



**RAPPORT 2020 SUR LES ENJEUX
ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET
DE GOUVERNANCE (ESG)**

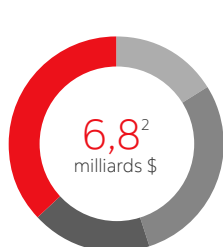
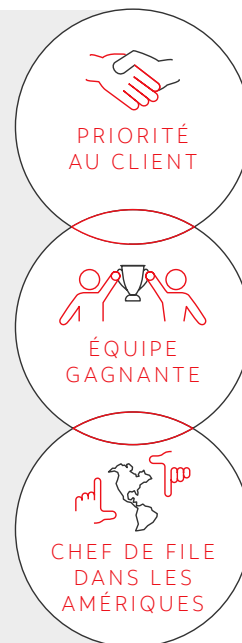
Banque Scotia

À propos de la Banque Scotia

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

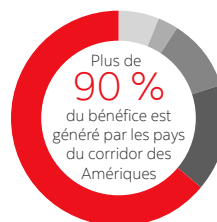
La Banque Scotia compte parmi les chefs de file du secteur bancaire dans les Amériques. Nous sommes guidés par l'esprit de notre mission d'entreprise, *pour l'avenir de tous*. Nous contribuons à la réussite de nos clients, de leur famille et de leur collectivité en offrant des conseils et une vaste gamme de produits et de services, dont des services bancaires aux particuliers, aux entreprises et aux sociétés, des services bancaires privés, d'investissement et de gestion de patrimoine ainsi que des services liés aux marchés des capitaux.

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



BÉNÉFICE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ¹

- Réseau canadien..... **37 %**
- Gestion de patrimoine mondiale... **18 %**
- Services bancaires et marchés mondiaux..... **29 %**
- Opérations internationales..... **16 %**



BÉNÉFICE PAR MARCHÉ

- Canada..... **64 %**
- Alliance du Pacifique (Mexique, Pérou, Chili, Colombie)..... **16 %**
- États-Unis..... **11 %**
- Antilles et Amérique centrale..... **3 %**
- Autres pays..... **6 %**

Nous créons de la valeur

FOURNISSEURS

- **5,9 G\$** pour l'achat de biens et de services auprès de fournisseurs
- **Environ 20 000 fournisseurs** dans le monde

EMPLOYÉS

- **Plus de 90 000** employés
- **8,6 G\$** en salaires et avantages sociaux
- **63,4 G\$** investis dans la formation et le perfectionnement

CLIENTS

- **120 G\$** aide financière accordée durant la pandémie
- **603 G\$** de prêts
- **19 %** : augmentation de la clientèle autochtone depuis 2019

- **Près de 85 M\$** investis dans les collectivités sous forme de dons, de commandites, de bénévolat des employés et d'autres types d'investissements solidaires

- **4,6 G\$** de dividendes
- **6 %** : TCAC des dividendes depuis cinq ans

- **Plus de 28 G\$** mobilisés depuis le 1^{er} novembre 2018 pour réduire les effets des changements climatiques
- **Plus de 22 M\$** investis dans les initiatives d'économie d'énergie depuis deux ans, et réduction des émissions de gaz à effet de serre de 20 % par rapport à 2016

COLLECTIVITÉS

ACTIONNAIRES

ENVIRONNEMENT

Les chiffres présentés sur cette page sont des données en date du 31 octobre 2020, à moins d'indication contraire.

¹ Ajusté (se reporter aux pages 13 et 18 à 21 du rapport annuel 2020. Secteur Autres exclu.)

² Ajusté (se reporter à la page 17 du rapport annuel 2020. Secteur Autres inclus.)

**Brian J. Porter**Président et
chef de la direction

Message du président et chef de la direction

Le présent rapport explique comment la Banque Scotia s'est attaquée aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance qui revêtent la plus grande importance pour ses clients, ses actionnaires, ses employés et les collectivités.

L'apparition et la propagation de la COVID-19 ont apporté de grands défis, et je suis très fier de la façon dont les BanquiersScotia ont réagi à l'échelle mondiale : ils ont donné la priorité aux clients, répondu aux attentes des actionnaires, et apporté leur soutien à leurs collègues et aux collectivités.

