CrediScotia, ou « BIM », a traité en moyenne plus de 4 000 opérations par mois, le double de l'année précédente.

Au Pérou, le portefeuille mobile de CrediScotia, aussi 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. BIM compte 100 000 utilisateurs, une hausse de 13 % comparativement à 2017, et traite en moyenne plus de 4 000 opérations par mois, le double de l'année précédente.

Accorder un prêt de moindre valeur, ou microcrédit, stimule l'entrepreneuriat et la croissance économique des pays en développement. En accélérant et en simplifiant le processus de traitement des prêts, Pronto!, la division du microcrédit de Scotiabank Uruguay, améliore l'accès aux services financiers du pays. Les clients actuels peuvent utiliser Pronto! pour obtenir de petits prêts en seulement 3 à 7 minutes dans un kiosque libre-service du pays. En 2018, plus de 75 000 clients ont eu recours à Pronto!, presque 57 000 prêts ont été accordés et plus de 4 000 cartes de crédit ont été déboursées. Parmi ces clients, 61 % étaient des femmes.

En 2018, nous avons ouvert notre première succursale numérique à La Chorrera, au Panama. Dans cette succursale, un coordonnateur du service montre aux clients les avantages d'utiliser soi-même les services bancaires numériques pour qu'ils constatent à quel point il est

facile, sécuritaire et utile d'effectuer ses opérations sur les plateformes et les canaux numériques.

« La technologie offre la chance inégalée aux banques de mieux servir leurs clients et d'opérer des changements notables à l'échelle locale.

La transformation numérique de la Banque Scotia a donné naissance à de nouveaux outils numériques et mobiles qui facilitent l'accès des particuliers et des petites entreprises au système financier et leur procurent des solutions personnalisées qui les aideront à réussir. »

— Ignacio « Nacho » Deschamps,  
chef, Opérations internationales et  
Transformation numérique

Notre transformation numérique permet d'ailleurs à plus de Colombiens et Colombiennes d'accéder au système financier officiel. En 2018, plus de 100 000 nouveaux comptes ont été ouverts dans le cadre du processus d'ouverture de compte numérique de Colpatría. Les nouveaux outils numériques ont considérablement raccourci le processus, soit de 25 à 10 minutes. Il n'est plus obligatoire de fournir des documents officiels, des empreintes digitales et une signature manuscrite pour ouvrir un compte d'épargne, et le délai de réception d'une carte de débit est passé de 10 jours à moins de 3 jours. En aidant la population à accéder aux services bancaires de base, nous ouvrons la porte à d'autres services financiers, comme le crédit, qui peuvent ensuite servir à l'investissement des entreprises.

### Comptes sans frais

La Banque Scotia appuie également l'inclusion financière en permettant l'ouverture de comptes de base sans frais mensuels dans certaines régions. Ces comptes nous aident

## L'inclusion économique de nos clients

à attirer une clientèle qui aurait pu être découragée de se joindre au système financier officiel en raison des frais.

Au Pérou, les comptes gratuits permettent de réaliser gratuitement des opérations dans l'ensemble du pays, mais aussi de retirer des fonds sans devoir payer une commission, et ce, à partir de n'importe quel guichet automatique des banques partenaires à l'étranger. Ces comptes offrent aux clients le choix simple et sécuritaire de faire des dépôts et des paiements sans dépendre de l'argent comptant. Il s'agit du seul produit bancaire au Pérou qui permet aux clients d'accéder à des fonds sans frais supplémentaires à l'extérieur du pays.

Entre octobre 2017 et septembre 2018, la stratégie « zéro frais » en Colombie a entraîné l'ouverture de plus de 400 000 nouveaux comptes.

En Colombie, une filiale de la Banque Scotia, Colpatria, a mis en place une stratégie « zéro frais » qui élimine les frais de transaction habituels, le seuil minimal de dépôt et les honoraires de conseil. Entre octobre 2017 et septembre 2018, la stratégie « zéro frais » de Colpatria a entraîné l'ouverture de plus de 400 000 nouveaux comptes.

Vous trouverez d'autres exemples de l'accès aux produits et aux services financiers au Canada dans notre Bilan des contributions communautaires de 2018, lequel est accessible sur notre site Web.

### Services bancaires aux autochtones au Canada

Nous cherchons à avoir une influence positive sur les peuples, les communautés et les entreprises autochtones. Au Canada, nos 27 Centres de services bancaires à la clientèle autochtone, dont 4 sont situées dans des réserves, donnent accès à des spécialistes qui peuvent offrir toute notre gamme de services bancaires. D'ailleurs, les Services aux entreprises offrent aussi un service de prêts personnalisé aux organisations de développement économique autochtones et aux conseils de bande dans les réserves. Nous sommes fiers de suivre le même

processus d'examen que celui du programme Progressive Aboriginal Relations (RER) du CCCA. Nous participons à ce programme depuis 2001 et sommes fiers d'avoir conservé la distinction « Or », qui témoigne de l'initiative dont nous faisons continuellement preuve dans nos relations avec les Autochtones et de notre désir de collaboration avec leurs communautés et leurs entreprises.

En 2018, nous avons atteint notre cible et vu notre clientèle autochtone augmenter de 10 %, hausse qui devrait se reproduire en 2019. Nous avons aussi formé des employés canadiens sur l'inclusion des clients et des employés autochtones. En 2019, nous envisageons de mettre en place un riche programme de formation obligatoire pour les employés sur l'histoire, la culture et les traditions des peuples autochtones, notamment en offrant aux employés l'occasion de recevoir les enseignements traditionnels des Aînés et de membres respectés de la communauté, ce qui leur permettra de mieux comprendre les cultures autochtones.

Pour soutenir les jeunes Autochtones, nous poursuivons notre collaboration avec Relay Education, fondation qui fait la promotion de l'énergie renouvelable auprès de la jeunesse canadienne. Avec l'aide des Premières Nations et des communautés métisses, Relay organise des ateliers éducatifs afin de stimuler l'intérêt des Autochtones pour l'acquisition de compétences dans le domaine de l'énergie renouvelable et de la durabilité. L'atelier « Les carrières dans le secteur de l'environnement » de Relay, que nous parrainons, encourage les jeunes Autochtones à se renseigner sur les carrières en développement durable. En 2018, plus de 4 400 étudiants y ont participé, et parmi ceux sondés, près des deux tiers ont exprimé dans les mois suivant l'atelier qu'ils seraient très intéressés à poursuivre une carrière dans ce domaine.

Nous sommes dévoués envers le Conseil canadien pour le commerce autochtone depuis 2001, et sommes fiers d'avoir conservé la distinction « Or ».

## L'inclusion économique de nos clients

### Soutenir les petites entreprises

D'après un rapport du gouvernement du Canada, les petites et moyennes entreprises (PME) emploient plus de 90 % des travailleurs du secteur privé<sup>17</sup>, alors que selon la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes de l'ONU, les PME représentent 99 % de l'industrie et créent la majorité des emplois dans ces régions<sup>18</sup>. Comme l'accès aux services financiers est la clé de la création, de la croissance et de la productivité des PME, nous nous efforçons de soutenir ces entreprises par nos produits, nos programmes et nos partenariats.

Au Costa Rica, nous avons mis sur pied un programme de formation qui a guidé et conseillé plus de 490 PME au sujet de l'image de marque, de la gestion du temps et du rendement, entre autres. Le cours a aussi permis aux entrepreneurs de réseauter et de développer leur clientèle.

Depuis 2017, plus de 3 000 représentants de 133 petites entreprises, dont 59 % sont dirigées par des femmes, ont été formés dans le cadre du partenariat de la Banque Scotia avec CARE Pérou.

« À la Banque Scotia, nous croyons que la réussite des entreprises locales profite aux collectivités; voilà pourquoi nous nous engageons à soutenir les entreprises de toutes tailles. Il s'agit d'une priorité pour nous en tant que banque, mais aussi pour la croissance économique de notre pays et l'empreinte écologique de nos activités. »

— Jason Charlebois, premier vice-président,  
Services aux petites entreprises

En République dominicaine, notre filiale spécialisée en microcrédit, Soluciones, offre des produits et des services aux microentrepreneurs, comme des prêts rapides. Pour



l'atelier annuel de 2018, des experts ont été invités à coacher environ 1 000 microentrepreneurs sur la gestion des ressources, l'épargne et la préparation de leur croissance.

Au Mexique, notre service responsable des petites entreprises a servi plus de 140 000 petites entreprises en 2018, ce qui représente plus de 5 000 opérations de crédit pour un total de 2,7 milliards de pesos mexicains (187 millions de dollars canadiens) en crédit et de 62 milliards de pesos mexicains (4,3 milliards de dollars canadiens) en dépôts.

L'année 2018 a marqué la deuxième année de notre partenariat triennal avec CARE Pérou visant à améliorer la situation économique des familles vivant dans la pauvreté. Nous leur procurons du financement pour la mise en œuvre de leurs programmes, et nos employés donnent de leur temps pour aider à organiser des ateliers sur l'éducation financière. Cette même année, avec l'appui des gouvernements locaux, nous avons tenu des ateliers de perfectionnement en entrepreneuriat, en bien-être financier et en sécurité sociale. Par exemple, à Arequipa, au Pérou, 20 organisations ont su exécuter leurs plans, qu'il s'agisse de fabrication de textiles, de services de traiteur ou d'impression 3D, après avoir suivi un atelier sur la façon d'obtenir et d'utiliser du capital de départ. Jusqu'à maintenant, plus de 3 000 représentants de 133 petites entreprises, dont 59 % sont dirigées par des femmes, ont été formés au Pérou. Dans un second temps, 105 organisations ont été formées pour approfondir leurs compétences.

<sup>17</sup> Innovation, Sciences et Développement économique Canada, Principales statistiques relatives aux petites entreprises, juin 2016.

[www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/PSRPE-KSBS\\_Juin-June\\_2016\\_fra-V3.pdf/\\$file/PSRPE-KSBS\\_Juin-June\\_2016\\_fra-V3.pdf](http://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/PSRPE-KSBS_Juin-June_2016_fra-V3.pdf/$file/PSRPE-KSBS_Juin-June_2016_fra-V3.pdf)

<sup>18</sup> [www.cepal.org/fr/sujets/micro-petites-et-moyennes-entreprises-mpme](http://www.cepal.org/fr/sujets/micro-petites-et-moyennes-entreprises-mpme)



## L'inclusion économique de nos clients

### Initiative Femmes entrepreneures de la Banque Scotia



Le 5 décembre 2018, nous avons lancé l'Initiative Femmes entrepreneures de la Banque Scotia, un programme complet qui soutient les femmes chefs d'entreprise du Canada en leur donnant accès à du capital, à de la formation et à du mentorat. Si ces entreprises dirigées par des femmes génèrent une activité économique de 117 milliards de dollars canadiens et comptent pour 16 % des PME canadiennes, les recherches démontrent toutefois qu'elles peinent à obtenir du financement. Nous y voyons l'occasion rêvée de devenir leur banque principale et de lutter contre les préjugés inconscients qui empêchent les femmes de faire progresser leur entreprise. Nous sommes déterminés à leur assurer un accès équitable à notre gamme complète de solutions de financement.

Ce programme, dirigé par la présidente et chef de la direction de Tangerine et par un conseil consultatif composé des dirigeants de divers secteurs d'activité de la Banque Scotia, aidera les femmes à faire croître leur entreprise au moyen de séances de mentorat traitant d'obstacles concrets et de situations complexes en contexte professionnel. Dans le cadre des ateliers Un-Mentorship<sup>MC</sup>, nous démonterons les idées préconçues sur la voie vers le succès. L'Initiative Femmes entrepreneures de la Banque Scotia nous permettra de mieux comprendre et d'épauler les dirigeantes d'entreprises pour devenir un partenaire clé de leur succès.

Pour en savoir plus, visitez le site [www.scotiabank.com/women-initiative/ca/fr.html](http://www.scotiabank.com/women-initiative/ca/fr.html).

Au Canada, nous sommes déterminés à dynamiser le milieu des affaires. En 2018, nous avons investi dans des technologies qui automatisent le processus d'approbation des demandes de crédit d'au plus 100 000 dollars canadiens pour les petites entreprises du pays, ce qui a fait passer le délai de traitement de deux semaines à moins de 30 minutes pour plusieurs de ces demandes. Nous avons également continué à optimiser notre plateforme numérique d'ouverture de compte d'entreprise et à resserrer encore davantage nos procédures en matière de fraude électronique et de LCBA pour protéger les clients qui ouvrent un compte en ligne. Dans le cadre de notre partenariat avec la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), nous avons continué à offrir des rabais exclusifs aux membres de la FCEI sur nos produits et services bancaires. Chaque année, notre collaboration avec Startup Canada nous procure un espace où faire part de nos pratiques exemplaires et de nos conseils aux jeunes entreprises par des discussions Twitter et des balados, mais aussi où souligner leurs réalisations par des programmes de récompenses à l'échelle régionale et nationale. Par la tenue d'activités promotionnelles tout au long de l'année, y compris celles du Mois de la petite entreprise, nous avons d'ailleurs favorisé l'accessibilité de nos conseillers et de leurs solutions pour un plus grand nombre de petites entreprises canadiennes.



## L'inclusion économique de nos clients

L'année dernière, des conseillers, Petites entreprises de partout au pays ont animé des rencontres en succursale entre propriétaires d'entreprises et experts du milieu des affaires pour mettre en commun leur savoir sur la façon de relever les défis et d'éliminer les irritants. Nous avons lancé le réseau social de la Banque Scotia, une plateforme qui donne la possibilité aux conseillers, Petites entreprises de diffuser du contenu en ligne pour leur réseau. Nous avons aussi mis en œuvre le Programme d'excellence des conseillers, Petites entreprises, qui aide nos employés à mieux servir nos clients.

### Aider à préparer l'avenir

En janvier 2017, Colpatria a formé un comité sur l'éducation financière pour s'assurer que tous ses clients et ses employés disposaient des outils nécessaires pour prendre de bonnes décisions financières. Ce comité a diffusé ses trucs sur des réseaux sociaux internes et externes, donné accès à Midatacredito (un outil externe en ligne de gestion des finances) à plus de 10 000 clients et employés, et distribué gratuitement plus de 2 200 exemplaires d'un livre intitulé *Personal Finance: Your Best Plan of Life* (Les finances personnelles : le meilleur plan de votre vie) rédigé conjointement par Colpatria et l'Universidad de los Andes.

Au Canada, notre programme Votre planificateur d'avenir<sup>MC</sup> est un outil de planification financière utilisé par nos conseillers pour préparer aux clients des plans personnalisés selon les principaux stades de vie, notamment en ce qui concerne l'épargne pour les études ou la retraite. Nos calculateurs en ligne, par exemple le [Calculateur de régime d'épargne-retraite](#) et le [Calculateur Trouver l'argent](#), aident les clients à comprendre l'importance de faire un budget et un plan d'épargne.

Nos calculateurs en ligne, par exemple le Calculateur de régime d'épargne-retraite et le Calculateur *Trouver l'argent*, aident les clients à comprendre l'importance de faire un budget et un plan d'épargne.

« Nous avons un grand rôle à jouer pour aider les clients à prendre des décisions financières éclairées. En comblant les lacunes en matière de littératie financière, nous soutenons nos clients dans l'atteinte de leurs objectifs financiers tout en renforçant notre lien de confiance avec eux. S'ils ne comprennent pas bien les notions financières, ils pourraient ne pas être en mesure de prendre les meilleures décisions. »

— Sarah Jordan, première vice-présidente, Expérience client et stratégie multicanaux

En 2018, nous avons mis en place un nouveau programme préparatoire à l'intégration pour nos clients des opérations bancaires courantes au Canada. Ce programme a été conçu pour consolider nos relations avec les clients en leur offrant une expérience personnalisée : nous leur fournissons de l'information pertinente sur la gestion et le fonctionnement de leurs comptes, notamment sur l'utilisation des services bancaires en ligne, l'inscription au dépôt direct automatique ou le fonctionnement de notre application des services bancaires mobiles. Notre programme d'information sur les cartes de crédit aide les clients ayant reçu une nouvelle carte de crédit à en comprendre les moindres détails ; nous pouvons les renseigner en temps utile sur ce qu'ils ont besoin de savoir, ce qui améliore leur compréhension du produit et leur expérience.



## L'inclusion économique de nos clients



En Colombie, nous avons amorcé la campagne « Ma santé financière » pour inciter les employés à approfondir leurs connaissances financières. Nous avons ainsi conseillé nos employés au sujet de leurs finances et avons discuté de placements, de retraite, de budget et de gestion des dépenses avec eux. Nous avons aussi conçu un programme de formation intensive, « Mes finances, ma responsabilité », au cours duquel des plans financiers ont été créés pour plus de 60 employés.

### Banque au travail

Le temps, c'est de l'argent : c'est pourquoi nous nous efforçons d'amener les services financiers aux nouveaux clients comme aux clients existants par l'intermédiaire de notre programme Banque au travail. En collaboration avec les entreprises, nos conseillers visitent l'entreprise de nos clients pour fournir du soutien financier à leurs employés. Ce programme permet à ces employés d'élaborer et de mettre en œuvre leur propre plan financier, et de recevoir en continu l'aide d'un conseiller ambulant sans devoir se déplacer en succursale. Douze mois après le lancement du programme en janvier 2018, nos conseillers avaient effectué 500 visites au Canada, chiffre qui est appelé à augmenter une fois le programme déployé dans l'ensemble du pays.

Au Costa Rica, nous avons organisé 42 ateliers d'éducation financière pour 33 entreprises de nos clients. Ces ateliers ont été donnés sur place, en espagnol et en anglais, et traitaient de l'établissement d'un budget et du désendettement. Après la formation, les participants ont été invités à ouvrir un compte d'épargne et ont reçu des trucs pour gérer leurs dettes.

Depuis le lancement du programme Banque au travail en 2018, nos conseillers ont effectué 500 visites au Canada, chiffre qui est appelé à augmenter une fois le programme déployé dans l'ensemble du pays.

### Formation en ligne

En 2018, Scotia iTRADE, notre plateforme canadienne de placement direct, a organisé plus de 100 webinaires éducatifs pour plus de 2 000 clients. Parmi les sujets abordés se trouvaient le développement durable, la négociation d'options et les placements en général. Chaque module a été conçu pour être aussi utile aux néophytes qu'aux plus chevronnés. Grâce à notre service Consultez l'expert, les clients ont pu poser leurs questions sur certains types de placements à des experts de l'industrie.

89 % des participants aux webinaires de Scotia iTRADE leur ont attribué une bonne note.