Nous avons récemment effectué l'analyse des enjeux ESG critiques pour la Banque et avons découvert que les BanquiersScotia, nos clients et les membres des collectivités se soucient avant tout de la continuité des activités et du bien-être des employés. Mais la nécessité de lutter contre les inégalités raciales retient aussi beaucoup l'attention. Dans le cadre de nos efforts continus pour créer un lieu de travail plus diversifié et plus inclusif, nous avons réalisé il y a plusieurs mois le sondage sur la diversité des employés au Canada le plus complet de notre histoire. Et cette année, nous prévoyons faire un tel sondage dans l'ensemble des pays où nous exerçons des activités. Le sondage a révélé des aspects où nous sommes en avance sur le marché du travail et d'autres où nous pouvons faire mieux. À partir des données du sondage mené au Canada, nous avons lancé une série d'objectifs ambitieux pour accroître la diversité de notre bassin d'employés au cours des cinq prochaines années (voir la page 31).

Nous restons déterminés à tout faire en notre pouvoir pour que chacun puisse améliorer sa situation, celle de sa famille et celle de la société globalement. À cette fin, nous avons récemment lancé ScotiANSPIRE, notre nouvelle initiative d'investissement solidaire de 500 millions de dollars sur dix ans pour développer la résilience économique des personnes et des groupes les plus défavorisés. Nous sommes convaincus que nos investissements auront des effets positifs et durables sur les gens, partout où nous sommes présents.

Nous continuons de nous concentrer sur la réalisation de nos engagements sur le climat, pour comprendre et gérer les défis que posent les changements climatiques sur l'économie mondiale d'une part, ainsi que pour aider nos clients à saisir les occasions qui découlent de la transition vers une économie sobre en carbone d'autre part. Forts de notre vaste expertise de la gestion durable et de la gestion du risque environnemental, nous avons créé le groupe Finance durable au sein des Services bancaires et marchés mondiaux, ce qui a donné l'élan voulu à la Banque Scotia pour qu'elle devienne un premier responsable des registres des obligations durables. Scotia Gestion mondiale d'actifs et Fonds Dynamique ont tous deux présenté de nouveaux produits permettant aux clients de choisir des placements dans une optique de transition vers un avenir sobre en carbone. Nous sommes également ravis de voir nos efforts dans ce domaine reconnus encore une fois en 2020, puisque dans l'indice de durabilité Dow Jones, nous sommes classés au 86^e centile des banques du monde entier et dans le centile supérieur des institutions financières ayant les meilleures pratiques de gouvernance au monde.

Je tiens à remercier notre équipe gagnante de BanquiersScotia d'être allée au-delà des attentes en 2020. Au cours de l'année écoulée, nous avons affronté une crise profonde — que nous n'avons pas créée ni ne pouvons résoudre seuls — mais à laquelle nous avons néanmoins fait face avec courage, conviction et résilience. Je reste optimiste quant à ce qui attend la Banque, et je suis persuadé que nous pouvons tous avoir confiance en notre avenir à titre de chef de file du secteur bancaire dans les Amériques.

Sincères salutations,



Aaron W. Regent
Président du conseil
d'administration

Message du président du conseil d'administration

Dans le rapport ESG de l'année dernière, j'expliquais comment notre mission – *pour l'avenir de tous* – oriente la prise de décisions dans l'ensemble de l'organisation. C'est aussi ce qui nous a guidés à de nombreuses reprises en 2020, pour relever les défis importants qui se posaient pour la Banque, l'économie et la société en général. Nous nous souviendrons de 2020 comme de l'année de la pandémie, et notre réussite cette année est grandement attribuable à la façon dont nous avons soutenu nos employés, nos clients et les collectivités. C'est d'ailleurs ce que vous constaterez à la lecture du présent rapport.

On se souviendra aussi de 2020 pour les discussions historiques partout dans le monde qui portaient sur les inégalités raciales. La Banque Scotia est déterminée à accroître la diversité, l'équité et l'inclusion à tous les échelons de son organisation. Nous avons donc mis à jour la politique sur la diversité au sein du conseil d'administration : de nouveaux critères de diversité y ont été ajoutés pour que nous puissions tenir notre engagement de compter des administrateurs aux compétences, origines et opinions diverses.

Même si les projecteurs ont été braqués sur les enjeux sociaux cette année, la question des changements climatiques – et du rôle que peut jouer le secteur financier – continue de prendre de l'importance. Comme vous le lirez dans ce rapport, la Banque Scotia a redoublé d'efforts pour faciliter la transition vers un avenir sobre en carbone par ses activités de finance durable et pour gérer efficacement les risques liés aux changements climatiques.