# L'inclusion économique de nos employés

## Pourquoi est-ce important ?

Grâce à notre effectif diversifié et inclusif, nous pouvons mieux répondre aux besoins de nos clients et de nos employés. À la Banque Scotia, tout le monde est respecté et apprécié. Nous voulons instiller une culture d'ouverture, où les différences comme les ressemblances sont vues d'un bon œil dans tous nos établissements du monde.

## Notre approche

Notre stratégie de diversité et d'inclusion vise à donner à tous nos employés les moyens de réaliser pleinement leur potentiel. Nous appliquons cette stratégie tant à l'échelle mondiale qu'à l'échelle régionale en contribuant aux initiatives et aux activités locales.



## Conseil sur l'inclusion de la Banque Scotia

Présidé par notre président et chef de la direction, Brian Porter, le conseil sur l'inclusion est composé de cadres chevronnés qui ont le pouvoir de transformer leurs secteurs d'activité respectifs. L'un des principaux objectifs du conseil consiste à favoriser l'inclusion dans l'ensemble de la Banque et à accroître la diversité de nos futurs leaders. En 2018, le conseil s'est réuni six fois et a établi des objectifs de représentation ambitieux pour les groupes suivants :

- Femmes dans certains postes de cadres intermédiaires
- Autochtones
- Minorités visibles
- Personnes avec un handicap déclaré

Enfin, le conseil a également défini des normes strictes de communication transparente en faisant des comptes rendus dans le style d'une salle de presse après chaque réunion. Tous les employés peuvent consulter les procès-verbaux du conseil dans notre intranet.

## La Banque Scotia figure parmi les 100 meilleures entreprises au monde en matière de diversité et d'inclusion



La Banque Scotia est fière d'avoir été ajoutée à l'indice de diversité et d'inclusion de Thomson Reuters, qui recense les 100 employeurs les plus diversifiés et inclusifs au monde sur 7 000 entreprises évaluées.

## L'inclusion économique de nos employés

### Groupes de ressources pour les employés et comités sur la diversité et l'inclusion

Les Groupes de ressources pour les employés (GRE) sont des initiatives dirigées par les employés qui soutiennent les groupes sous-représentés dans leur contribution à nos objectifs d'affaires, tout en encourageant les liens et la compréhension. La Banque Scotia compte 13 GRE officiels, dont les différentes divisions couvrent toute son étendue mondiale. Chaque GRE s'efforce de créer des possibilités d'avancement pour leurs groupes respectifs. Récemment repensé, notre programme de mentorat en entreprise est utilisé par divers GRE pour favoriser l'avancement et améliorer la représentation des membres de leurs groupes.

**La Banque Scotia compte en tout 13 Groupes de ressources pour les employés, dont les différentes divisions couvrent toute son étendue mondiale.**

Notre souci de la diversité et de l'inclusion n'est pas localisé. Par exemple, en Colombie, Colpatria a créé un comité sur la diversité et l'inclusion ayant animé une série d'ateliers « Sensibilisation à l'inclusion : les préjugés inconscients ». Dans le cadre de ces ateliers, 44 cadres de Colpatria ont reçu des outils pour déceler leurs propres préjugés, promouvoir la diversité et favoriser la création d'une culture antidiscriminatoire. Au Canada, 667 employés ont participé à un atelier sur la sensibilisation à l'inclusion. Cette formation en classe de 2,5 heures destinée aux gestionnaires offre la chance aux employés de jauger leur propre perception des autres, de repérer leurs propres préjugés inconscients et d'en évaluer l'influence sur leurs comportements quotidiens.

Au Royaume-Uni, le comité sur la diversité et l'inclusion a lancé 21 événements, activités et initiatives, notamment un programme de mentorat, des déjeuners avec les cadres et des collectes de fonds pour les organismes de bienfaisance locaux.

### Inclusion de la communauté LGBT+

La Banque Scotia est déterminée à instaurer un environnement de travail accueillant pour la communauté LGBT+. Depuis 2016, nous sommes fiers de faire partie 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 cette communauté pour en attirer les talents. En 2018, Scotiabank Perú est devenue l'un des partenaires fondateurs de Pride Connection Perú, qui s'occupe d'implanter une culture plus ouverte au pays. Dans le cadre de cette initiative, nous avons renforcé notre détermination à prôner le respect et l'appui du perfectionnement des membres de la communauté LGBT+ en milieu professionnel. En Uruguay, des cadres de la Banque Scotia se sont associés à plusieurs autres entreprises pour mettre en place leur propre division du réseau Pride Connection.

**La Banque Scotia a été ajoutée à la liste des 100 employeurs de choix pour l'égalité des LGBT+**

**de la Human Rights Campaign Foundation, en 2018.**

Nous sommes fiers que notre soutien à la communauté LGBT+ ait été reconnu. En 2018, au Mexique, nous figurions parmi les meilleurs employeurs pour les membres de cette communauté, selon une liste constituée par la Human Rights Campaign Foundation. La section mexicaine de Fierté Scotia a d'ailleurs organisé plusieurs événements pour la communauté LGBT+ en 2018, tels que le troisième sommet annuel de Pride Connection et la conférence « Empower LGBT+ ». En 2018, nous nous sommes hissés au huitième rang du classement des meilleurs employeurs canadiens de l'Index d'inclusion LGBT de Fierté au travail Canada parmi plus de 30 organisations.





## L'inclusion économique de nos employés

### Mois de la fierté

Tous les mois de juin, c'est le moment de célébrer la fierté gaie et la communauté LGBT+, aspect qui demeure néanmoins au cœur des priorités de la Banque Scotia toute l'année.

En juin 2018, plus de 1 000 BanquiersScotia ont déambulé dans les rues du Canada, du Mexique, du Costa Rica et d'autres pays pour célébrer la fierté gaie.

Partout dans le monde, nous soulignons ce mois de diverses façons. Par exemple, en juin 2018, plus de 1 000 employés ont participé à des parades au Canada, au Mexique, au Costa Rica et dans d'autres pays. À l'échelle mondiale, nous avons aussi lancé une campagne de marketing sur les réseaux sociaux, les canaux numériques et les écrans des GAB, ainsi qu'en succursale, pour présenter des BanquiersScotia membres de la communauté LGBT+ et des alliés. De plus, nous avons hissé des drapeaux pour témoigner notre soutien des droits de la communauté LGBT+ dans nos sièges sociaux du Mexique, de l'Uruguay, du Costa Rica, du Pérou et du Canada.

« J'ai eu l'honneur de recevoir les confidences de l'un de mes collègues qui était en train de changer de genre. J'ai tout de suite communiqué avec notre conseil mondial LGBT+ pour en savoir plus sur la meilleure façon de soutenir cette personne. Ils ont été formidables! Je me sens maintenant plus en confiance pour épauler mes collègues qui passent par ce processus, qui aura sans aucun doute un effet important sur leur vie. »

— BanquierScotia du Canada

La section canadienne de Fierté Scotia a tenu un forum sur la fierté mondiale avec l'athlète olympique trans Chris Mosier comme conférencier d'honneur. Dans le cadre de ce forum, elle a célébré la Journée internationale en rose en invitant des jeunes à participer à une table ronde sur l'ouverture envers la communauté LGBT+ dans un milieu et dans le service à la clientèle. La division canadienne de Fierté Scotia a également parrainé la conférence Fier départ de l'organisme Out on Bay Street pour aider à promouvoir le perfectionnement professionnel dans le secteur des services financiers.

### Scotiabank Pérou se met aux couleurs de la communauté LGBT+



En 2018, Scotiabank Pérou a montré qu'elle soutenait sans réserve la communauté LGBT+. Elle a illuminé ses bureaux aux couleurs de la fierté gaie, ce qui a attiré de nombreuses réactions sur les réseaux sociaux. Par ailleurs, elle a été la première banque du Pérou à ne plus demander le sexe sur ses formulaires. Selon un sondage mené après l'adoption de ces changements, 93 % des personnes sondées considèrent la Banque Scotia comme une banque favorisant la diversité et 84 % ont remarqué que l'inclusion figurait parmi ses priorités.



## L'inclusion économique de nos employés

### Les femmes aux postes de direction

La proportion de femmes qui occupent un poste de haute direction (vice-présidence ou supérieur) dans notre organisation a atteint un nouveau record, soit 34 % à l'échelle mondiale en 2018 (une hausse de 9 % par rapport à 2013). En 2018, nous avons maintenu le pourcentage de femmes à la haute direction à 39 % au Canada, et l'avons fait augmenter à 21 % à l'étranger.

Pour renforcer encore davantage notre engagement envers les femmes à la Banque Scotia, nous avons conclu des partenariats avec ces organisations et événements externes : Women of Influence, Réseau des femmes exécutives, The Art of Leadership for Women, Women's Forum for the Economy and Society et Catalyst Canada. Le président du conseil et le chef de la direction ont tous deux affirmé leur engagement envers l'[Accord Catalyst](#) au Canada et la section canadienne de l'organisme The 30 % Club, qui encourage les entreprises canadiennes à augmenter la représentation des femmes dans les conseils d'administration et les postes de direction.

Le président du conseil et le chef de la direction ont tous deux affirmé leur engagement envers l'[Accord Catalyst](#) au Canada et la section canadienne de l'organisme The 30 % Club.

En 2018, nous nous sommes ajoutés au projet Le leadership du secteur privé canadien en matière d'égalité entre les sexes, un partenariat unissant 20 entreprises, le [Réseau canadien du Pacte mondial des Nations Unies](#) et Condition féminine Canada. Dans le cadre de ce projet triennal, nous contribuerons à définir ce que signifie l'égalité des sexes en milieu de travail, à concevoir des outils et à établir des pratiques exemplaires.

« Nous nous efforçons d'être un employeur de choix pour les femmes qui souhaitent faire carrière dans les services financiers. Nous demandons constamment à nos employés, au conseil sur la diversité et l'inclusion et aux Groupes de ressources pour les employés de nous faire part de leurs commentaires, qui nous aideront à repérer les occasions pour la Banque parce que nous savons que les réflexions et les idées de nos employés peuvent nous amener plus loin. »

— Darryl Wright,  
premier vice-président, Talents



## L'inclusion économique de nos employés

### Promouvoir l'égalité des sexes au Chili



En février 2018, Scotiabank Chile a été invitée à discuter de ses pratiques exemplaires en matière d'égalité des sexes au 4<sup>e</sup> forum mondial des entreprises sur l'égalité des sexes, un événement organisé par le Programme des Nations Unies pour le développement, le gouvernement du Chili, l'Organisation internationale du travail et ONU Femmes. Scotiabank Chile était la seule banque privée parmi les invités.

À l'occasion du mois de l'égalité des sexes, en mars, Scotiabank Chile a animé le panel « Les femmes chefs d'entreprise, une simple mode passagère ? ». Ce panel était formé de membres du comité de direction et du conseil d'administration, qui ont abordé la présence féminine aux postes de haute direction et la façon dont la Banque a intégré la notion de diversité à sa culture et à ses valeurs.

En avril, nous avons participé à un forum de discussion sur l'évolution de la représentation féminine dans les publicités et les médias. Cette initiative inspirée par l'alliance « Unstereotype » d'ONU Femmes vise à éliminer les idées préconçues sur les femmes qui sont véhiculées dans les médias et les publicités.



### La chef, Ressources humaines de la Banque Scotia mise à l'honneur

En 2018, Barbara Mason, chef de groupe et chef, Ressources humaines, fut la première [Championne de l'équité en matière d'emploi du gouvernement du Canada](#). Ce prix récompense les efforts soutenus d'un haut dirigeant dans la promotion de l'équité en matière d'emploi au sein de son organisation, ainsi que sa contribution générale à l'égard de la diversité du milieu de travail. Cette même année, Barbara a animé une causerie inspirante avec Malala Yousafzai lors de l'activité annuelle sur l'art du leadership chez les femmes à laquelle ont participé plus de 2 500 femmes et hommes de tous âges, adolescents comme professionnels chevronnés, et a prononcé le discours d'ouverture de l'événement Women's Forum Canada ayant eu lieu à Toronto, au Canada, en mai 2018.

## L'inclusion économique de nos employés

### Journée internationale des femmes

Bien que l'avancement des femmes au travail fasse partie de nos priorités en tout temps, la Journée internationale des femmes du 8 mars nous rappelle chaque année que l'égalité des sexes est l'affaire de tous (ce qui réitère notre engagement envers [l'objectif de développement durable n° 5](#)). Cette année, au Canada, la Banque Scotia a signé le Pacte mondial de l'ONU, signifiant ainsi à la Bourse de Toronto qu'il est temps de célébrer la présence des femmes dans le milieu des affaires pendant la Journée internationale des femmes, à l'image de 40 autres bourses dans le monde entier. À la Barbade, nous avons organisé un événement qui comprenait une discussion entre femmes chefs d'entreprise sur l'écoute de sa passion, l'élimination des obstacles et la réussite dans un rôle non traditionnel.

Dans l'esprit de la Journée internationale des femmes de 2018, Scotiabank Perú a lancé la campagne « Le prix de la parité » qui souligne l'écart salarial entre les sexes au Pérou, l'un des plus importants en Amérique latine.

Dans le cadre de cette campagne, les femmes ont pu acheter des produits et des services auprès de la Banque Scotia et de ses magasins partenaires en profitant d'un rabais de 29,2 %, soit l'équivalent de l'écart salarial entre les femmes et les hommes au pays. En 2018, cette vidéo très populaire créée pour faire connaître la campagne a reçu des prix lors du Festival international de la créativité de Cannes, du festival Ojo de Iberoamérica et du FOMLA (Festival of Media LatAm).

Dans le cadre de la campagne « Le prix de la parité », les femmes ont pu acheter des produits et des services auprès de magasins partenaires de la Banque Scotia en profitant d'un rabais de 29,2 %, soit l'équivalent de l'écart salarial entre les femmes et les hommes au Pérou.

Il semblerait que cette vidéo soit tombée juste à point : le 28 décembre 2017, le congrès péruvien a adopté une loi déclarant que les femmes devraient gagner autant d'argent que les hommes.

### La Banque Scotia se lance dans la campagne #GirlsTakeover

Si l'on enlève les obstacles sur le chemin des filles et qu'on leur donne les mêmes chances, elles peuvent transformer leur vie et leur milieu. Lors de la Journée de la fille, une initiative de l'ONU, nous avons participé à la campagne #GirlsTakeover de Plan International. En octobre, trois filles de 11 à 16 ans ont joué les rôles de chef de la direction, de présidente et de première directrice des ressources humaines au Pérou, en Colombie et en El Salvador, respectivement. Ces jeunes femmes ont pu rencontrer des femmes d'affaires, des directrices et des membres de comités sur l'inclusion. Elles ont discuté de l'importance de promouvoir l'égalité des chances pour les filles et l'équité en milieu de travail.



### Des obligations au service des femmes et des jeunes

En 2018, la Banque Scotia était l'un des trois co-gestionnaires principaux pour l'émission d'obligations « développement durable » d'une valeur de 1 milliard de dollars canadiens de la Banque mondiale.

Ces obligations ont été émises dans le cadre d'une initiative de développement durable amorcée par la Banque mondiale pour sensibiliser les investisseurs à l'importance d'investir dans la santé et l'alimentation des femmes, des enfants et des adolescents. Elles s'inscrivent également dans notre engagement à améliorer la vie des gens que nous servons partout dans le monde.

# Jeunes

La prospérité sociale et économique à long terme de la collectivité repose sur les générations futures. Lorsque les jeunes réussissent, ce sont leur famille, les entreprises et l'ensemble de la société qui en bénéficient pendant des années.

Avec le bon encadrement, les enfants peuvent réaliser leur potentiel et s'ouvrir des horizons prometteurs qui profiteront à tous.

C'est pourquoi la Banque Scotia investit dans divers programmes qui aident les jeunes à prendre confiance en eux, forgent leur caractère et leur fournissent des ressources pour faire grandir la société.



## Faits saillants de 2018

- Nous avons donné 80 millions de dollars canadiens aux communautés en dons, commandites et autres formes d'aide, dont 70 % ont servi à soutenir les jeunes dans la collectivité.
- Plus de 450 000 enfants en Amérique latine et dans les Antilles ont profité du programme Scotiabank Fútbol Club.
- Nous avons soutenu plus d'un million d'enfants par notre engagement envers le hockey local partout au Canada.

## Pour l'avenir

- Dans le cadre de notre nouveau partenariat sur vingt ans avec la fondation Maple Leaf Sports and Entertainment (MLSE), nous tâcherons d'aider les jeunes de la région du grand Toronto grâce aux bienfaits du sport, en misant principalement sur le hockey local.
- En partenariat avec le FC Barcelona et sa fondation, nous organiserons 18 autres festivals FútbolNet dans six pays au cours des trois prochaines années.

## Jeunes dans la collectivité

### Pourquoi est-ce important ?

Aujourd'hui, il y a plus de 1,8 milliard de jeunes<sup>19</sup> dans le monde – un record historique. Comme notre avenir appartient à ces jeunes, il est important de leur consacrer nos efforts aujourd'hui pour qu'ils réussissent demain.

### Notre approche

Le développement des jeunes, complexe et multidimensionnel, repose sur divers facteurs interreliés, et c'est pourquoi la Banque aide les jeunes à réaliser leur potentiel infini en investissant dans toutes les facettes de ce développement.



### Stratégie de la Banque Scotia sur la situation des jeunes dans la collectivité

En 2018, nous avons repensé notre approche de soutien aux jeunes. Notre cadre en la matière comporte six volets : l'esprit, le corps, la famille, la collectivité, l'espace de vie et l'éducation. Bien que l'importance de ces axes varie d'une personne ou d'une situation à l'autre, il faut déployer des efforts à tous ces égards pour favoriser le bon développement des jeunes. En y contribuant, nous espérons qu'ils développeront leurs compétences, leur confiance, leur empathie, leur caractère et leur sens de l'entraide, et deviendront ainsi des adultes en santé qui laissent une marque durable dans leur milieu.

En 2018, nous avons donné 80 millions de dollars canadiens à la collectivité, dont 70 % ont servi à soutenir les jeunes.

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



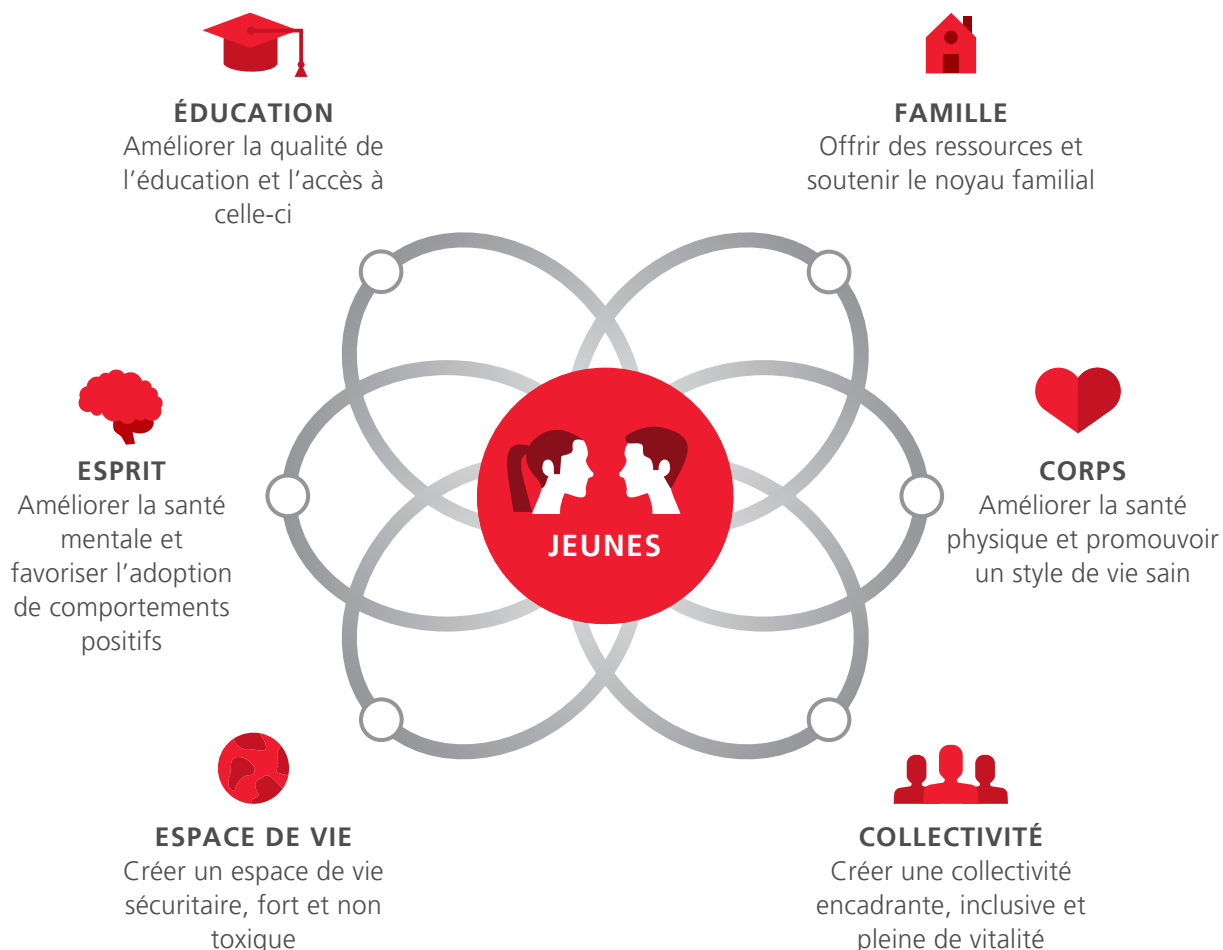
## Jeunes dans la collectivité

Voici nos initiatives de 2018, présentées selon les thèmes importants de notre nouvelle stratégie.

### STRATÉGIE DE LA BANQUE SCOTIA SUR LA SITUATION DES JEUNES DANS LA COLLECTIVITÉ

La Banque Scotia et ses employés désirent enrichir la vie des jeunes et de leur milieu. Nous nous engageons donc à appuyer la réussite à long terme de cette relève. Nous savons que les jeunes parviennent à réaliser leurs rêves lorsqu'ils ont les conseils, la confiance et les outils qu'il leur faut. Ils sont les leaders de demain et la Banque veut s'assurer qu'ils possèdent les compétences et les ressources nécessaires pour réussir.

Nous savons qu'épauler les jeunes aujourd'hui peut les préparer à demain ; voilà pourquoi nous voulons les aider à réussir. La Banque les aide à réaliser leur plein potentiel en investissant dans leur développement global. Il s'agit d'investir dans la sécurité, la stabilité et la croissance à long terme de nos collectivités.



## Améliorer la santé physique

Les jeunes devraient disposer des outils et des connaissances nécessaires pour développer et maintenir un corps sain. En soutenant des programmes et des activités qui font la promotion de bonnes habitudes de vie, qui favorisent l'adoption de comportements positifs et qui assurent le bien-être des jeunes, nous contribuons à bâtir un avenir meilleur et plus brillant.



Vanessa Cyr Photographie

### Santé physique

Depuis plus de 10 ans, Fillactive\* encourage les adolescentes à retomber en amour avec l'activité physique. Ce programme cherche à préserver l'intérêt des filles envers le sport, qui est réputé pour améliorer leur estime de soi et leur donner les moyens de réussir. En appui à l'important travail accompli par Fillactive, nous nous sommes engagés en 2018 à faire don d'un million de dollars canadiens sur cinq ans à l'organisme. Nous jouerons d'ailleurs le rôle de partenaire en titre des Célébrations Fillactive, ce qui fera augmenter la taille et la fréquence de ces événements au Canada pour renforcer le message de Fillactive et rallier plus de jeunes femmes.

En 2018, la Banque Scotia s'est engagée à faire don d'un million de dollars canadiens à Fillactive sur cinq ans pour aider les jeunes femmes à garder la forme.

Nous jouerons d'ailleurs le rôle de partenaire en titre des Célébrations Fillactive, ce qui fera augmenter la taille et la fréquence de ces événements au Canada pour renforcer le message de Fillactive et rallier plus de jeunes femmes.

### La magie du sport

Dans le cadre de notre nouveau partenariat sur vingt ans avec la fondation Maple Leaf Sports and Entertainment (MLSE), nous tâcherons d'aider les jeunes de la région du grand Toronto grâce aux bienfaits du sport, en misant principalement sur le hockey local.

L'approche de développement par le sport de la MLSE est fondée sur des recherches approfondies montrant que la pratique consciente du sport et de l'activité physique favorise véritablement l'épanouissement de la collectivité et aide les jeunes à réaliser pleinement leur potentiel. Le MLSE LaunchPad offre aux jeunes en difficulté un moyen de reconnaître et de libérer ce potentiel dans le sport. L'initiative se veut donc un moteur social qui produira sur leur développement, en passant par le sport, un effet durable aux multiples ramifications.

### Hockey

Au Canada, nous soutenons les joueurs de hockey de tous les niveaux, qu'ils en soient à leurs débuts ou qu'ils jouent dans la Ligue nationale de hockey ou la Ligue canadienne de hockey féminin.

## Améliorer la santé physique

Au travail, à l'école ou sur la glace, l'appartenance à une équipe nous montre bien la force de l'unisson, et le hockey en est un exemple parlant pour les jeunes Canadiens et Canadiennes.

En 2018, nous nous réjouissons toujours d'avoir aidé plus d'un million d'enfants par notre engagement envers le hockey local partout au Canada.



### Soccer (Fútbol)

À l'échelle mondiale, nous nous servons du *fútbol* comme d'un moyen de favoriser le bon développement des jeunes. Plus de 450 000 enfants en Amérique latine et dans les Antilles ont pu participer à nos programmes Scotiabank Fútbol Club.

Depuis 2017, plus de 6 300 jeunes ont participé aux festivals FútbolNet. Cette année, 40 % d'entre eux étaient des filles.

L'un de ces programmes est le Campeonato Infantil (championnats et ligues pour les jeunes), auquel ont participé 25 000 enfants jouant dans plus de 1 800 équipes locales au Chili, au Costa Rica, en El Salvador, au Mexique, au Pérou et en Uruguay.

Dans le cadre d'un autre programme en partenariat avec la Fondation FC Barcelona, FútbolNet, nous avons organisé des festivals sportifs au Costa Rica, au Mexique, au Chili, au Pérou, en El Salvador et en Colombie pendant l'année. Ces festivals ont pour but d'instiller les valeurs de l'humilité, du travail, de l'ambition, du respect et de l'esprit d'équipe chez les jeunes.

Nous nous sommes associés à des organismes de bienfaisance locaux, à des ONG et à des fédérations de soccer pour veiller à ce que les festivals FútbolNet soient accessibles aux personnes qui n'auraient autrement pas pu participer à ce genre d'événements. Depuis 2017, plus de 6 300 jeunes ont assisté aux festivals FútbolNet. Cette année, 40 % d'entre eux étaient des filles.

Au cours des quatre prochaines années, nous organiserons 24 autres festivals FútbolNet dans six pays pour laisser une marque positive dans la vie de 24 000 enfants.



## Améliorer la santé physique

Soutenir les  
enfants de  
l'Amérique latine  
par le *fútbol*



### SOÑANDO Con El FÚTBOL

En 2018, nous avons collaboré avec la chaîne de télévision latino-américaine FOX Sports et celle du National Geographic (NatGeo) pour créer *SOÑANDO con el FÚTBOL*, une série documentaire inspirante qui encourage les enfants de l'Amérique latine à développer leur potentiel infini par le sport.

Ce documentaire raconte l'histoire de 12 enfants nés dans un contexte socio-économique difficile en Amérique latine et au Canada. Chacun des trois épisodes de trente minutes illustre la vie de ces enfants par des entrevues avec eux, leur famille, leurs coéquipiers, leurs coachs, leurs professeurs et leurs amis.

*SOÑANDO con el FÚTBOL* souligne l'importance de l'intégrité, de la détermination, du respect, de la passion, de l'ouverture et de l'entraide et montre l'effet positif que le soccer a eu sur les vies de ces enfants, notamment sur les plans de la réussite scolaire et des aptitudes sociales.

Nous voulons aussi améliorer l'accès aux terrains et à l'équipement de *fútbol* pour les jeunes. Ainsi, nous avons fait construire 11 terrains de soccer dans cinq pays, soit au Costa Rica, en El Salvador, au Mexique, au Pérou et en Uruguay, dans le cadre de notre programme « Campos de Fútbol ». Jusqu'à présent, plus de 42 000 enfants ont pu en profiter.

### Baseball

En 2018, plus de 800 enfants dans 21 régions ont participé à notre classique tournoi de la petite ligue de base-ball en République dominicaine.

Depuis sa création en 2014, plus de 3 000 enfants ont pu profiter de ce divertissement, porteur non seulement de joie et de santé pour les participants et leur famille, mais aussi de valeurs comme la responsabilité, l'esprit d'équipe et le respect.



## Améliorer la santé mentale



**Les enfants qui se développent bien sur les plans cognitif et émotionnel s'épanouissent plus facilement, car ils sont mieux outillés pour s'améliorer et renforcer leurs liens avec les autres. La santé mentale étant l'un des six volets prioritaires de notre stratégie sur la situation des jeunes dans la collectivité, nous appuyons diverses activités et initiatives qui aident les jeunes, améliorent leur santé mentale et les encouragent à adopter des comportements positifs.**

Nous continuerons à appuyer le Centre des sciences de la santé mentale Ontario Shores par un engagement triennal de 75 000 dollars canadiens, dont les fonds serviront à l'organisation du mois de la littératie sur la santé mentale des adolescents. En 2018, plus de 100 parents ont assisté à un atelier d'information sur la santé mentale pour sensibiliser leur famille à ce sujet.

Nous avons également donné 30 000 dollars canadiens à la fondation Skylark, un grand organisme de bienfaisance du domaine de la santé qui aide les jeunes et leur famille à surmonter les difficultés émotionnelles, sociales et psychologiques associées aux problèmes de santé mentale. Notre don rend possibles l'offre de counseling et l'initiative YouthCan, qui propose aux enfants, aux ados et à leur famille des services de santé mentale gratuits et sans rendez-vous.



## Améliorer la qualité de l'éducation et l'accès à celle-ci



En 2018, soit la deuxième année de mise en œuvre, plus de 3 700 jeunes de 10 pays l'ont utilisée.

Durant la deuxième année de mise en œuvre de la plateforme numérique « L'économie pour le succès 2.0 », plus de 3 700 jeunes de 10 pays l'ont utilisée.

**Selon l'ONU<sup>20</sup>, l'accès à une éducation de qualité est le fondement du développement durable. Les enfants doivent donc pouvoir suivre des programmes éducatifs bien encadrés et bien pensés aux matières diversifiées. En investissant dans le renforcement des compétences et en améliorant la qualité de l'éducation, nous contribuons à assurer un avenir meilleur pour les jeunes.**

### Éducation financière

Nous collaborons depuis longtemps avec Junior Achievement (JA) et souscrivons à son objectif de promouvoir l'entrepreneuriat auprès des jeunes, de les préparer au marché du travail et de leur donner une éducation financière par des ateliers et des activités. En 2018, plus de 12 500 jeunes, soit 6 % de plus que l'année dernière, de 14 pays de l'Amérique latine et des Antilles ont pu profiter de notre partenariat.

La plateforme numérique « L'économie pour le succès 2.0 » de JA permet à un plus grand nombre d'enfants d'accéder en ligne aux programmes de l'organisme. Il s'agit d'une version améliorée de l'ancienne plateforme papier qui est exclusive à notre partenariat avec JA.

Junior Achievement et la Banque Scotia ont lancé pour la deuxième année des défis dans le cadre de camps d'innovation nationaux et régionaux. Nous avons demandé à des jeunes de 11 pays de trouver des solutions créatives aux différents problèmes financiers, comme l'endettement, la planification financière et l'utilisation d'outils numériques. L'idée gagnante a été proposée par une équipe de filles, dont la campagne interactive « Bank Your Selfie » faisait la promotion de la littératie financière. Elles ont remporté une escapade dans les bureaux de la Banque Scotia au Mexique et une place au forum mondial des jeunes de Junior Achievement à Morelos, au Mexique.

Au Canada, notre partenariat avec Junior Achievement a également permis la mise en place des programmes « Bien plus que de l'argent » et « L'entreprise et moi », deux programmes amusants et interactifs qui favorisent le développement d'importantes compétences financières et de l'esprit entrepreneurial des jeunes. En 2018, plus de 1 600 étudiants ont participé à des ateliers animés par les bénévoles de la Banque dans le cadre de ces programmes.

Depuis 2015, nous appuyons TakingITGlobal et le programme Connexions Nord de Cisco, qui offrent de la formation en ligne aux étudiants des réserves autochtones éloignées du Canada. Dans une optique de littératie financière, la Banque Scotia vient compléter le programme des écoles secondaires avec des modules interactifs sur l'établissement d'un budget et la planification financière

<sup>20</sup> [www.un.org/sustainabledevelopment/fr/education/](http://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/education/)

## Améliorer la qualité de l'éducation et l'accès à celle-ci

particulièrement adaptés à la situation des communautés autochtones. Plus de 9 500 étudiants de plus de 40 écoles dans cinq provinces et trois territoires ont participé à ce programme.

### Jeunes entrepreneurs

En 2018, nous avons lancé deux défis destinés aux jeunes avec l'aide d'Enactus, un organisme qui canalise l'énergie des jeunes vers l'entrepreneuriat pour trouver des solutions aux enjeux sociaux. Par exemple, le Défi d'autonomisation des jeunes de la Banque Scotia et le Défi vert ÉcoVie de la Banque Scotia sont deux concours qui encouragent les jeunes de niveau postsecondaire à remédier aux problèmes touchant les jeunes et l'environnement.

En 2018, 1 332 étudiants ont donné 95 131 heures au Défi vert ÉcoVie de la Banque Scotia, parvenant à trouver des solutions durables aux plus coriaces enjeux environnementaux, et 1 615 étudiants ont consacré 109 692 heures au Défi d'autonomisation des jeunes. Au total, 34 091 participants et jeunes de la collectivité ont été directement touchés par ces projets.



En 2018, au Pérou, nous avons continué à appuyer le programme « Formando Emprendedores del Mañana » (« Former les entrepreneurs de demain ») de Plan International. Depuis sa création, le programme a aidé plus de 120 000 étudiants de niveaux primaire et secondaire dans 120 établissements d'enseignement et 5 400 professeurs à aiguïser leurs compétences financières et entrepreneuriales, renforçant ainsi les capacités sociales et économiques des enfants et des adolescents des régions de Lima et de Piura.

Le défi « 20 dollars » de la Banque Scotia a été lancé par la Barbados Entrepreneurship Foundation pour développer la fibre entrepreneuriale des jeunes et les encourager à établir un véritable plan d'affaires, à vendre des produits et à faire don d'une partie de leurs profits à un organisme de bienfaisance.

La Banque Scotia est fière de s'associer à CICan pour le lancement du programme de mobilité internationale, un nouveau projet-pilote qui permet aux étudiants canadiens de vivre une expérience enrichissante à l'étranger et de contribuer à notre société en pleine mondialisation. En 2018, nous avons parrainé deux étudiants dans des collèges canadiens. Ils ont rejoint l'équipe de notre Usine numérique au Mexique pour notamment aider à repenser les écrans des guichets automatiques bancaires de la Banque Scotia du pays.

### Partenariats avec les établissements d'enseignement

En 2018, nous avons investi plus de 5 millions de dollars canadiens dans des établissements d'enseignement du Canada pour appuyer notre stratégie de transformation numérique, mais surtout pour sensibiliser les jeunes à la formation en ligne. Cette même année, mis à part nos partenariats numériques avec certaines des plus prestigieuses universités canadiennes, telles que l'École de gestion Smith, l'École de gestion Ivey, l'École de gestion Rotman et l'École de commerce Sauder de l'Université de la Colombie-Britannique, nous avons conclu deux nouveaux partenariats avec l'Université de Waterloo et l'Université de l'Alberta. En janvier 2018, FactoryU, un nouveau centre de recherche et d'expérimentation, s'est établi à Waterloo, en Ontario, l'un des secteurs technologiques connaissant l'essor le plus rapide au pays. Dans la seconde moitié de 2018, nous avons collaboré avec l'Université de l'Alberta pour mettre sur pied un centre consacré à l'apprentissage machine et à l'intelligence artificielle de 1,25 million de dollars canadiens, et avons renforcé notre stratégie en matière de partenariats universitaires dans le cadre d'un programme de perfectionnement des compétences de l'avenir visant à soutenir nos collèges partenaires.

En 2018, nous avons soutenu 150 chercheurs, professeurs et étudiants canadiens et fait don de plus de 2,5 millions de dollars canadiens en bourses d'études pour permettre aux jeunes de poursuivre leurs études postsecondaires.