Pour la Banque Scotia, les impacts et les risques économiques, environnementaux et sociaux sont complexes et interreliés. En conséquence, le conseil d'administration et ses différents comités se partagent la responsabilité et la supervision des priorités stratégiques ESG. En fin de compte, une solide gouvernance d'entreprise préserve la confiance que les parties prenantes placent en nous, ce qui nous permet d'occuper avec plus d'assurance notre position de chef de file du secteur bancaire dans les Amériques. C'est vital pour notre réussite à long terme et notre façon de diriger nos activités.

Au nom du conseil d'administration, je veux remercier tous les BanquiersScotia pour leur grand sens des responsabilités sociales et environnementales, et plus particulièrement pour leur réponse coordonnée à la pandémie, à l'échelle de l'entreprise. Nous vous sommes reconnaissants du soutien que vous avez offert aux différentes parties prenantes pour faire face aux difficultés que nous avons tous connues cette année, ce qui a permis une fois de plus à la Banque Scotia de confirmer qu'elle est là *pour l'avenir de tous*.

Sincères salutations,

Faits saillants ESG

À la Banque Scotia, nous sommes là *pour l'avenir de tous*. Notre succès à long terme est intimement lié au monde qui nous entoure. Nous sommes résolus à mériter la confiance de nos clients, de nos employés et de nos actionnaires et à leur ouvrir des perspectives, grâce à nos initiatives environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). Voici les faits saillants ESG de l'exercice 2020 :

ENVIRONNEMENT

- Mobilisation de plus de 28 milliards de dollars sur les 100 milliards que la Banque s'est engagée à allouer à l'atténuation des changements climatiques d'ici 2025¹.
- Établissement d'une équipe de recherche sur les titres de capitaux propres respectueux des critères ESG, et lancement du groupe Finance durable au sein des Services bancaires et marchés mondiaux.
- Mise en place d'un outil d'évaluation des risques liés aux changements climatiques en tant que composante obligatoire du processus de vérification diligente du crédit pour tous les prêts bancaires aux entreprises.
- Mise à jour des politiques de crédit de la Banque pour restreindre le financement direct ou encore les services-conseils en financement de projets particuliers pour tout ce qui touche l'exploration, le développement et la production pétrolière et gazière dans le cercle arctique, y compris dans le refuge national de la faune arctique.
- Réduction des émissions de gaz à effet de serre de 20 % par rapport aux niveaux de 2016.
- Objectif d'obtenir 100 % de notre électricité à l'échelle mondiale de sources non polluantes² d'ici 2030, et d'ici 2025 pour la totalité de nos activités au Canada.
- Établissement d'un partenariat pluriannuel entre l'institut de la finance durable de l'Université Queen et notre centre d'excellence sur les changements climatiques.
- Publication d'un rapport sur les obligations vertes qui présente l'incidence et l'utilisation du produit de l'émission en 2019 des obligations vertes de 3,5 ans de la Banque Scotia, d'un montant de 500 millions de dollars américains.

SOCIÉTÉ

- Lancement de ScotialNSPIRE en janvier 2021, une initiative d'investissement de 500 millions de dollars sur 10 ans pour améliorer la résilience économique des groupes défavorisés.
- Investissement totalisant près de 85 millions de dollars dans les collectivités où nous exerçons nos activités sous forme de dons, de parrainages communautaires, de bénévolat d'employés et d'autres types d'investissement solidaire.
- Don de 16,6 millions de dollars pour soutenir les personnes et les groupes les plus vulnérables durant la pandémie, y compris 7,2 millions de dollars pour les hôpitaux et professionnels de la santé.
- Nouveaux objectifs en matière de diversité et d'inclusion pour accroître la diversité de l'effectif au cours des cinq prochaines années, en visant plus particulièrement les personnes qui s'identifient comme des personnes noires, des Autochtones, des membres des minorités visibles, des personnes handicapées et des femmes.
- Soutien du Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires du gouvernement fédéral, qui fournira au Fonds de prêts pour l'entrepreneuriat des communautés noires jusqu'à 128 millions de dollars en capital de prêt.
- Mise en place d'une formation intitulée *Acquisition des compétences culturelles – Peuples autochtones* pour aider les employés à mieux comprendre et servir nos clients autochtones au Canada.
- Mise en place du télétravail durant la pandémie de COVID-19 pour 80 % des employés hors succursale dans le monde entier et priorisation du soutien en santé mentale des employés.
- Amélioration de la note d'engagement des employés, qui est passée de 81 % à 84 %.

GOVERNANCE

- Classement dans le centile supérieur des institutions financières dans le monde ayant les meilleures pratiques de gouvernance de l'indice de durabilité Dow Jones pour une troisième année de suite, et score parfait dans la catégorie « politique de lutte contre le crime ».
- Atteinte d'une proportion de 46 % de femmes³ au sein du conseil d'administration, et mise à jour de la politique de diversité au sein du conseil d'administration (mise en place initiale en 2013).
- Renforcement de l'approche en matière d'approvisionnement responsable et de diversité des fournisseurs en devenant membre du Conseil canadien des fournisseurs autochtones et de minorités visibles, et adhésion au groupe des champions de l'approvisionnement autochtone du Conseil canadien pour le commerce autochtone.
- Deuxième analyse sur les droits de la personne depuis 2016 pour évaluer nos progrès et mieux comprendre les risques émergents.
- Participation active à l'élaboration du projet Shadow, un partenariat public-privé visant à peaufiner la détection, le signalement et l'interruption des transactions financières douteuses dans le but de lutter contre l'exploitation sexuelle des enfants en ligne.
- Mise en place d'un groupe de travail sur la cybersécurité en temps de pandémie, qui a traité des dizaines de milliers d'alertes anticipées de possibles compromissions.
- Élaboration d'une nouvelle formation interne sur l'éthique et l'intelligence artificielle (IA) et atelier à l'intention des cadres au sujet de l'éthique des données.
- Attestation du respect du Code d'éthique de la Banque Scotia⁴ par la totalité des employés.

¹ Depuis le 1^{er} novembre 2018.

² Inclut des sources d'énergie renouvelables (hydroélectricité, énergie solaire, énergie éolienne, géothermie, énergie marémotrice) et des sources d'énergie nucléaires, et peut comprendre l'utilisation de certificats verts.

³ Au 31 octobre 2020.

⁴ Au 31 décembre 2020, exceptions approuvées exclues.

Table des matières

PRÉSENTATION

- 7 À propos de ce rapport
- 8 Stratégie ESG
- 9 Forces actives en 2020
- 10 Objectifs de développement durable
- 11 Performance ESG

ENVIRONNEMENT

- 15 Changements climatiques
- 21 Prêts et investissements centrés sur les enjeux ESG
- 28 Incidence de nos activités sur l'environnement

SOCIÉTÉ

- 33 Miser sur nos employés
- 41 Outiller nos clients
- 48 Accroître la résilience de nos collectivités

GOUVERNANCE

- 56 La confiance au sommet de notre entreprise
- 60 Défendre les droits de la personne
- 63 Protéger la Banque et nos clients

PRINCIPAUX FACTEURS ESG ET MOBILISATION DES PARTIES PRENANTES

PRIX ET DISTINCTIONS



Communiquez avec nous :
sustainability@scotiabank.com
www.banquescotia.com/entreprisedurable
[@ScotiabankViews](https://twitter.com/ScotiabankViews)



En 2020, toute l'attention s'est portée sur la COVID-19, les tensions raciales et les changements climatiques, ce qui a fait ressortir encore davantage l'importance pour la Banque Scotia d'avoir une approche réfléchie et pondérée des enjeux ESG. Nous avons la responsabilité et la possibilité de façonner l'avenir en nous attaquant aux problèmes auxquels font face nos parties prenantes. »



Sandra Odendahl

Vice-présidente,
Impact social et
Développement durable

À propos de ce rapport

La transparence des déclarations sur les enjeux ESG est essentielle pour susciter l'engagement et la confiance, et c'est pourquoi nous appuyons les efforts visant à assurer l'uniformité et la comparabilité des données ESG. Le Rapport 2020 sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) de la Banque Scotia présente les résultats liés aux facteurs ESG qui sont importants pour nos parties prenantes; il porte sur nos activités et résultats de l'exercice financier 2020 (du 1^{er} novembre 2019 au 31 octobre 2020). Toutes les sommes sont exprimées en dollars canadiens, sauf exception indiquée, et sont soumises aux variations des taux de change.