## Créer une collectivité encadrante, inclusive et pleine de vitalité

**Quand les jeunes grandissent dans un milieu où chacun est bien traité, ils ont un avenir plus prometteur. C'est pourquoi nous travaillons à créer des collectivités fortes et pleines de vitalité qui fonctionnent bien, où règnent l'ouverture et l'inclusion de tous.**



### Aider les jeunes à s'impliquer

En 2018, nous avons appuyé plusieurs organismes qui favorisent l'inclusion des jeunes.

Par l'intermédiaire des programmes de hockey You Can Play, nous avons fait un don de 20 000 dollars pour sensibiliser les jeunes membres de ligues de hockey communautaire. Ce don rend possible la tenue d'ateliers d'inclusion à l'intention des entraîneurs. Ces ateliers visent à rendre les équipes sportives plus accueillantes pour les membres de la communauté LGBT+.

Nous sommes fiers d'avoir joué le rôle de co-commanditaire principal pour le Programme scolaire de la Fondation Rick Hansen. Ce programme, qui a accueilli

1 500 nouveaux enseignants l'année dernière, propose aux professeurs et aux étudiants un ensemble complet de ressources pour sensibiliser la population et faire évoluer les comportements en matière d'accessibilité et d'inclusion.

Par l'intermédiaire des programmes de hockey You Can Play, nous avons fait un don de 20 000 dollars pour sensibiliser les jeunes membres de ligues de hockey communautaire.

Dans le cadre du Programme de soutien régional de la Banque Scotia, les succursales chiliennes de la Banque peuvent demander du financement pour appuyer les organisations de jeunesse locales. En 2018, à Concepción et ailleurs au Chili, des succursales ont obtenu le montant maximal de financement, soit 1 200 000 pesos chiliens (2 370 dollars canadiens), pour aider les jeunes vivant avec un handicap, avec une maladie chronique ou dans des circonstances difficiles.





## Créer un espace de vie sécuritaire, fort et non toxique

**Tous les jeunes doivent vivre dans des milieux propres, sûrs et fonctionnels pour devenir des adultes épanouis. Nous soutenons les programmes qui favorisent des collectivités sécuritaires, fortes et non toxiques, lesquelles promettent aux enfants un environnement sans tracas, essentiel à leur bon développement.**

Nous investissons dans des programmes pour les sans-abri et les jeunes susceptibles d'être victimes de violence ou d'abus. En 2018, nous avons appuyé pour la 18<sup>e</sup> année l'organisme *María Ayuda*, organisme chilien qui héberge les enfants et les adolescents dont les droits ont été bafoués des suites d'un abandon, de violence ou d'abus. Nous l'appuyons par des dons philanthropiques et le travail bénévole de nos employés.

En 2018, à titre de commanditaire du programme national pour jeunes Relay, nous avons aidé l'organisme à organiser des ateliers sur l'énergie renouvelable pour plus de 12 000 jeunes au pays.

Nous participons également à la lutte contre les changements climatiques. En 2018, nous avons parrainé des étudiants de Mexico, de Yellowknife et d'Eskasoni, en Nouvelle-Écosse, ayant pris part à une expédition dans l'Arctique de la Fondation Students on Ice. Comptant 126 étudiants canadiens et internationaux et 95 enseignants et employés réputés, cette aventure éducative comportait quatre volets importants : les changements climatiques, le développement durable, la vérité et la réconciliation, et la connaissance et la conservation des océans.

Depuis 2018, nous commanditons le programme national pour jeunes Relay Education, une fondation reconnue qui offre des programmes éducatifs sur



l'énergie renouvelable. Nous contribuons aux ateliers qu'elle offre dans les écoles primaires, au Kids' World of Energy Festival tenu chaque année à Toronto, ainsi qu'aux ateliers « Les carrières dans le secteur de l'environnement ». Nous appuyons aussi les programmes de Relay dans les écoles primaires destinés aux enfants autochtones et des ateliers sur les carrières écologiques pour les jeunes Autochtones âgés de 15 à 29 ans. De janvier à novembre 2018, nous avons permis à plus de 12 600 jeunes participant à près de 500 ateliers d'apprendre davantage sur l'énergie renouvelable et les conséquences des changements climatiques. Par rapport à 2017, il s'agit d'une hausse de 64 % du nombre d'ateliers et de 35 % du taux de participation des jeunes.

## Offrir des ressources et soutenir le noyau familial

**La cohésion du noyau familial offre souvent le soutien et les ressources nécessaires pour favoriser le bon développement de l'enfant; il faut donc renforcer et encourager ce modèle. Notre soutien aide les familles à atteindre la stabilité économique à long terme et outille les parents avec les ressources et les connaissances qu'il leur faut pour prendre soin de leurs enfants tout en créant un milieu sécuritaire et stable.**



Nous croyons que tous les jeunes devraient être capables de discuter des questions d'argent avec confiance pour pouvoir prendre des décisions financières éclairées tout au long de leur vie.

La Banque Scotia est commanditaire en titre du programme Parlons argent avec nos enfants de la Fondation canadienne d'éducation économique (FCEE), qui aide les enseignants comme les parents à avoir, avec les enfants, d'importantes conversations à propos de l'argent. Ce programme prévoit des activités d'enrichissement des connaissances financières des jeunes et encourage parents et enfants à parler argent. La journée Parlons argent avec nos enfants a lieu chaque

année, en avril. En 2018, environ 7 700 enseignants et quelque 990 000 jeunes de partout au pays ont participé au programme – une hausse de 40 % par rapport à l'année précédente.

Depuis 1981, l'Œuvre des Manoirs Ronald McDonald<sup>MD</sup> de Toronto héberge les familles ayant un enfant gravement malade sous traitement. Notre soutien à ce programme aide à la fois les patients et leur famille. Ce programme procure un milieu rassurant où poser ses questions médicales et obtenir des réponses dans un langage adapté selon l'âge. De plus, notre soutien permet à l'organisme de répondre à la demande grandissante et de prodiguer ses services 20 heures par semaine.

**Nous sommes commanditaires en titre du programme Parlons argent avec nos enfants de la Fondation canadienne d'éducation économique (FCEE), qui aide les enseignants comme les parents à avoir, avec les enfants, d'importantes conversations à propos de l'argent.**

Pour la 14<sup>e</sup> année consécutive, Scotiabank El Salvador a organisé sa campagne de financement qui a permis de récolter un total de 24 000 dollars canadiens au nom de l'organisme sans but lucratif *TECHO*. Nous avons également fait un don d'entreprise de presque 40 000 dollars canadiens. Ces fonds ont été amassés avec l'aide de 1 500 employés et clients. Depuis 2004, Scotiabank El Salvador soutient aussi *TECHO* dans ses collectes de fonds pour les familles à faible revenu, et a récolté jusqu'à maintenant plus de 2 millions de dollars canadiens.



# Annexe

L'annexe contient des déclarations sur ce qui suit :



[Pages 75-77](#)



Communication  
on Progress

[Pages 78-111](#)

Global Reporting  
Index

[Pages 79-111](#)

## Annexe : Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

### Task Force on Climate-related Financial Disclosures

La Banque Scotia sait que les changements climatiques représentent l'un des plus importants enjeux de notre époque. Voilà pourquoi elle est fière de se joindre aux entreprises qui partagent sa vision pour la transition mondiale vers un avenir sobre en carbone.

Le tableau ci-dessous sert de référence à l'égard de la TCFD et complète les pages 39 et 40 du présent rapport.

| Volet   | Déclaration ou document de référence complémentaire  |
|---|--|
| <b>GOVERNANCE</b> : Déclaration sur la gouvernance de l'organisation entourant les risques et les occasions liés aux changements climatiques. |  |
| <b>a) Supervision par le conseil d'administration</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Rapport annuel 2018</a> : Changements climatiques (TCFD) et gouvernance des risques liés aux changements climatiques (p. 87-88); Risque environnemental (p. 108)</li> <li>• <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations 2018</a> : Proposition d'actionnaire : Engagement vers la décarbonisation (p. 24)</li> <li>• Document de réponse au CDP pour 2018 [en anglais seulement] : Gouvernance, sections C1.1a et C1.1b (p. 3-4)</li> </ul> |
| <b>b) Rôle de la direction</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Rapport annuel 2018</a> : Changements climatiques (TCFD) et gouvernance des risques liés aux changements climatiques (p. 87-88); Risque environnemental (p. 108)</li> <li>• <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations 2018</a> : Proposition d'actionnaire : Engagement vers la décarbonisation (p. 24)</li> <li>• Document de réponse au CDP pour 2018 [en anglais seulement] : Gouvernance, sections C1.2 à C1.3 (p. 4-7)</li> </ul>    |

## Annexe : Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

| Volet   | Déclaration ou document de référence complémentaire  |
|---|--|
| <p><b>STRATÉGIE</b> : Déclaration sur les conséquences potentielles et réelles des risques et des occasions liés aux changements climatiques sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation, s'il y a lieu.</p> |  |
| <p><b>a) Risques et occasions</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Rapport annuel 2018</a> : Dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances (p. 29); Identification et évaluation du risque (p. 76); Changements climatiques (TCFD) et gouvernance des risques liés aux changements climatiques (p. 87-88); Risque environnemental (p. 108)</li> <li>• Document de réponse au CDP pour 2018 [en anglais seulement] : Risques et occasions, section C2 (p. 7-17); Stratégie d'affaires, section C3.1c (p. 17-18)</li> </ul>  |
| <p><b>b) Incidence des risques et des occasions liés aux changements climatiques sur les activités</b></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Rapport annuel 2018</a> : Changements climatiques (TCFD) et gouvernance des risques liés aux changements climatiques (p. 87-88); Risque environnemental (p. 108)</li> <li>• <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations 2018</a> : Proposition d'actionnaire : Engagement vers la décarbonisation (p. 24)</li> <li>• <a href="#">Rapport sur la gestion d'entreprise durable 2018</a> : L'environnement dans notre ligne de mire (p. 38-40); Finance durable (p. 41)</li> <li>• Document de réponse au CDP pour 2018 [en anglais seulement] : Risques et occasions, sections C2.3, C2.4, C2.5 et C2.6 (p. 11-17)</li> </ul> |
| <p><b>c) Résilience de la stratégie d'entreprise en fonction des différents scénarios climatiques</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• À terminer au cours des exercices 2019 et 2020</li> </ul>   |
| <p><b>GESTION DU RISQUE</b> : Déclaration sur les méthodes d'identification, d'évaluation et de gestion des risques liés aux changements climatiques de l'organisation.</p>   |  |
| <p><b>a) Processus d'identification et d'évaluation des risques climatiques</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Rapport annuel 2018</a> : Identification et évaluation du risque (p. 76); Risques liés aux changements climatiques (p. 87-88); Risque environnemental (p. 108)</li> <li>• <a href="#">Rapport sur la gestion d'entreprise durable 2018</a> : L'environnement dans notre ligne de mire (p. 38-40); Finance durable (p. 41)</li> <li>• Document de réponse au CDP pour 2018 [en anglais seulement] : Gouvernance, section C1 (p. 3-7); Stratégie, sections C2.1 à C2.2c (p. 7-10) et C2.3 (p. 11-13)</li> </ul>   |

## Annexe : Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

| Volet   | Déclaration ou document de référence complémentaire   |
|---|---|
| <b>b) Gestion des risques climatiques</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Rapport annuel 2018</a> : Identification et évaluation du risque (p. 76); Risques liés aux changements climatiques (p. 88); Risque environnemental (p. 108)</li> <li>• <a href="#">Rapport sur la gestion d'entreprise durable 2018</a> : Consultation des parties prenantes et principales questions (p. 11-14)</li> <li>• Document de réponse au CDP pour 2018 [en anglais seulement] : Stratégie, sections C2.2d (p. 10-11) et C2.3 (p. 11-13)</li> </ul>   |
| <b>c) Intégration des risques climatiques à la gestion globale des risques</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Rapport sur la gestion d'entreprise durable</a> : L'environnement dans notre ligne de mire (p. 38-40)</li> <li>• Document de réponse au CDP pour 2018 [en anglais seulement] : Gouvernance, section C1 (p. 3-7); Stratégie, section C2.2 (p. 8-11)</li> </ul>  |
| <b>PARAMÈTRES ET CIBLES</b> : Déclaration sur les cibles et les paramètres utilisés pour évaluer et gérer les occasions et les risques liés aux changements climatiques, s'il y a lieu. |   |
| <b>a) Paramètres d'évaluation des risques et des occasions liés aux changements climatiques</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Rapport annuel 2018</a> : Risque de crédit – Prêts et acceptations par catégories d'emprunteurs (p. 122); Risques liés aux changements climatiques (p. 88)</li> <li>• <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations 2018</a> : Proposition d'actionnaire : Engagement vers la décarbonisation (p. 24)</li> <li>• <a href="#">Rapport sur la gestion d'entreprise durable 2018</a> : Nos progrès (p. 15-17); Changements climatiques (p. 37); Changements climatiques – Finance durable (p. 42-43); Changements climatiques – Empreinte écologique de nos activités (p. 45)</li> <li>• Document de réponse au CDP pour 2018 [en anglais seulement] : Gouvernance, section 1.3 (p. 6-7); Cibles et rendement, sections C4.1 à C4.3 (p. 19-23); Produits sobres en carbone, section C4.5a (p. 23-25)</li> </ul> |
| <b>b) Déclaration sur la quantité d'émissions de GES de types 1, 2 et 3</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Rapport sur la gestion d'entreprise durable 2018</a> : Nos progrès (p. 15-17); Changements climatiques – Empreinte écologique de nos activités (p. 45); Annexe (p. 75)</li> <li>• Document de réponse au CDP pour 2018 [en anglais seulement] : Calcul des émissions, section C5; Données sur les émissions, section C6; Ventilation des émissions, section C7 (p. 25-37)</li> </ul>   |
| <b>c) Cibles de gestion et de rendement en matière de risques et d'occasions climatiques</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de 2018</a> : Proposition d'actionnaire : Engagement vers la décarbonisation (p. 24)</li> <li>• <a href="#">Rapport sur la gestion d'entreprise durable</a> : Nos progrès (p. 15-17), Changements climatiques (p. 37), Changements climatiques – Finance durable (p. 42-43); Changements climatiques – Empreinte écologique de nos activités (p. 45)</li> </ul>  |

# Annexe :

## Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

### 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 où sont détaillées nos interventions à l'égard de ces principes :

#### Droits de la personne

**Principe 1 :** Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection des droits de la personne.

**Principe 2 :** Les entreprises sont invitées à veiller à ce qu'elles ne se rendent pas complices de violations des droits de la personne.

#### Normes du travail

**Principe 3 :** Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

**Principe 4 :** Les entreprises sont invitées à éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

**Principe 5 :** Les entreprises sont invitées à abolir le travail des enfants.

**Principe 6 :** Les entreprises sont invitées à éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

#### Environnement

**Principe 7 :** Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

**Principe 8 :** Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

**Principe 9 :** Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

#### Lutte contre la 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.

### Objectifs de développement durable (ODD)

Parmi les 17 objectifs de développement durable, nous pouvons avoir la plus grande influence sur [six d'entre eux](#) et leurs cibles par l'entremise de nos priorités de développement durable.

#### ODD N° 1 : PAS DE PAUVRETÉ

- 1.2 Réduire d'au moins la moitié le nombre de personnes vivant dans la pauvreté
- 1.3 Mettre en place des systèmes de protection sociale pour les gens pauvres et vulnérables
- 1.4 Faire en sorte que tous aient les mêmes droits aux ressources économiques

#### ODD N° 3 : BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

- 3.2 Mettre fin aux décès évitables d'enfants en appuyant les soins de santé primaires
- 3.4 Promouvoir la santé mentale et le bien-être
- 3.8 Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle

#### ODD N° 4 : ÉDUCATION DE QUALITÉ

- 4.1 Faire en sorte que toutes les filles et tous les garçons reçoivent gratuitement une éducation de niveau primaire et secondaire
- 4.3 S'assurer que tous aient accès à un enseignement technique ou tertiaire
- 4.4 Augmenter le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences nécessaires à l'emploi
- 4.5 Éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation

#### ODD N° 5 : ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

- 5.1 Mettre fin à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
- 5.5 Garantir l'accès équitable aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision

#### ODD N° 8 : TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

- 8.2 Améliorer la productivité économique par la diversification et l'innovation
- 8.3 Favoriser la création d'emplois et l'entrepreneuriat
- 8.5 Parvenir au plein emploi productif pour tous, avec un salaire égal pour un travail égal
- 8.6 Réduire la proportion de jeunes sans emploi par l'éducation ou la formation
- 8.8 Défendre les droits des travailleurs et promouvoir la sécurité en milieu de travail
- 8.10 Généraliser l'accès de tous aux services bancaires

#### ODD N° 13 : LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

- 13.1 Renforcer la résilience et les capacités d'adaptation
- 13.2 Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques
- 13.3 Améliorer l'éducation en matière de changements climatiques

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

### Index de la GRI

C'est la deuxième année où la Banque Scotia produit des déclarations en fonction des normes de la GRI. Celles-ci constituent un cadre reconnu internationalement pour la déclaration de résultats sur les plans économique, écologique et social. La déclaration de 2018 a été rédigée conformément aux normes de la GRI, option « Conformité » – Critères essentiels. Sauf indication contraire, les pages renvoyant à du contenu correspondent à celles du Rapport sur la gestion d'entreprise durable 2018.

| Indicateur de la GRI    |  | ODD  | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|-------------------------|--|------|------------------------------------|
| <b>ASPECTS GÉNÉRAUX</b> |  |      |                                    |
| 102-1                   | <b>Nom de l'organisation</b><br>La Banque de Nouvelle-Écosse (Banque Scotia)   |      |                                    |
| 102-2                   | <b>Activités, marques, produits et services</b><br>Voir la page 1.   |      |                                    |
| 102-3                   | <b>Lieu où se trouve le siège social</b><br>Le siège social de la Banque est situé au 1709 Hollis Street, Halifax (Nouvelle-Écosse), au Canada, et les bureaux de la direction sont situés au Scotia Plaza, 44 King Street West, Toronto, au Canada.   |      |                                    |
| 102-4                   | <b>Lieu des activités</b><br>Au cours de l'exercice 2018, nous avons été actifs dans les pays suivants :<br><b>Amérique du Nord</b> : Canada, Mexique, États-Unis. <b>Amérique centrale et du Sud</b> : Belize, Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Guyana, Panama, Pérou, Uruguay, Venezuela. <b>Antilles</b> : 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. <b>Asie-Pacifique</b> : Australie, Chine, RAS de Hong Kong, Inde, Japon, Malaisie, Singapour, Corée du Sud, Thaïlande. <b>Europe</b> : Irlande, Royaume-Uni. | 8.10 |                                    |
| 102-5                   | <b>Nature de la propriété et forme juridique</b><br>La Banque est considérée comme une banque de l'annexe I en vertu de la <i>Loi sur les banques</i> du Canada et est inscrite à la Bourse de Toronto et à la Bourse de New York. Elle 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.   |      |                                    |



## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI |   | ODD | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|----------------------|---|-----|------------------------------------|
| 102-6                | <b>Marchés</b><br>Voir la page 1.                             |     |                                    |
| 102-7                | <b>Taille de l'organisation</b><br>Voir la page 1.            |     |                                    |
| 102-8                | <b>Renseignements sur les employés et autres travailleurs</b> | 8.5 | 3                                  |

### A. Effectif total par contrats de travail et par sexes\*, †

|              | Permanent     | Contractuel  | Total         |
|--------------|---------------|--------------|---------------|
| Femmes       | 42 686        | 5 156        | 47 842        |
| Hommes       | 32 808        | 3 731        | 36 539        |
| <b>Total</b> | <b>75 494</b> | <b>8 887</b> | <b>84 381</b> |

### B. Effectif total par contrats de travail et par régions\*

|              | Permanent     | Contractuel  | Total         |
|--------------|---------------|--------------|---------------|
| Amériques    | 74 484        | 8 840        | 83 324        |
| Asie         | 634           | 21           | 655           |
| Europe       | 364           | 26           | 390           |
| Océanie      | 12            | 0            | 12            |
| <b>Total</b> | <b>75 494</b> | <b>8 887</b> | <b>84 381</b> |

### C. Effectif total par types d'emploi et par sexes\*, †

|              | Temps plein   | Temps partiel | Total         |
|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Femmes       | 39 896        | 6 407         | 46 303        |
| Hommes       | 34 301        | 2 000         | 36 301        |
| <b>Total</b> | <b>74 197</b> | <b>8 407</b>  | <b>82 604</b> |

\* Effectif au 31 octobre 2018. Exclut le personnel occasionnel, et certaines filiales et sociétés affiliées, où le détail n'est pas disponible en raison des systèmes de déclaration différents.