En 2020, nous avons effectué une évaluation de l'importance relative des enjeux ESG dans le but de valider la stratégie ESG actuelle et future de la Banque Scotia, de consolider notre engagement auprès des parties prenantes et de confirmer notre façon de déclarer nos résultats ESG. Cette évaluation a tenu compte de points de vue internes et externes et portait une attention particulière aux droits de la personne. Voir la page 67 pour en savoir plus sur la méthode utilisée et les résultats.

NORMES ET CADRES DE RÉFÉRENCE POUR LE RAPPORT ESG

Plusieurs normes et cadres de référence nous aident à déclarer nos résultats sur les enjeux ESG importants. Se reporter à l'Annexe : Index du rapport ESG 2020 (séparée) pour trouver les déclarations contenues dans le présent rapport et les documents d'accompagnement :

- Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)
- Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- Global Reporting Initiative (GRI)
- Pacte mondial de l'ONU
- Objectifs de développement durable

VOICI DES ORGANISATIONS AUXQUELLES NOUS ADHÉRONS OU APPORTONS NOTRE CONTRIBUTION :



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

DOCUMENTS D'ACCOMPAGNEMENT



[Annexe : Index du rapport ESG 2020](#)



[Bilan des contributions communautaires de 2020](#)



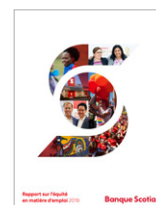
[Rapport annuel 2020](#)



[Circulaire de sollicitation de procurations 2021](#)



[Rapport sur les obligations vertes](#)



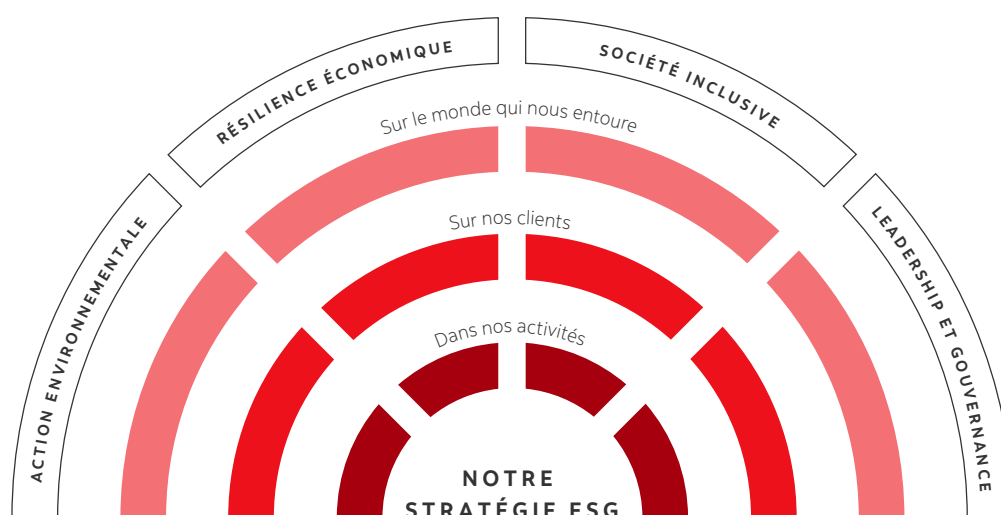
[Rapport circonstancié sur l'équité en matière d'emploi pour l'année 2019](#)

Stratégie ESG

La stratégie de la Banque s'articule autour de quatre piliers : l'action environnementale, la résilience économique, une société inclusive, et le leadership et la gouvernance. Nous investissons dans des activités et initiatives qui cadrent avec ces piliers, afin que nos efforts aient des retombées optimales.

Notre action a des retombées à trois niveaux : nos activités, nos clients, et le monde qui nous entoure. Les conséquences les plus directes viennent de nos activités. Nous pouvons aussi être la source de changements positifs chez nos clients en donnant accès aux produits et services financiers. Et nous utilisons notre influence sur le monde qui nous entoure pour participer aux démarches s'attaquant à des problèmes mondiaux qui touchent tout le monde.

Notre présence dans diverses régions du monde, nos différents secteurs d'activité, notre vaste clientèle et notre effectif considérable nous procurent à la fois une responsabilité et une possibilité : nous pouvons contribuer aux démarches s'attaquant aux problèmes sociaux, environnementaux et économiques tout en positionnant la Banque pour la réussite. Lorsque les efforts sont bien alignés – piliers et niveaux de retombées – nous sommes en meilleure position pour bâtir un avenir meilleur.



ACTION ENVIRONNEMENTALE

Appuyer le développement durable et la transition vers une économie sobre en carbone

RÉSILIENCE ÉCONOMIQUE

Soutenir le progrès de nos parties prenantes grâce à des économies vigoureuses

SOCIÉTÉ INCLUSIVE

Éliminer les obstacles et améliorer l'accessibilité pour un avenir plus équitable

LEADERSHIP ET GOUVERNANCE

Susciter la confiance de nos parties prenantes par une gouvernance d'entreprise exemplaire

Pour en savoir plus, consultez notre [site Web](#)

Forces actives en 2020

Des phénomènes mondiaux et des tendances transforment notre organisation, c'est-à-dire la façon dont nous servons nos clients, nos méthodes de travail et nos modes d'interaction avec les collectivités et l'environnement. Même dans un contexte de pandémie, nous mettons tout en œuvre pour définir les priorités, agir et nous adapter au changement tout en continuant de mettre l'accent sur la résilience économique et l'influence sociale positive, *pour l'avenir de tous*.

2020 a incontestablement renforcé le rôle de la Banque Scotia en tant que facteur de stabilité économique, promoteur de changements sociaux positifs et moteur de croissance et de prospérité dans les Amériques.

Par nos engagements sur le climat, nous agissons en vue d'accélérer l'apport de solutions climatiques et de promouvoir une croissance économique durable dans les Amériques.

CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Les changements climatiques bouleversent les milieux naturels et les collectivités partout sur la planète. On estime qu'une action climatique audacieuse pourrait donner lieu à un gain économique direct de 26 G\$ US d'ici 2030.¹

COVID-19

La pandémie est une crise sanitaire et économique mondiale, dont les effets négatifs sur les économies, les ménages et les entreprises ne se font pas sentir partout de façon égale.

Nos nouveaux engagements en matière d'inclusion font valoir les pratiques exemplaires d'interaction avec les employés, les clients, les collectivités et les partenaires d'affaires.

LUTTE AU RACISME

Le racisme systémique est depuis longtemps une entrave à des collectivités équitables et inclusives et à la réussite des sociétés et des institutions.

La portée et la complexité de ces enjeux mondiaux se sont développées en même temps que les défis découlant de la pandémie.

LE FOSSÉ DES POSSIBILITÉS

Les possibilités dans de nombreux marchés demeurent inégales malgré la croissance économique mondiale. La Banque mondiale estime que 45 % de la population d'Amérique latine est « non bancarisée ».

NOUVELLES ATTENTES

Les parties prenantes s'attendent à ce que l'influence des entreprises dans la société soit positive. Selon un sondage GlobeScan de 2020, 92 % des consommateurs estiment que les entreprises doivent créer de la valeur pour toutes les parties prenantes.

INNOVATION ET TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

L'innovation numérique modifie de nombreuses facettes du quotidien et donne au secteur bancaire une occasion inédite de transformer l'expérience client.

En donnant accès à des produits, services et conseils financiers, la Banque peut combler des lacunes et accroître la résilience économique de nos clients dans les Amériques.

Grâce à notre transformation numérique, nous avons pu déployer rapidement des programmes d'aide pour les clients durant la pandémie. Nous voulons accélérer davantage notre transformation numérique pour offrir une expérience client supérieure et stimuler l'efficacité opérationnelle.

Guidé par notre mission, *pour l'avenir de tous*, et notre vision d'être un chef de file dans les Amériques, nous sommes déterminés à prendre nos décisions en tenant compte de leurs impacts sociaux, environnementaux et économiques.

¹ Comme il est indiqué dans *The New Climate Economy*, le rapport de 2018 publié par The Global Commission on the Economy and Climate.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Adoptés par l'ONU et ses États membres en 2015, les 17 objectifs de développement durable (ODD) et leurs cibles forment un programme mondial pour éliminer les obstacles aux progrès économiques, sociaux et environnementaux d'ici 2030. Nous avons cerné sept objectifs qui cadrent parfaitement avec les activités et priorités solidaires de la Banque, pour lesquels notre contribution serait optimale.