† Nota : Bien que l'effectif ait été divisé selon le sexe, il est possible que cela ne reflète pas l'identité de genre réelle des employés.

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI |   | ODD  | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|----------------------|---|------|------------------------------------|
| 102-9                | <b>Chaîne d'approvisionnement</b><br>Nous disposons d'une chaîne d'approvisionnement indirecte (voir la page 32).   | 12.7 | 1, 2                               |
| 102-10               | <b>Changements importants apportés à l'organisation et à sa chaîne d'approvisionnement</b><br>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 2018.  |      |                                    |
| 102-11               | <b>Principe de précaution</b><br>Notre politique environnementale décrit notre approche relative au principe de précaution.<br>Veuillez lire le résumé de notre politique à la page 38.   | 13.3 | 7                                  |
| 102-12               | <b>Initiatives externes</b><br>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, Carbon Disclosure Project (CDP), Coalition pour le leadership en matière de tarification du carbone, Global Reporting Initiative, Principes pour l'investissement responsable (PRI), indice de durabilité Dow Jones, Task Force on Climate-related Financial Disclosures du Conseil de stabilité financière | 17   | 1, 10                              |

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI  |   | ODD         | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|---|---|-------------|------------------------------------|
| <b>102-13</b>   | <b>Associations dont les membres de l'organisation font partie</b>  | <b>17.7</b> |                                    |
| Voici les différentes affiliations et adhésions des membres du conseil d'administration : |   |             |                                    |
| <b>Administrateur</b>   | <b>Affiliations et adhésions</b>  |             |                                    |
| Nora A. Aufreiter   | École de commerce Richard Ivey, membre du conseil consultatif   |             |                                    |
| Scott B. Bonham   | C100 Association, administrateur<br>DenmarkBridge, administrateur<br>Vector Institute, administrateur<br>Integrate.ai, membre du conseil consultatif<br>Institut canadien de recherches avancées (CIFAR), administrateur  |             |                                    |
| Charles H. Dallara  | Université Tufts, The Fletcher School, vice-président du conseil consultatif<br>National Bureau of Economic Research (NBER), administrateur général   |             |                                    |
| R. Tiff Macklem   | Global Risk Institute in Financial Services, administrateur et président<br>Ontario's Panel on Economic Growth and Prosperity, Rotman School of Management, Université de Toronto, président du comité<br>Conseil consultatif des chefs d'entreprise sur l'Asie, Fondation Asie Pacifique, membre<br>International Centre for Pension Management, administrateur<br>Groupe d'experts sur la finance durable, gouvernement du Canada |             |                                    |
| Thomas C. O'Neill   | École de gestion Stephen J.R. Smith de l'Université Queen's, membre du conseil consultatif<br>Université Queen's, Smith School of Business, membre du conseil consultatif   |             |                                    |
| Eduardo Pacheco   | Universidad de los Andes, membre du conseil supérieur<br>Colfuturo – Fundación para el futuro de Colombia, administrateur<br>Endeavor Colombia, administrateur<br>ProBogotá, administrateur   |             |                                    |
| Brian J. Porter   | Institute of International Finance (IIF), vice-président et trésorier<br>Council of the Americas, administrateur<br>Conseil canadien des affaires, administrateur   |             |                                    |

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI   | ODD  | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|--|--|------------------------------------|
| <b>Administrateur</b>  | <b>Affiliations et adhésions</b>   |                                    |
| Aaron W. Regent  | Institut C.D. Howe, administrateur<br>Plan International Canada, administrateur<br>Mining4Life, co-fondateur<br>Trails Youth Initiatives, membre du conseil des gouverneurs  |                                    |
| Indira V. Samarasekera   | Fondation Asie Pacifique du Canada, administratrice<br>The Trilateral Commission, membre<br>Knightsbridge Robertson Surette, membre du conseil consultatif pédagogique<br>Le P.-D. G. de l'année du Canada <sup>MC</sup> , membre du conseil consultatif   |                                    |
| Susan L. Segal   | Americas Society, administratrice, dirigeante, présidente et chef de la direction<br>Université Queen's, conseil d'administration, vice-présidente<br>Council of the Americas, administratrice, dirigeante, présidente et chef de la direction<br>Council on Foreign Relations, membre<br>Fondation Tinker, membre du conseil d'administration |                                    |
| Benita M. Warmbold   | École de gestion Smith de l'Université Queen's, membre du conseil consultatif<br>Université Queen's, conseil d'administration, vice-présidente<br>Conseil canadien sur la reddition de comptes, administratrice  |                                    |
| <b>Au Canada, la Banque Scotia est également membre de ce qui suit :</b>   |  |                                    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil canadien des affaires</li> <li>• Chambre de commerce du Canada</li> <li>• Toronto Finance International</li> <li>• Association des banquiers canadiens</li> </ul> |  |                                    |

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI |   | ODD  | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|----------------------|---|------|------------------------------------|
| <b>102-14</b>        | <b>Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation</b><br>Voir les pages 3-4.  |      |                                    |
| <b>102-16</b>        | <b>Valeurs, principes, exigences et normes comportementales</b><br>Valeurs de la Banque Scotia : respect, intégrité, passion et responsabilité<br>Voir les pages 20-21. | 16.7 | 1, 10                              |
| <b>102-18</b>        | <b>Structure de gouvernance</b><br>Voir la page 21 du présent rapport et la page 28 du Circulaire de sollicitation de procurations de 2018.                             | 5.5  |                                    |
| <b>102-40</b>        | <b>Liste des groupes de parties prenantes</b><br>Voir les pages 13-14.  | 17.6 |                                    |
| <b>102-41</b>        | <b>Conventions collectives</b><br>Au 31 octobre 2018, 14 % de l'effectif total de la Banque Scotia bénéficiait d'une convention collective. Voici le détail par pays :  | 8.8  | 1, 3                               |

| Pays               | Nombre approx. d'employés couverts par une convention collective | Effectif total (syndiqué et non syndiqué) | %     |
|--------------------|--|---|-------|
| Brésil             | 69   | 69  | 100 % |
| Uruguay            | 1 444  | 1 395                                     | 97 %  |
| Antigua-et-Barbuda | 65   | 70  | 93 %  |
| Saint-Vincent      | 33   | 29  | 88 %  |
| Sainte-Lucie       | 95   | 79  | 83 %  |
| Grenade            | 51   | 41  | 80 %  |
| Jamaïque           | 1 973  | 1 469                                     | 74 %  |
| Chili              | 7 580  | 5 161                                     | 68 %  |



## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI |  | ODD  | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|----------------------|--|--|------------------------------------|
| <b>Pays</b>          | <b>Nombre approx. d'employés couverts par une convention collective</b>  | <b>Effectif total (syndiqué et non syndiqué)</b> | <b>%</b>                           |
| Barbade              | 268  | 140  | 52 %                               |
| Mexique              | 12 989   | 3 386  | 26 %                               |
| Singapour            | 215  | 38   | 18 %                               |
| Pérou                | 11 224   | 652  | 6 %                                |
| Colombie             | 7 360  | 154  | 2 %                                |
| Trinité-et-Tobago    | 1 629  | 4  | 0 %                                |
| <b>102-42</b>        | <b>Détermination et choix des parties prenantes</b><br>Voir les pages 11-14.   | <b>17.6</b>                                      |                                    |
| <b>102-43</b>        | <b>Démarche de l'organisation pour mobiliser les parties prenantes</b><br>Voir les pages 11-14.  | <b>17.6</b>                                      |                                    |
| <b>102-44</b>        | <b>Principales questions et préoccupations soulevées</b><br>Voir les pages 11-14.  | <b>17.6</b>                                      |                                    |
| <b>102-45</b>        | <b>Entités incluses dans les états financiers consolidés</b><br>Veuillez vous référer à la liste de nos principales filiales à la page 223 de notre rapport annuel (en date du 27 novembre 2018). Pour en savoir plus sur le présent rapport, veuillez lire la page 1. |  |                                    |

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI |   | ODD  | Principe du Pacte mondial de l'ONU  |  |
|----------------------|---|--|---|--|
| 102-46               | Définition du contenu du rapport et du périmètre des aspects de déclaration   |  |   |  |
|                      | <p><b>Questions importantes</b></p> <p><b>Confiance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gouvernance de l'exploitation</li> <li>- Structure organisationnelle</li> <li>- Transparence de l'exploitation et des services</li> <li>- Droits de la personne</li> <li>- Pratiques équitables en matière d'emploi</li> <li>- Service à la clientèle</li> <li>- Confidentialité et sécurité des données</li> <li>- Conception et vente honnêtes de produits et services responsables</li> <li>- Attraction, fidélisation et perfectionnement des talents</li> <li>- Chaîne d'approvisionnement durable ou responsable</li> <li>- Engagements externes liés à la durabilité ou à la RSE</li> </ul> | <p><b>Périmètre 103-1</b></p> <p>Important pour la Banque Scotia à l'interne et à l'externe, les employés, les clients, les investisseurs et les parties prenantes en général.</p> | <p><b>Gestion 103-2</b></p> <p>Notre approche de gestion relative à ces questions importantes est décrite à la section « Confiance » (pages 19-36).</p> | <p><b>Évaluation 103-3</b></p> <p>Évaluation comparative, rendement relatif aux facteurs ESG et rétroaction des clients et des employés.</p> |

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI   | ODD   | Principe du Pacte mondial de l'ONU  |  |
|--|---|---|--|
| <p><b>Questions importantes</b></p> <p><b>Inclusion économique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Littératie financière</li> <li>– Innovation ou numérisation</li> <li>– Inclusion financière ou accès aux services financiers</li> <li>– Création de produits ayant des avantages sur le plan social</li> <li>– Diversité et égalité des chances</li> <li>– Santé et bien-être des employés</li> </ul> <p><b>Changements climatiques</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Empreinte environnementale</li> <li>– Gestion des risques environnementaux ou sociaux en matière de prêts</li> <li>– Création de produits ayant des avantages environnementaux</li> </ul> <p><b>Jeunes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Investissement dans la collectivité et philanthropie</li> <li>– Santé, bien-être et éducation des jeunes</li> </ul> | <p><b>Périmètre 103-1</b></p> <p>Important pour la Banque Scotia à l'interne et à l'externe, les employés, les clients, les investisseurs, les futurs employés et la société en général.</p> <p><b>Périmètre 103-2</b></p> <p>Important pour la Banque Scotia à l'interne et à l'externe, les employés, les clients, les investisseurs et les parties prenantes en général.</p> <p><b>Périmètre 103-3</b></p> <p>Important pour la Banque Scotia à l'interne et à l'externe, les employés, les clients, les investisseurs et la société en général.</p> | <p><b>Gestion 103-2</b></p> <p>Notre approche de gestion relative à ces questions importantes est décrite à la section « Inclusion économique » (pages 49-62).</p> <p><b>Gestion 103-2</b></p> <p>Notre approche de gestion relative à ces questions importantes est décrite à la section « Changements climatiques » (pages 37-48).</p> <p><b>Gestion 103-2</b></p> <p>Notre approche de gestion relative à ces questions importantes est décrite à la section « Jeunes » (pages 63-74).</p> | <p><b>Évaluation 103-3</b></p> <p>Évaluation comparative, rétroaction de la clientèle, sondage sur l'engagement des employés, de même que nos propres IRC, dont voici des exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Hausse du nombre de clients autochtones</li> <li>– Augmentation du nombre de prêts octroyés aux petites entreprises</li> <li>– Nombre de femmes membres de la haute direction</li> <li>– Note d'engagement des employés</li> </ul> <p>Évaluation comparative, résultats des ventes, examen des risques sociaux et environnementaux des opérations, financement total dans le secteur de l'énergie renouvelable et cible de réduction des GES.</p> <p>Financement total aux organismes communautaires à l'échelle mondiale, nombre d'heures de bénévolat des employés et somme totale en dons, commandites et autres formes d'aide pour les jeunes.</p> |

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI |  | ODD | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|----------------------|--|-----|------------------------------------|
| 102-47               | <b>Liste des questions importantes</b><br>Voir les pages 11-14 et l'indicateur de la GRI 102-46.   |     |                                    |
| 102-48               | <b>Reformulation des renseignements</b><br>Les reformulations de la présente déclaration n'ont aucune conséquence importante.  |     |                                    |
| 102-49               | <b>Changements entourant la déclaration</b><br>Nous avons recentré notre stratégie de RSE sur le développement durable, comme indiqué à la page 9. Toutefois, aucun changement n'a été apporté à la portée ni au périmètre des aspects de déclaration. |     |                                    |
| 102-50               | <b>Période de déclaration</b><br>L'exercice financier 2018, qui a débuté le 1 <sup>er</sup> novembre 2017 et a pris fin le 31 octobre 2018.  |     |                                    |
| 102-51               | <b>Date de la dernière déclaration publiée</b><br>La Déclaration sur la responsabilité sociale d'entreprise 2017 a été publiée le 14 mars 2018.  |     |                                    |
| 102-52               | <b>Cycle de production des déclarations</b><br>Annuel, selon les résultats cumulés durant l'exercice   |     |                                    |
| 102-53               | <b>Coordonnées pour toute question à propos du rapport</b><br>csr@scotiabank.com   |     |                                    |
| 102-54               | <b>Attestation de la conformité de la déclaration aux normes de la GRI</b><br>Le Rapport sur la gestion d'entreprise durable 2018 a été rédigé conformément aux normes de la GRI, option « Conformité » – Critères essentiels.                         |     |                                    |
| 102-55               | <b>Index du contenu GRI</b><br>Voir les pages 79-111.  |     |                                    |

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI   |  | ODD           | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|--|--|---------------|------------------------------------|
| <b>102-56</b>  | <b>Vérification externe</b><br>Le présent rapport n'a pas été vérifié à l'externe. 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.  |               |                                    |
| <b>ASPECTS ÉCONOMIQUES</b>   |  |               |                                    |
| <b>Performance économique</b>  |  |               |                                    |
| <b>201-1</b>   | <b>Valeur économique directe créée et distribuée</b><br>Voir les pages 9, 27-28, 51-56, 64-74, 42-43, le rapport annuel et le <a href="#">Bilan des contributions communautaires</a> .   | 5.1, 8.1, 8.2 |                                    |
| <b>201-2</b>   | <b>Considérations financières et autres risques et occasions en matière de changements climatiques</b><br>Voir les pages 39-40 et 42-43, les pages 75-77 de l'annexe et les pages 87-88 du rapport annuel.   | 13            |                                    |
| <b>201-3</b>   | <b>Régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite</b>  | 8.5           | 1                                  |
| <b>Étendue de la couverture avec le régime à prestations déterminées de l'organisation</b> |  |               |                                    |
| A) Valeur estimée du passif  | 4 883 047 \$ au 1 <sup>er</sup> novembre 2017  |               |                                    |
| B) Mesure dans laquelle on estime que le passif du régime est couvert                      | Capitalisation à 121 % selon l'approche de continuité au 1 <sup>er</sup> novembre 2017   |               |                                    |
| C) Stratégie de financement  | Conforme aux exigences prévues par la loi canadienne en ce qui concerne le financement des régimes de retraite   |               |                                    |
| D) Cotisations des employés  | Si l'employé participe à la portion contributive 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   | 35 009 employés au 1 <sup>er</sup> novembre 2017   |               |                                    |



## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI                        |  | ODD       | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|---|--|-----------|------------------------------------|
| <b>Répercussions économiques indirectes</b> |  |           |                                    |
| <b>203-1</b>                                | <b>Investissements en infrastructures et services pris en charge</b><br>Voir les pages 42-43.  | 9.1, 13.1 |                                    |
| <b>Lutte contre la corruption</b>           |  |           |                                    |
| <b>205-1</b>                                | <b>Opérations ayant fait l'objet d'un examen des risques de corruption</b><br>Sur un total de 274 unités fonctionnelles, 129 d'entre elles, ou 47 %, ont fait l'objet d'un examen des risques de corruption. Aucun risque de corruption considérable n'a pu être décelé lors de ces examens. |           | 10                                 |
| <b>205-2</b>                                | <b>Communication et formation sur les politiques et les procédures de lutte contre la corruption</b>   | 16.7      | 1, 10                              |

Comme l'emploi à la Banque Scotia est conditionnel au respect du Code, tous ses employés, administrateurs et dirigeants sont tenus de le recevoir, de le lire et de s'y conformer, de même que toute autre politique applicable, et d'en confirmer leur respect une fois par année. Tous les employés doivent suivre la formation sur le Code à leur arrivée 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. Tous nos employés du monde ont été appelés à suivre ce cours dans le cadre du programme obligatoire de 2018, en plus du cours Lutte contre la corruption et les pots-de-vin, un outil d'apprentissage distinct conçu pour former et guider les employés à ce sujet. Ce dernier est attribué aux employés dans la plateforme de formation me@scotiabank, le Centre de formation international ou les plateformes de formation locales. Il comprend des conseils détaillés, des mises en situation et une évaluation. Le conseil d'administration examine et approuve la Politique en matière de lutte contre la corruption et les pots-de-vin.

Au total, 93 232 employés ont suivi le cours Lutte contre la corruption et les pots-de-vin en 2018 sur un total de 94 993 employés à qui l'on avait attribué cette formation, soit un taux de participation de 98,1 %.

### Par régions

| Région                        | Terminé       | Pourcentage   |
|-------------------------------|---------------|---------------|
| Asie                          | 668           | 100 %         |
| Antilles et Amérique centrale | 11 726        | 100 %         |
| Europe                        | 371           | 99,2 %        |
| Amérique latine               | 42 903        | 96,8 %        |
| Amérique du Nord              | 37 564        | 99,2 %        |
| <b>Total</b>                  | <b>93 232</b> | <b>98,1 %</b> |

### Par catégories d'employé

| Catégorie d'employé       | Terminé       | Pourcentage   |
|---------------------------|---------------|---------------|
| Occasionnel               | 1 048         | 79,5 %        |
| Contractuel               | 7 956         | 96,4 %        |
| Ordinaire                 | 68 374        | 99,1 %        |
| Non précisé <sup>21</sup> | 15 854        | 96,3 %        |
| <b>Total</b>              | <b>93 232</b> | <b>98,1 %</b> |

<sup>21</sup> Employés qui n'ont pas accès au Système de gestion de la formation centralisé de la Banque Scotia. Le pourcentage de formations terminées est comptabilisé hors du Système de gestion de la formation centralisé, mais sans mention de la catégorie d'employé.

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI |   | ODD            | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|----------------------|---|----------------|------------------------------------|
| 205-3                | <b>Cas de corruption confirmés et mesures prises</b><br>Aucun cas |                | 10                                 |
| <b>ENVIRONNEMENT</b> |   |                |                                    |
| <b>Énergie</b>       |   |                |                                    |
| 302-1                | <b>Consommation d'énergie au sein de l'organisation</b>           | 7.2, 8.4, 13.1 | 8                                  |

### Consommation d'énergie en 2018 (au Canada)

| Type d'énergie                                    | Consommation totale | Émissions totales de GES*      | Intensité des GES par employé | Intensité des GES par m <sup>2</sup> |
|---|---------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|
| Électricité (MWh) – Type 2                        | 235 555             | 31 361                         |                               |                                      |
| Chauffage (GJ) – Type 2                           | 147 330             | 7 519                          |                               |                                      |
| Achat de combustibles (GJ) – Type 1               | 257 023             | 12 931                         |                               |                                      |
| <b>Total de l'électricité et des combustibles</b> | <b>1 252 349 GJ</b> | <b>51 811 tonnes métriques</b> | <b>1,41</b>                   | <b>0,0486</b>                        |

### Consommation d'énergie en 2018 (à l'étranger)

| Type d'énergie                                    | Consommation totale | Émissions totales de GES       | Intensité des GES par employé | Intensité des GES par m <sup>2</sup> |
|---|---------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|
| Électricité (MWh) – Type 2                        | 192 635             | 73 111                         |                               |                                      |
| Achat de combustibles (GJ) – Type 1               | 8 024               | 545                            |                               |                                      |
| <b>Total de l'électricité et des combustibles</b> | <b>701 510 GJ</b>   | <b>73 656 tonnes métriques</b> | <b>1,55</b>                   | <b>0,0626</b>                        |

Les chiffres ci-dessus ont été recueillis à partir des meilleures données et méthodes disponibles. Ils comprennent les chiffres saisis des factures des divers fournisseurs. Au besoin, la consommation de certains établissements a été estimée à l'aide des données de régions et de types d'établissements similaires.

Les chiffres pour le Canada en 2018 se rapportent à des établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire et à l'espace qu'elle occupe dans ses immeubles de bureaux au Canada, soit environ 1 065 504 mètres carrés. 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 ses immeubles de bureaux dans le monde, soit environ 1 176 095 mètres carrés.

\* 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](http://www.ghgprotocol.org)); elles comprennent les facteurs d'émission liés à l'achat d'électricité, de gaz naturel et de combustibles.

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI    |  | ODD            | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|-------------------------|--|----------------|------------------------------------|
| <b>302-3</b>            | <b>Intensité énergétique</b><br>La Banque se sert des ETP et des mètres carrés de superficie occupée (immeubles) comme dénominateurs. Les types d'énergie inclus dans le calcul du ratio sont les combustibles, l'électricité, le chauffage et l'énergie-vapeur. Le ratio tient compte de la consommation d'énergie dans l'organisation. | 7.2, 8.4, 13.1 | 8                                  |
| <b>302-4</b>            | <b>Réduction de la consommation d'énergie</b><br>Voir les pages 45-47.   | 8.4, 13.1      | 8, 9                               |
| <b>Eau</b>              |  |                |                                    |
| <b>303-5</b>            | <b>Consommation d'eau</b><br>Voir la page 48.  | 13.1           | 8                                  |
| <b>Émissions de GES</b> |  |                |                                    |
| <b>305-1</b>            | <b>Émissions de GES directes (type 1)</b><br>Voir la page 45.  | 13.1           | 8                                  |
| <b>305-2</b>            | <b>Émissions de GES indirectes provenant d'énergie (type 2)</b><br>Voir la page 45.  | 13.1           | 8                                  |
| <b>305-3</b>            | <b>Autres émissions de GES indirectes (type 3)</b><br>Voir la page 45.   | 13.1           | 8                                  |

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI                                      |   | ODD  | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|---|---|--|------------------------------------|
| <b>Facteurs d'émissions</b>                               |   |  |                                    |
| <b>Hydroélectricité (par provinces du Canada)</b>         |   |  |                                    |
| <b>Province</b>   | <b>Facteur</b>  |  |                                    |
| Terre-Neuve-et-Labrador                                   | 0,0000370   |  |                                    |
| Île-du-Prince-Édouard                                     | 0,0000250   |  |                                    |
| Nouvelle-Écosse   | 0,0006800   |  |                                    |
| Nouveau-Brunswick   | 0,0003400   |  |                                    |
| Québec  | 0,0000013   |  |                                    |
| Ontario   | 0,0000360   |  |                                    |
| Manitoba  | 0,0000019   |  |                                    |
| Saskatchewan  | 0,0006600   |  |                                    |
| Alberta   | 0,0007600   |  |                                    |
| Colombie-Britannique                                      | 0,0000111   |  |                                    |
| Référence : Déclaration du Canada à la CCNUCC (Annexe 13) |   |  |                                    |
| Unité : Tonnes métriques de CO <sub>2</sub> e par MWh     |   |  |                                    |
| <b>Autres combustibles</b>                                |   |  |                                    |
|   | <b>Facteur</b>  | <b>Unité</b>   |                                    |
| <b>Gaz</b>  | 0,00188496  | Tonnes métriques de CO <sub>2</sub> e par mètre cube |                                    |
| <b>Pétrole</b>  | 0,0029393   | Tonnes métriques de CO <sub>2</sub> e par litre      |                                    |
| <b>Propane</b>  | 0,0016117   | Tonnes métriques de CO <sub>2</sub> e par litre      |                                    |
| Référence : Protocole des gaz à effet de serre V4.0 2010  |   |  |                                    |
| <b>305-4</b>  | <b>Intensité des émissions de GES</b><br>La Banque se sert du nombre d'employés à temps plein et des mètres carrés de superficie occupée (immeubles) comme dénominateurs. Le taux d'intensité tient compte des émissions directes (type 1) et indirectes provenant d'énergie (type 2). Le CO <sub>2</sub> , le CH <sub>4</sub> et le N <sub>2</sub> O sont les gaz inclus dans le calcul. | <b>13.1</b>  | <b>8</b>                           |
| <b>305-5</b>  | <b>Réduction des émissions de GES</b><br>Voir les pages 45-47.  | <b>13.1</b>  | <b>8, 9</b>                        |

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI  |   | ODD                | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|---|---|--------------------|------------------------------------|
| <b>Déchets</b>  |   |                    |                                    |
| 306-2   | <b>Déchets, par types et par méthodes de traitement</b><br>Cette information n'est pas disponible actuellement. Pour en savoir plus sur nos initiatives de réduction de la consommation de papier, veuillez consulter la page 47.   |                    |                                    |
| <b>Évaluation environnementale des fournisseurs</b>   |   |                    |                                    |
| 308-1   | <b>Nouveaux fournisseurs ayant fait l'objet d'une évaluation selon des critères environnementaux</b><br>Tous les fournisseurs invités par les Services d'approvisionnement mondiaux à remplir une demande de propositions officielle font l'objet d'un examen fondé sur des critères qualitatifs et quantitatifs tels que les facteurs ESG. | 12                 | 7                                  |
| <b>ASPECTS SOCIAUX</b>  |   |                    |                                    |
| 401-1   | <b>Embauche et roulement du personnel</b>   | 5.1, 8.5, 8.6      | 3, 6                               |
| A. Embauche en nombre total de salariés et en pourcentage (par tranches d'âge, sexes et régions) durant la période de référence |   |                    |                                    |
| <b>Région</b>   | <b>Nombre d'employés</b>  | <b>Pourcentage</b> |                                    |
| Amériques   | 25 064  | 99 %               |                                    |
| Asie  | 145   | 1 %                |                                    |
| Europe  | 75  | 0 %                |                                    |
| Océanie   | 9   | 0 %                |                                    |
| <b>Total</b>  | <b>25 293</b>   |                    |                                    |
| <b>Tranche d'âge</b>  | <b>Nombre d'employés</b>  | <b>Pourcentage</b> |                                    |
| Moins de 30 ans   | 14 167  | 56 %               |                                    |
| De 30 à 50 ans  | 9 941   | 39 %               |                                    |
| Plus de 50 ans  | 1 185   | 5 %                |                                    |
| <b>Sexe</b>   | <b>Nombre d'employés</b>  | <b>Pourcentage</b> |                                    |
| Femmes  | 13 634  | 54 %               |                                    |
| Hommes  | 11 659  | 46 %               |                                    |



## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI   | ODD                      | Principe du Pacte mondial de l'ONU |             |
|--|--------------------------|------------------------------------|-------------|
| B. Roulement en nombre total de salariés et en pourcentage (par tranches d'âge, sexes et régions) durant la période de référence   |                          |                                    |             |
| <b>Région</b>  | <b>Nombre d'employés</b> | <b>Pourcentage</b>                 |             |
| Amériques  | 20 151                   | 99 %                               |             |
| Asie   | 136                      | 1 %                                |             |
| Europe   | 78                       | 0 %                                |             |
| Océanie  | 4                        | 0 %                                |             |
| <b>Total</b>   | <b>20 369</b>            |                                    |             |
| <b>Tranche d'âge</b>   | <b>Nombre d'employés</b> | <b>Pourcentage</b>                 |             |
| Moins de 30 ans  | 8 039                    | 39 %                               |             |
| De 30 à 50 ans   | 7 965                    | 39 %                               |             |
| Plus de 50 ans   | 4 365                    | 21 %                               |             |
| <b>Sexe</b>  | <b>Nombre d'employés</b> | <b>Pourcentage</b>                 |             |
| Femmes   | 11 892                   | 58 %                               |             |
| Hommes   | 8 481                    | 42 %                               |             |
|  | <b>2018</b>              | <b>2017</b>                        | <b>2016</b> |
| Roulement volontaire des employés (à l'échelle mondiale)   | 16 %                     | 13 %                               | 13 %        |
| Nota : Exclut le personnel occasionnel, et certaines filiales et sociétés affiliées, où le détail n'est pas disponible en raison des systèmes de déclaration différents. La hausse du taux de roulement volontaire des employés en 2018 s'explique par les changements apportés aux régimes de retraite du Canada. |                          |                                    |             |

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI   |  | ODD           | Principe du Pacte mondial de l'ONU  |
|--|--|---------------|---|
| 401-2  | Avantages offerts aux employés à temps plein qui ne sont pas offerts aux employés temporaires ni à temps partiel | 3.2, 5.3, 8.5 | 1, 3, 6   |
| <b>Avantages offerts aux employés à temps plein, à temps partiel et temporaires</b>  |  |               |   |
| Avantage   | Temps plein  | Temps partiel | Temporaires (contrat)   |
| Assurance vie  | ✓  | ✓             | ✓<br>(1 an)   |
| Soins de santé   | ✓  | ✓             | ✓<br>(1 an)   |
| Protection invalidité  | ✓  | ✓             | ✓<br>Invalidité de longue durée : S.O.<br>Invalidité de courte durée : (1 an) |
| Congé parental   | ✓  | ✓             | ✓   |
| Régime de retraite   | ✓  | ✓             | S.O.  |
| Actionnariat   | ✓  | ✓             | S.O.  |
| <b>Garanties optionnelles</b>  |  |               |   |
| Assurance vie facultative, assurance en cas de décès ou de mutilation par accident, assurance pour soins médicaux en voyage, assurance maladies graves | ✓  | ✓             | ✓<br>(1 an)   |

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI   |   | ODD        | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|--|---|------------|------------------------------------|
| <b>Relations patronales-syndicales</b>   |   |            |                                    |
| <b>402-1</b>   | <b>Délai minimal de préavis en cas de changement opérationnel</b> | <b>8.6</b> | <b>1, 3, 6</b>                     |
| <p>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 les influencer considérablement :</p> <p><b>Voici les délais de préavis en vigueur dans les bureaux syndiqués des Antilles anglaises :</b></p> <p><b>Antigua-et-Barbuda :</b> La Banque Scotia doit informer le syndicat trois mois avant de procéder à une mise à pied pour cause de manque de travail.</p> <p><b>Barbade :</b> La Banque 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.</p> <p><b>Grenade :</b> 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.</p> <p><b>Sainte-Lucie :</b> 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.</p> <p><b>Saint-Vincent :</b> La Banque Scotia doit informer le syndicat trois mois avant de procéder à une mise à pied pour cause de manque de travail.</p> <p><b>Jamaïque :</b> La Banque doit donner un préavis raisonnable fondé sur les circonstances propres à chaque mise à pied.</p> <p><b>Voici les délais de préavis en vigueur dans les bureaux syndiqués de l'Amérique latine :</b></p> <p><b>Mexique :</b> 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.</p> <p><b>Pérou :</b> La Banque doit donner un préavis d'au moins huit jours en cas de changements apportés à l'horaire de travail. CrediScotia doit présenter un préavis de huit semaines avant de modifier l'horaire de travail.</p> <p><b>Uruguay :</b> 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.</p> <p><b>Brésil :</b> Un préavis de quatre semaines est de rigueur.</p> <p><b>Voici les délais de préavis en vigueur dans les bureaux syndiqués de l'Asie-Pacifique :</b></p> <p><b>Singapour :</b> L'approche généralement préconisée par la Banque Scotia est d'informer les employés et leurs représentants (syndicaux) des changements opérationnels importants avant leur mise en œuvre lorsqu'ils risquent d'influencer considérablement leurs conditions de travail.</p> <p><b>Malaisie :</b> Un préavis d'au moins trois mois est de rigueur.</p> |   |            |                                    |

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI  | ODD | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|---|-----|------------------------------------|
| <p><b>Voici les délais de préavis en vigueur dans les bureaux non syndiqués :</b></p>   |     |                                    |
| <p><b>Irlande :</b> La Banque doit donner un préavis minimal selon ce qui est prévu par la loi et le nombre d'années de service de l'employé. Bien que la durée du préavis prévu par un contrat de travail puisse dépasser les délais minimaux indiqués ci-dessous, toute disposition contractuelle prévoyant un préavis d'une durée moindre que ce qui est mentionné ci-dessus est sans effet. Les « périodes de consultation » sont réglementées ; elles doivent durer au moins 30 jours, soit au moins quatre à cinq semaines.</p> |     |                                    |
| <p><b>Japon :</b> Un préavis de quatre semaines est de rigueur (30 jours civils).</p>   |     |                                    |
| <p><b>Guyana :</b> Un préavis de 30 jours est de rigueur.</p>   |     |                                    |
| <p><b>Inde :</b> Un préavis de trois semaines est de rigueur.</p>   |     |                                    |
| <p>B. Dispositions relatives aux préavis, aux consultations et aux négociations lorsqu'il existe une convention collective :</p>  |     |                                    |
| <p><b>Voici les délais de préavis en vigueur dans les Antilles :</b></p>  |     |                                    |
| <p><b>Antigua-et-Barbuda :</b> 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.</p>  |     |                                    |
| <p><b>Barbade :</b> La Banque doit informer le syndicat trois mois avant de procéder à une mise à pied pour cause de manque de travail.</p>   |     |                                    |
| <p><b>Grenade :</b> La Banque doit informer le syndicat 90 jours civils avant de procéder à une mise à pied pour cause de manque de travail.</p>  |     |                                    |
| <p><b>Saint-Vincent :</b> Un préavis d'une durée raisonnable est de rigueur. 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.</p>  |     |                                    |
| <p><b>Jamaïque :</b> La législation locale prévoit des délais de préavis fondés sur le nombre d'années de service.</p>  |     |                                    |
| <p><b>Trinité-et-Tobago :</b> Un préavis d'au moins 60 jours est de rigueur.<br/>La Banque Scotia respecte la législation locale.</p>   |     |                                    |

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI  |  | ODD                                 | Principe du Pacte mondial de l'ONU |                         |              |
|---|--|-------------------------------------|------------------------------------|-------------------------|--------------|
| <b>Hygiène et sécurité au travail</b>                           |  |                                     |                                    |                         |              |
| <b>403-2</b>  | <b>Types et taux de blessures, maladies professionnelles, journées de travail perdues, absentéisme et nombre de décès au travail</b> | <b>3.3, 8.8</b>                     | <b>1, 6</b>                        |                         |              |
| <b>Blessures par types d'accident – Répartition provinciale</b> |  |                                     |                                    |                         |              |
| <b>Province</b>   | <b>Accidents graves à déclarer</b>   | <b>Accidents mineurs à déclarer</b> | <b>Autres accidents à déclarer</b> | <b>Enquête en cours</b> | <b>Total</b> |
| Alberta   | 6  | 1                                   | 1                                  | 15                      | <b>23</b>    |
| Colombie-Britannique  | 8  | 1                                   | 8                                  | 11                      | <b>28</b>    |
| Manitoba  | 2  | 1                                   | 2                                  | 4                       | <b>9</b>     |
| Nouveau-Brunswick   | 1  | 0                                   | 0                                  | 2                       | <b>3</b>     |
| Terre-Neuve-et-Labrador   | 2  | 0                                   | 0                                  | 3                       | <b>5</b>     |
| Nouvelle-Écosse   | 3  | 1                                   | 0                                  | 4                       | <b>8</b>     |
| Ontario   | 85   | 11                                  | 17                                 | 47                      | <b>160</b>   |
| Île-du-Prince-Édouard   | 1  | 1                                   | 0                                  | 0                       | <b>2</b>     |
| Québec  | 3  | 0                                   | 1                                  | 4                       | <b>8</b>     |
| Saskatchewan  | 4  | 0                                   | 0                                  | 3                       | <b>7</b>     |
| <b>Total</b>  | <b>115</b>   | <b>16</b>                           | <b>29</b>                          | <b>93</b>               | <b>253</b>   |



## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI                                 |               |               |              | ODD          | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|--|---------------|---------------|--------------|--------------|------------------------------------|
| <b>Blessures par sexes – Répartition provinciale</b> |               |               |              |              |                                    |
| <b>Province</b>                                      | <b>Hommes</b> | <b>Femmes</b> | <b>Lieu*</b> | <b>Total</b> |                                    |
| Alberta  | 3             | 13            | 0            | <b>16</b>    |                                    |
| Colombie-Britannique                                 | 3             | 10            | 7            | <b>20</b>    |                                    |
| Manitoba   | 2             | 2             | 0            | <b>4</b>     |                                    |
| Nouveau-Brunswick                                    | 1             | 3             | 0            | <b>4</b>     |                                    |
| Terre-Neuve-et-Labrador                              | 1             | 6             | 0            | <b>7</b>     |                                    |
| Territoires du Nord-Ouest                            | 0             | 0             | 0            | <b>0</b>     |                                    |
| Nouvelle-Écosse                                      | 3             | 9             | 0            | <b>12</b>    |                                    |
| Ontario  | 23            | 152           | 0            | <b>175</b>   |                                    |
| Île-du-Prince-Édouard                                | 1             | 2             | 0            | <b>3</b>     |                                    |
| Québec   | 1             | 7             | 0            | <b>8</b>     |                                    |
| Saskatchewan   | 3             | 1             | 0            | <b>4</b>     |                                    |
| <b>Total</b>   | <b>41</b>     | <b>205</b>    | <b>7</b>     | <b>253</b>   |                                    |

\* Les vols sont souvent déclarés par lieu (succursale/service) puisqu'aucune personne n'est identifiée.

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI                  |                  |                              |                             |                  | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|---------------------------------------|------------------|------------------------------|-----------------------------|------------------|------------------------------------|
|                                       | ODD              |                              |                             |                  |                                    |
| <b>Blessures par types d'accident</b> |                  |                              |                             |                  |                                    |
| Province                              | Accidents graves | Accidents mineurs à déclarer | Autres accidents à déclarer | Enquête en cours | Total                              |
| Vols à main armée                     | 23               | 1                            | 0                           | 15               | 39                                 |
| Tentatives de vol                     | 10               | 0                            | 0                           | 6                | 16                                 |
| Bleus/contusions                      | 0                | 2                            | 0                           | 0                | 2                                  |
| Brûlures                              | 0                | 0                            | 0                           | 0                | 0                                  |
| Coupures/lacérations                  | 0                | 0                            | 4                           | 3                | 7                                  |
| Employés                              | 20               | 4                            | 17                          | 2                | 43                                 |
| Fractures                             | 0                | 0                            | 0                           | 0                | 0                                  |
| Fumées/odeurs                         | 0                | 0                            | 0                           | 0                | 0                                  |
| Pertes de conscience                  | 0                | 0                            | 0                           | 0                | 0                                  |
| Accidents de la route                 | 5                | 0                            | 0                           | 0                | 5                                  |
| Autres                                | 7                | 5                            | 8                           | 40               | 60                                 |
| Surmenage                             | 0                | 0                            | 0                           | 0                | 0                                  |
| Détresse psychologique                | 1                | 0                            | 0                           | 0                | 1                                  |
| Mouvements répétitifs                 | 1                | 0                            | 0                           | 3                | 4                                  |
| Glissades et chutes de hauteur        | 7                | 0                            | 0                           | 3                | 10                                 |
| Glissades et chutes de plain-pied     | 12               | 1                            | 0                           | 5                | 18                                 |
| Entorses/déchirures                   | 10               | 2                            | 0                           | 5                | 17                                 |
| Chocs contre des objets               | 5                | 0                            | 0                           | 3                | 8                                  |
| Heurts par des objets                 | 5                | 0                            | 0                           | 6                | 11                                 |
| Risques de chutes                     | 9                | 1                            | 0                           | 2                | 12                                 |
| <b>Total</b>                          | <b>115</b>       | <b>16</b>                    | <b>29</b>                   | <b>93</b>        | <b>253</b>                         |

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

Indicateur de la GRI

ODD

Principe  
du Pacte  
mondial  
de l'ONU

### Blessures par types d'accident – Total du temps perdu (journées) – Répartition provinciale

| Province                  | Accidents graves | Accidents mineurs à déclarer | Autres accidents à déclarer | Enquête en cours | Total        |
|---------------------------|------------------|------------------------------|-----------------------------|------------------|--------------|
| Alberta                   | 148              | 0                            | 0                           | 0                | 148          |
| Colombie-Britannique      | 125              | 0                            | 0                           | 0                | 125          |
| Manitoba                  | 0                | 0                            | 0                           | 0                | 0            |
| Nouveau-Brunswick         | 258              | 0                            | 0                           | 0                | 258          |
| Terre-Neuve-et-Labrador   | 56               | 0                            | 0                           | 0                | 56           |
| Territoires du Nord-Ouest | 0                | 0                            | 0                           | 0                | 0            |
| Nouvelle-Écosse           | 15               | 0                            | 0                           | 0                | 15           |
| Ontario                   | 2 548            | 0                            | 0                           | 0                | 2 548        |
| Île-du-Prince-Édouard     | 0                | 0                            | 0                           | 0                | 0            |
| Québec                    | 8                | 0                            | 0                           | 0                | 8            |
| Saskatchewan              | 0                | 0                            | 0                           | 0                | 0            |
| <b>Total</b>              | <b>3 158</b>     | <b>0</b>                     | <b>0</b>                    | <b>0</b>         | <b>3 158</b> |

L'équipe Mesures d'adaptation, hygiène et sécurité au travail (MAHST) est la principale responsable du Signalement des accidents et situations comportant des risques. Cela comprend notamment la préparation du rapport annuel sur l'ensemble des situations comportant des risques signalées à l'échelle de la Banque, destiné à Emploi et développement social Canada (EDSC).

Les rapports d'enquête sur les situations comportant des risques sont remplis par les directeurs ou les agents désignés des unités et les représentants en hygiène et sécurité, puis envoyés à l'équipe MAHST. Ils sont ensuite examinés et font l'objet d'une enquête et d'un signalement, conformément aux politiques et aux exigences fédérales. L'équipe détermine aussi l'admissibilité au remboursement auprès de Manuvie dans les provinces qui ne disposent pas d'une commission de la santé et de la sécurité du travail, c'est-à-dire l'Ontario, le Manitoba, l'Alberta et la Nouvelle-Écosse.

L'équipe MAHST analyse l'exhaustivité du rapport en s'assurant que tous les champs pertinents ont été remplis et que les signatures ont été apposées. Elle appelle ensuite l'employé blessé/touché et son service, au besoin. À cette étape, elle doit déterminer si la situation à risque relève d'une blessure en milieu de travail. Pour ce faire, elle doit établir que la situation et la blessure en résultant s'inscrivent dans le cadre de la relation de travail (voir ci-dessous pour lire d'autres définitions). Il pourrait être nécessaire d'ajouter plus de détails au rapport, selon l'information recueillie pendant les entrevues téléphoniques. Si c'est le cas, l'équipe MAHST renvoie une copie du rapport révisé au service concerné.

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI  | ODD  | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|---|--|------------------------------------|
| <b>Voici quelques-unes des ressources que nous offrons :</b>  |  |                                    |
| <b>Sujet</b>  | <b>Ce qu'offre la Banque Scotia</b>  |                                    |
| 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 ou maladies liées au travail  | Au Canada, nous collaborons avec un fournisseur de services objectif en ce qui concerne les blessures et les maladies liées au travail pour veiller à ce que les employés touchés reçoivent l'aide nécessaire pour reprendre le 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 <sup>22</sup> 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 sur 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 peuvent profiter du régime collectif de base après un an de service continu. 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 Politique sur les options de travail flexibles 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 de garde de dépannage 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.   |                                    |
| <p><sup>22</sup> 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.</p> |  |                                    |

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI  | ODD            | Principe du Pacte mondial de l'ONU  |
|---|----------------|---|
| <h3>Accidents de travail</h3>   |                |   |
| <p><b>Désignent, selon la loi :</b></p>   |                |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• un acte délibéré non commis par le travailleur ;</li> <li>• un événement aléatoire provoqué par un facteur physique ou naturel ;</li> <li>• une invalidité résultant de l'activité professionnelle.</li> </ul> |                |   |
| <p><b>Événement aléatoire :</b></p>   |                |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Événement inattendu et identifiable provoquant une blessure. La blessure elle-même n'est pas un événement aléatoire.</li> </ul>  |                |   |
| <p><b>Invalidité :</b></p>  |                |   |
| <p>Définition :</p>   |                |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trouble qui se déclare au fil du temps.</li> <li>• Résultat inattendu de tâches professionnelles.</li> </ul>   |                |   |
| <p>Le tableau suivant présente les codes relatifs au Signalement des accidents et situations comportant des risques.</p>  |                |   |
| Catégorie   | Nom            | Définition  |
| Personne  | Accident grave | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Blessure invalidante :</b> Blessure qui empêche l'employé de se présenter au travail ou de s'acquitter efficacement de toutes les fonctions liées à son travail habituel le ou les jours suivant celui où il a subi la blessure ou contracté la maladie, qu'il s'agisse ou non de jours ouvrés pour lui, ou blessure qui entraîne la perte d'usage temporaire ou permanente d'un membre ou d'une fonction.</li> <li>• <b>Toute occurrence de temps perdu</b> (absence le jour travaillé suivant ou le jour suivant la blessure ou la maladie), à l'exception des congés de maladie.</li> <li>• <b>Les incidents majeurs doivent être signalés à EDSC par télécopieur dans un délai de 14 jours</b> (à l'exception des cas suivants, à signaler dans les 24 heures : décès ; blessure invalidante chez plus d'un employé ; perte d'un membre ou d'une partie d'un membre, ou perte totale de l'usage d'un membre, chez un employé ; altération permanente d'une fonction de l'organisme chez un employé ; explosion ; endommagement d'une chaudière ou d'un appareil sous pression qui a provoqué un incendie ou la rupture de la chaudière ou de l'appareil ; endommagement d'un appareil élévateur le rendant inutilisable ou chute libre d'un appareil élévateur).</li> </ul> |



## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI |                            | ODD  | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|----------------------|----------------------------|--|------------------------------------|
| Catégorie            | Nom                        | Définition   |                                    |
| Personne             | Accident grave             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Les incidents liés aux vols sont considérés comme majeurs si les définitions précédentes s'appliquent. Ils s'accompagnent toutefois de temps perdu en raison du vol.</li> <li>En Colombie-Britannique, tous les vols doivent être signalés par télécopieur, quelle que soit la durée de l'absence qu'ils entraînent.</li> <li>Un courriel de « journée intermittente » doit être envoyé au superviseur pour les absences (le premier jour d'absence est celui suivant l'accident). Les trois premiers jours doivent être classés dans la catégorie des congés payés spéciaux.</li> </ul>  |                                    |
| Personne             | Accident mineur à déclarer | <ul style="list-style-type: none"> <li>Pas de temps perdu</li> <li>Traitement médical : Par exemple, les employés présents lors d'un vol qui ont obtenu des soins médicaux; les employés victimes de crises d'asthme en raison de la qualité de l'air intérieur qui ont été soignés; les employés qui se sont coupé un doigt et ont reçu des soins.</li> </ul> <p>Une « <b>blessure mineure</b> » désigne toute blessure au travail ou maladie professionnelle, <u>autre</u> qu'une blessure invalidante, qui fait l'objet d'un traitement médical. (Nota : Un traitement médical est un traitement fourni dans un établissement médical, soit un hôpital, une clinique ou le cabinet d'un médecin, où des soins d'urgence peuvent être prodigués. Il ne doit pas être confondu avec les premiers soins.)</p>  |                                    |
| Événement            | Autre accident à déclarer  | <p><b>Autres situations comportant des risques</b></p> <p>Toute autre situation ayant pour conséquences :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>une explosion;</li> <li>l'endommagement d'une chaudière ou d'un appareil sous pression qui a provoqué un incendie ou la rupture de la chaudière ou de l'appareil;</li> <li>l'endommagement d'un appareil élévateur le rendant inutilisable ou la chute libre d'un appareil élévateur;</li> <li>l'évanouissement d'un employé causé par une décharge électrique ou par l'exposition à des gaz toxiques ou à de l'air à faible teneur en oxygène;</li> <li>la nécessité de recourir à des mesures de sauvetage ou de réanimation ou à toute autre mesure d'urgence semblable;</li> <li>un incendie;</li> <li>une tentative de vol (ex. : GAB);</li> <li>une alerte à la bombe ou une menace par téléphone.</li> </ul> |                                    |

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI   |  | ODD   | Principe du Pacte mondial de l'ONU |  |      |                                     |                                     |        |      |      |        |      |      |         |      |      |   |  |   |  |  |                     |                                     |                                     |             |      |      |             |      |      |           |      |      |         |      |      |
|--|--|---|------------------------------------|--|------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------|------|------|--------|------|------|---------|------|------|---|--|---|--|--|---------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------|------|------|-------------|------|------|-----------|------|------|---------|------|------|
| <b>Formation et éducation</b>  |  |   |                                    |  |      |                                     |                                     |        |      |      |        |      |      |         |      |      |   |  |   |  |  |                     |                                     |                                     |             |      |      |             |      |      |           |      |      |         |      |      |
| <b>404-1</b>   | <b>Nombre moyen d'heures de formation par an, par employé</b>  | 4.3, 4.4, 4.5, 8.2, 8.5                         | 6, 10                              |  |      |                                     |                                     |        |      |      |        |      |      |         |      |      |   |  |   |  |  |                     |                                     |                                     |             |      |      |             |      |      |           |      |      |         |      |      |
| <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Nombre moyen d'heures de formation, par employé</th> </tr> <tr> <th>Sexe</th> <th>Avec la formation sur la conformité</th> <th>Sans la formation sur la conformité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Femmes</td> <td>40,5</td> <td>30,9</td> </tr> <tr> <td>Hommes</td> <td>44,0</td> <td>35,0</td> </tr> <tr> <td>Moyenne</td> <td>42,0</td> <td>32,7</td> </tr> </tbody> </table> |  | Nombre moyen d'heures de formation, par employé |                                    |  | Sexe | Avec la formation sur la conformité | Sans la formation sur la conformité | Femmes | 40,5 | 30,9 | Hommes | 44,0 | 35,0 | Moyenne | 42,0 | 32,7 | <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Nombre moyen d'heures de formation, par employé</th> </tr> <tr> <th>Catégorie d'employé</th> <th>Avec la formation sur la conformité</th> <th>Sans la formation sur la conformité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Occasionnel</td> <td>29,8</td> <td>15,5</td> </tr> <tr> <td>Contractuel</td> <td>21,3</td> <td>11,5</td> </tr> <tr> <td>Permanent</td> <td>44,7</td> <td>35,6</td> </tr> <tr> <td>Moyenne</td> <td>42,0</td> <td>32,7</td> </tr> </tbody> </table> |  | Nombre moyen d'heures de formation, par employé |  |  | Catégorie d'employé | Avec la formation sur la conformité | Sans la formation sur la conformité | Occasionnel | 29,8 | 15,5 | Contractuel | 21,3 | 11,5 | Permanent | 44,7 | 35,6 | Moyenne | 42,0 | 32,7 |
| Nombre moyen d'heures de formation, par employé  |  |   |                                    |  |      |                                     |                                     |        |      |      |        |      |      |         |      |      |   |  |   |  |  |                     |                                     |                                     |             |      |      |             |      |      |           |      |      |         |      |      |
| Sexe   | Avec la formation sur la conformité  | Sans la formation sur la conformité             |                                    |  |      |                                     |                                     |        |      |      |        |      |      |         |      |      |   |  |   |  |  |                     |                                     |                                     |             |      |      |             |      |      |           |      |      |         |      |      |
| Femmes   | 40,5   | 30,9  |                                    |  |      |                                     |                                     |        |      |      |        |      |      |         |      |      |   |  |   |  |  |                     |                                     |                                     |             |      |      |             |      |      |           |      |      |         |      |      |
| Hommes   | 44,0   | 35,0  |                                    |  |      |                                     |                                     |        |      |      |        |      |      |         |      |      |   |  |   |  |  |                     |                                     |                                     |             |      |      |             |      |      |           |      |      |         |      |      |
| Moyenne  | 42,0   | 32,7  |                                    |  |      |                                     |                                     |        |      |      |        |      |      |         |      |      |   |  |   |  |  |                     |                                     |                                     |             |      |      |             |      |      |           |      |      |         |      |      |
| Nombre moyen d'heures de formation, par employé  |  |   |                                    |  |      |                                     |                                     |        |      |      |        |      |      |         |      |      |   |  |   |  |  |                     |                                     |                                     |             |      |      |             |      |      |           |      |      |         |      |      |
| Catégorie d'employé  | Avec la formation sur la conformité  | Sans la formation sur la conformité             |                                    |  |      |                                     |                                     |        |      |      |        |      |      |         |      |      |   |  |   |  |  |                     |                                     |                                     |             |      |      |             |      |      |           |      |      |         |      |      |
| Occasionnel  | 29,8   | 15,5  |                                    |  |      |                                     |                                     |        |      |      |        |      |      |         |      |      |   |  |   |  |  |                     |                                     |                                     |             |      |      |             |      |      |           |      |      |         |      |      |
| Contractuel  | 21,3   | 11,5  |                                    |  |      |                                     |                                     |        |      |      |        |      |      |         |      |      |   |  |   |  |  |                     |                                     |                                     |             |      |      |             |      |      |           |      |      |         |      |      |
| Permanent  | 44,7   | 35,6  |                                    |  |      |                                     |                                     |        |      |      |        |      |      |         |      |      |   |  |   |  |  |                     |                                     |                                     |             |      |      |             |      |      |           |      |      |         |      |      |
| Moyenne  | 42,0   | 32,7  |                                    |  |      |                                     |                                     |        |      |      |        |      |      |         |      |      |   |  |   |  |  |                     |                                     |                                     |             |      |      |             |      |      |           |      |      |         |      |      |
| <p>Pour en savoir plus sur la formation de nos employés et l'investissement que nous avons placé en eux, veuillez lire les pages 27-28.</p>  |  |   |                                    |  |      |                                     |                                     |        |      |      |        |      |      |         |      |      |   |  |   |  |  |                     |                                     |                                     |             |      |      |             |      |      |           |      |      |         |      |      |
| <b>404-2</b>   | <b>Programmes de perfectionnement et d'aide à la transition pour les employés</b><br>Voir la page 28.  | 8.2, 8.5  | 6                                  |  |      |                                     |                                     |        |      |      |        |      |      |         |      |      |   |  |   |  |  |                     |                                     |                                     |             |      |      |             |      |      |           |      |      |         |      |      |
| <b>404-3</b>   | <b>Pourcentage d'employés profitant d'évaluations régulières du rendement et du perfectionnement</b><br>En 2018, 96 % des employés admissibles ont fait l'objet d'une évaluation du rendement et du perfectionnement. Voir la page 28. | 8.5   | 6                                  |  |      |                                     |                                     |        |      |      |        |      |      |         |      |      |   |  |   |  |  |                     |                                     |                                     |             |      |      |             |      |      |           |      |      |         |      |      |

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI  |   | ODD           | Principe du Pacte mondial de l'ONU |                 |     |                |         |                |         |      |             |        |      |        |      |   |             |        |        |            |      |             |        |   |  |               |             |                 |        |                |        |                |        |      |             |        |      |        |      |
|---|---|---------------|------------------------------------|-----------------|-----|----------------|---------|----------------|---------|------|-------------|--------|------|--------|------|---|-------------|--------|--------|------------|------|-------------|--------|---|--|---------------|-------------|-----------------|--------|----------------|--------|----------------|--------|------|-------------|--------|------|--------|------|
| <b>405-1</b>  | <b>Diversité des organes de gouvernance et des employés</b>   | 5.1, 5.5, 8.5 | 3, 6                               |                 |     |                |         |                |         |      |             |        |      |        |      |   |             |        |        |            |      |             |        |   |  |               |             |                 |        |                |        |                |        |      |             |        |      |        |      |
| <p>A. Au 31 octobre 2018, répartition du conseil d'administration :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tranche d'âge</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Moins de 30 ans</td> <td>0 %</td> </tr> <tr> <td>De 30 à 50 ans</td> <td>18,75 %</td> </tr> <tr> <td>Plus de 50 ans</td> <td>81,25 %</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Femmes</td> <td>38 %</td> </tr> <tr> <td>Hommes</td> <td>62 %</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région géographique (lieu de résidence)</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Canada</td> <td>62,5 %</td> </tr> <tr> <td>États-Unis</td> <td>25 %</td> </tr> <tr> <td>Autres pays</td> <td>12,5 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>Notre conseil est diversifié sur les plans de l'expérience, de l'expertise, de la représentation géographique et des caractéristiques personnelles, comme indiqué dans notre politique écrite en matière de diversité au sein du conseil, qui fait partie des politiques de gouvernance du conseil.</p> |   | Tranche d'âge | Pourcentage                        | Moins de 30 ans | 0 % | De 30 à 50 ans | 18,75 % | Plus de 50 ans | 81,25 % | Sexe | Pourcentage | Femmes | 38 % | Hommes | 62 % | Région géographique (lieu de résidence) | Pourcentage | Canada | 62,5 % | États-Unis | 25 % | Autres pays | 12,5 % | <p>B. Tous les employés :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tranche d'âge</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Moins de 30 ans</td> <td>28,3 %</td> </tr> <tr> <td>De 30 à 50 ans</td> <td>57,3 %</td> </tr> <tr> <td>Plus de 50 ans</td> <td>14,4 %</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Femmes</td> <td>56 %</td> </tr> <tr> <td>Hommes</td> <td>44 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nota : Effectif au 31 octobre 2018. Exclut le personnel occasionnel, et certaines filiales et sociétés affiliées, où le détail n'est pas disponible en raison des systèmes de déclaration différents.</p> <p>Nous n'avons pas plus de renseignements sur la diversité à l'échelle mondiale à l'heure actuelle.</p> <p>Veuillez consulter la page 20 pour en savoir plus sur la diversité de notre conseil d'administration.</p> |  | Tranche d'âge | Pourcentage | Moins de 30 ans | 28,3 % | De 30 à 50 ans | 57,3 % | Plus de 50 ans | 14,4 % | Sexe | Pourcentage | Femmes | 56 % | Hommes | 44 % |
| Tranche d'âge   | Pourcentage   |               |                                    |                 |     |                |         |                |         |      |             |        |      |        |      |   |             |        |        |            |      |             |        |   |  |               |             |                 |        |                |        |                |        |      |             |        |      |        |      |
| Moins de 30 ans   | 0 %   |               |                                    |                 |     |                |         |                |         |      |             |        |      |        |      |   |             |        |        |            |      |             |        |   |  |               |             |                 |        |                |        |                |        |      |             |        |      |        |      |
| De 30 à 50 ans  | 18,75 %   |               |                                    |                 |     |                |         |                |         |      |             |        |      |        |      |   |             |        |        |            |      |             |        |   |  |               |             |                 |        |                |        |                |        |      |             |        |      |        |      |
| Plus de 50 ans  | 81,25 %   |               |                                    |                 |     |                |         |                |         |      |             |        |      |        |      |   |             |        |        |            |      |             |        |   |  |               |             |                 |        |                |        |                |        |      |             |        |      |        |      |
| Sexe  | Pourcentage   |               |                                    |                 |     |                |         |                |         |      |             |        |      |        |      |   |             |        |        |            |      |             |        |   |  |               |             |                 |        |                |        |                |        |      |             |        |      |        |      |
| Femmes  | 38 %  |               |                                    |                 |     |                |         |                |         |      |             |        |      |        |      |   |             |        |        |            |      |             |        |   |  |               |             |                 |        |                |        |                |        |      |             |        |      |        |      |
| Hommes  | 62 %  |               |                                    |                 |     |                |         |                |         |      |             |        |      |        |      |   |             |        |        |            |      |             |        |   |  |               |             |                 |        |                |        |                |        |      |             |        |      |        |      |
| Région géographique (lieu de résidence)   | Pourcentage   |               |                                    |                 |     |                |         |                |         |      |             |        |      |        |      |   |             |        |        |            |      |             |        |   |  |               |             |                 |        |                |        |                |        |      |             |        |      |        |      |
| Canada  | 62,5 %  |               |                                    |                 |     |                |         |                |         |      |             |        |      |        |      |   |             |        |        |            |      |             |        |   |  |               |             |                 |        |                |        |                |        |      |             |        |      |        |      |
| États-Unis  | 25 %  |               |                                    |                 |     |                |         |                |         |      |             |        |      |        |      |   |             |        |        |            |      |             |        |   |  |               |             |                 |        |                |        |                |        |      |             |        |      |        |      |
| Autres pays   | 12,5 %  |               |                                    |                 |     |                |         |                |         |      |             |        |      |        |      |   |             |        |        |            |      |             |        |   |  |               |             |                 |        |                |        |                |        |      |             |        |      |        |      |
| Tranche d'âge   | Pourcentage   |               |                                    |                 |     |                |         |                |         |      |             |        |      |        |      |   |             |        |        |            |      |             |        |   |  |               |             |                 |        |                |        |                |        |      |             |        |      |        |      |
| Moins de 30 ans   | 28,3 %  |               |                                    |                 |     |                |         |                |         |      |             |        |      |        |      |   |             |        |        |            |      |             |        |   |  |               |             |                 |        |                |        |                |        |      |             |        |      |        |      |
| De 30 à 50 ans  | 57,3 %  |               |                                    |                 |     |                |         |                |         |      |             |        |      |        |      |   |             |        |        |            |      |             |        |   |  |               |             |                 |        |                |        |                |        |      |             |        |      |        |      |
| Plus de 50 ans  | 14,4 %  |               |                                    |                 |     |                |         |                |         |      |             |        |      |        |      |   |             |        |        |            |      |             |        |   |  |               |             |                 |        |                |        |                |        |      |             |        |      |        |      |
| Sexe  | Pourcentage   |               |                                    |                 |     |                |         |                |         |      |             |        |      |        |      |   |             |        |        |            |      |             |        |   |  |               |             |                 |        |                |        |                |        |      |             |        |      |        |      |
| Femmes  | 56 %  |               |                                    |                 |     |                |         |                |         |      |             |        |      |        |      |   |             |        |        |            |      |             |        |   |  |               |             |                 |        |                |        |                |        |      |             |        |      |        |      |
| Hommes  | 44 %  |               |                                    |                 |     |                |         |                |         |      |             |        |      |        |      |   |             |        |        |            |      |             |        |   |  |               |             |                 |        |                |        |                |        |      |             |        |      |        |      |
| <b>406-1</b>  | <p><b>Cas de discrimination et mesures correctives prises</b></p> <p>Dans le cadre de la présente déclaration, nous entendons par « cas » de discrimination une action judiciaire officielle déposée auprès de l'autorité compétente du territoire ou une plainte portée auprès de la Banque Scotia conformément aux procédures internes en vigueur pour laquelle soit les procédures judiciaires, soit les processus d'enquête internes officiels 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.</p> <p>Dans l'ensemble des pays où la Banque mène ses activités, 19 cas* ont été signalés.</p> <p>* La Banque a remarqué une hausse du nombre de cas de discrimination en 2018, par rapport à 2017. Les cas de discrimination signalés en 2018 montrent ses efforts pour instiller une culture qui encourage les employés, les partenaires et les clients à lui faire part de leurs préoccupations, conformément à sa Politique mondiale contre le harcèlement et aux Principes mondiaux visant la non-discrimination en milieu de travail.</p> | 5.1, 8.6      | 1, 2, 6, 10                        |                 |     |                |         |                |         |      |             |        |      |        |      |   |             |        |        |            |      |             |        |   |  |               |             |                 |        |                |        |                |        |      |             |        |      |        |      |

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI |  | ODD      | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|----------------------|--|----------|------------------------------------|
| 412-1                | <p><b>Évaluation des questions relatives aux droits de la personne</b></p> <p>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, entrepreneurs et partenaires d'affaires et des membres de la collectivité. La Banque 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 dans nos marchés clés : Canada, Mexique, Pérou, Antilles, Chili et Colombie. En 2016, nous avons officialisé nos efforts à cet égard, ainsi que notre engagement envers les droits de la personne indispensable à l'exercice de nos activités, par une Déclaration des droits de la personne signée par notre président et chef de la direction, Brian Porter. À l'issue de l'examen en question, nous avons aussi défini une stratégie triennale concernant les droits de la personne, mise en place à l'exercice 2017. En 2018, nous avons fait des progrès dans certains aspects prioritaires, notamment en ce qui concerne l'équité salariale, les mesures d'adaptation, le harcèlement, la chaîne d'approvisionnement et le contrôle diligent. Pour en savoir plus, veuillez lire les pages 22-24.</p> | 8        | 1, 2, 6                            |
| 413-1                | <p><b>Sites ayant mis en place des programmes d'engagement auprès de la collectivité locale, d'évaluation des incidences et de développement communautaire</b></p> <p>La Banque participe activement au développement communautaire dans la totalité des marchés où elle est établie. Ses organisations partenaires en développement 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 notre rayonnement par nos projets d'investissement dans la collectivité.</p>  | 4.4      | 3                                  |
| 414-1                | <p><b>Nouveaux fournisseurs ayant fait l'objet d'une évaluation selon des critères sociaux</b></p> <p>Tous les fournisseurs invités par les Services d'approvisionnement mondiaux à remplir une demande de propositions officielle font l'objet d'un examen fondé sur des critères qualitatifs et quantitatifs, tels que les facteurs ESG.</p>   | 5.2, 8.6 | 1, 2, 3                            |
| 415-1                | <p><b>Contributions politiques</b></p> <p>Au Canada, les contributions politiques sont interdites aux niveaux fédéral et municipal, ainsi que dans de nombreuses provinces. Dans un souci d'uniformiser la gouvernance pour l'ensemble de ses activités, la Banque Scotia a décidé en 2016 de mettre fin à toute contribution politique, à partir de 2017.</p>   |          |                                    |

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI |  | ODD | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|----------------------|--|-----|------------------------------------|
| 418-1                | <b>Plaintes fondées signalant une violation de la confidentialité ou la perte de données d'un client</b><br>Aucune atteinte à la vie privée n'a posé de risques réels de préjudice grave.                                    |     |                                    |
| 419-1                | <b>Non-conformité aux lois et aux règlements de nature sociale et économique</b><br>La Banque n'a eu aucune amende importante à acquitter pour la non-conformité aux lois et aux règlements de nature sociale et économique. |     | 10                                 |
| FS8                  | <b>Valeur pécuniaire des produits et services servant à produire un bienfait environnemental donné, pour chaque secteur d'activité (par objectifs)</b><br>Voir la page 44.   |     | 10                                 |
| FS11                 | <b>Pourcentage d'actifs susceptibles de faire l'objet d'un examen des conséquences positives et négatives sur les plans environnemental et social</b>  |     |                                    |

### Déclaration au titre des Principes de l'Équateur – Transactions de financement de projets et de prêts aux sociétés liées à des projets

Pendant l'exercice clos le 31 octobre 2018, la Banque a conclu dix transactions de financement de projets et de prêts aux sociétés liées à des projets. Voici leur répartition :

| Financement de projets |             |             |             | Prêts aux sociétés liés à des projets |             |             |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|---------------------------------------|-------------|-------------|
| Secteur                | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Catégorie A                           | Catégorie B | Catégorie C |
| Industrie minière      | 1           | 0           | 0           | 0                                     | 0           | 0           |
| Infrastructures        | 0           | 1           | 5           | 0                                     | 1           | 0           |
| Pétrole et gaz         | 0           | 1           | 0           | 0                                     | 0           | 0           |
| Électricité            | 0           | 0           | 0           | 0                                     | 0           | 0           |
| Autres                 | 0           | 0           | 1           | 0                                     | 0           | 0           |
| <b>Sous-total</b>      | <b>1</b>    | <b>2</b>    | <b>6</b>    | <b>0</b>                              | <b>1</b>    | <b>0</b>    |



## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI                     |                    |                    |                    | ODD                |                    |                    | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|------------------------------------|
| <b>Région</b>                            | <b>Catégorie A</b> | <b>Catégorie B</b> | <b>Catégorie C</b> | <b>Catégorie A</b> | <b>Catégorie B</b> | <b>Catégorie C</b> |                                    |
| Amériques                                | 1                  | 1                  | 6                  | 0                  | 0                  | 0                  |                                    |
| Europe, Moyen-Orient et Afrique          | 0                  | 0                  | 0                  | 0                  | 0                  | 0                  |                                    |
| Asie-Pacifique                           | 0                  | 1                  | 0                  | 0                  | 1                  | 0                  |                                    |
| <b>Sous-total</b>                        | <b>1</b>           | <b>2</b>           | <b>6</b>           | <b>0</b>           | <b>1</b>           | <b>0</b>           |                                    |
| <b>Pays – Désignation</b>                | <b>Catégorie A</b> | <b>Catégorie B</b> | <b>Catégorie C</b> | <b>Catégorie A</b> | <b>Catégorie B</b> | <b>Catégorie C</b> |                                    |
| Désigné <sup>23</sup>                    | 0                  | 2                  | 6                  | 0                  | 1                  | 0                  |                                    |
| Non désigné<br>(génééré automatiquement) | 1                  | 0                  | 0                  | 0                  | 0                  | 0                  |                                    |
| <b>Sous-total</b>                        | <b>1</b>           | <b>2</b>           | <b>6</b>           | <b>0</b>           | <b>1</b>           | <b>0</b>           |                                    |

## Annexe : Index des normes de la GRI, de la Communication sur le progrès du Pacte mondial de l'ONU et des objectifs de développement durable

| Indicateur de la GRI   |   |                    |                    | ODD                |                    |                       | Principe du Pacte mondial de l'ONU |
|--|---|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-----------------------|------------------------------------|
| <b>Examen indépendant</b>  | <b>Catégorie A</b>  | <b>Catégorie B</b> | <b>Catégorie C</b> | <b>Catégorie A</b> | <b>Catégorie B</b> | <b>Catégorie C</b>    |                                    |
| Oui  | 0   | 2                  | 6                  | 0                  | 0                  | 0                     |                                    |
| Non<br>(généré automatiquement)  | 1   | 0                  | 0                  | 0                  | 1                  | 0                     |                                    |
| <b>Sous-total</b>  | <b>1</b>  | <b>2</b>           | <b>6</b>           | <b>0</b>           | <b>1</b>           | <b>0</b>              |                                    |
| <p>Catégorie A – Projets susceptibles d'avoir d'importantes répercussions environnementales et sociales néfastes qui seraient diverses, irréversibles ou sans précédent.</p> <p>Catégorie B – Projets susceptibles d'avoir des répercussions environnementales ou sociales néfastes limitées, habituellement propres au site, réversibles en grande partie et facilement atténuées.</p> <p>Catégorie C – Projets aux répercussions environnementales ou sociales minimales ou inexistantes.</p> <p><sup>23</sup> 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, leurs systèmes législatifs et leur capacité institutionnelle à protéger leurs habitants et l'environnement. Pour consulter la liste des pays désignés, veuillez vous rendre à l'adresse suivante : <a href="https://equator-principles.com/designated-countries/">https://equator-principles.com/designated-countries/</a></p> |   |                    |                    |                    |                    |                       |                                    |
| <b>FS13</b>  | <b>Points d'accès dans les régions peu peuplées ou défavorisées sur le plan économique, par types</b> |                    |                    |                    |                    | <b>1.3, 1.4, 8.10</b> | <b>2</b>                           |
|  | Voir la page 52.  |                    |                    |                    |                    |                       |                                    |
| <b>FS14</b>  | <b>Initiatives en vue d'améliorer l'accès aux services financiers pour les personnes défavorisées</b> |                    |                    |                    |                    | <b>1.3, 1.4, 8.10</b> | <b>2</b>                           |
|  | Voir les pages 51-52.   |                    |                    |                    |                    |                       |                                    |