1 PAS DE PAUVRETÉ



Nous concevons et offrons des produits et des services financiers pour répondre aux besoins uniques d'une clientèle diversifiée. Nous sommes déterminés à favoriser la résilience et l'égalité économiques chez nos clients et dans les collectivités, par l'entremise de notre initiative de 500 millions de dollars sur dix ans, ScotialNSPIRE.

Nous faisons la promotion de l'éducation financière et travaillons avec des organisations locales reconnues, comme Centraide, pour créer des partenariats et faire des dons de bienfaisance dans le but d'éliminer les causes fondamentales des difficultés financières.

Cibles 1.2, 1.4, 1.5

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



Nous fournissons des avantages sociaux et des ressources pour aider nos employés et leur famille à mener une vie saine et équilibrée, et nous faisons la promotion d'une santé mentale et physique durable. Tout au long de la crise liée à la pandémie, nous avons mis en place de vastes mesures pour assurer la sécurité de nos installations tout en soutenant le

bien-être de tous les employés. La Banque Scotia et Gestion financière MD, en partenariat avec l'Association médicale canadienne, ont lancé l'Initiative bien-être+ comprenant une enveloppe de 15 millions de dollars pour répondre aux besoins immédiats et à long terme des médecins et étudiants en médecine en matière de santé et de bien-être.

Cible 3.4

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



Nous œuvrons pour faire progresser la littératie et l'éducation financières dans tous les pays où nous sommes présents, directement auprès de la clientèle et dans le cadre de partenariats avec d'autres organisations.

Nous soutenons des établissements d'enseignement pour financer la recherche, promouvoir l'innovation, et mettre en lumière les effets des technologies numériques sur la société.

Les étudiants, nos clients et même les processus internes de la Banque bénéficient de ces partenariats avec les établissements d'enseignement. Depuis 2017, nous avons investi plus de 24 millions de dollars dans de tels partenariats.

Cibles 4.3, 4.4, 4.5

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



Nous nous employons activement à faire tomber les obstacles auxquels les femmes se heurtent au travail, à la Banque Scotia et à l'extérieur. Nous avons établi des objectifs pour qu'elles soient davantage représentées aux postes de vice-présidence et d'échelon supérieur au Canada et dans le reste du monde. Nous sommes d'ailleurs

un signataire des *Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU*. Sur nos marchés stratégiques, tels que le Canada et les pays d'Amérique latine, nous menons des initiatives pour favoriser l'avancement des femmes dans les affaires et l'économie. Par exemple, au Canada, L'initiative Femmes de la Banque Scotia^{MC} permet aux femmes d'affaires d'avoir accès à du capital, du mentorat et de la formation.

Cibles 5.1, 5.5

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



Par l'intermédiaire des salaires qu'elle verse, des avantages sociaux qu'elle fournit et des impôts qu'elle paie, la Banque Scotia contribue grandement à l'emploi et à la croissance économique partout où elle est implantée. Nous offrons des produits et des services qui soutiennent nos clients et les petites entreprises,

et notre transformation numérique nous a permis de continuer à fournir les services financiers essentiels aux clients durant la pandémie. Nos investissements solidaires ciblés visent à éliminer les causes fondamentales de l'exclusion économique, à combler les écarts et à accroître la résilience économique des clients partout dans le monde où nous exerçons nos activités.

Cibles 8.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 8.10

10 INÉGALITÉS RÉDUITES



Les inégalités influent sur les économies et sociétés et nuisent à la croissance durable. Elles sont associées à des possibilités de scolarisation moindre, à des effets négatifs sur la santé, à la hausse de la criminalité et à une mobilité sociale plus difficile. Nos services et conseils bancaires spécialisés pour les familles et les particuliers,

les nouveaux arrivants, les aînés, les étudiants, les entrepreneurs et les petites entreprises – ainsi que nos investissements solidaires dans le cadre de l'initiative ScotialNSPIRE – contribuent à éliminer les barrières et à ouvrir les possibilités d'une vie meilleure. Forts de nos réflexions sur nos propres pratiques de recrutement et de notre détermination à atteindre nos objectifs de diversité et d'inclusion, nous cherchons à améliorer l'avenir de tous, à faciliter l'atteinte des objectifs financiers et à développer la résilience économique.

Cibles 10.2, 10.3, 10.C

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Les engagements de la Banque Scotia sur le climat s'inscrivent dans cinq domaines d'action, dont l'engagement à mobiliser 100 milliards de dollars d'ici 2025 pour atténuer les effets des changements climatiques. Ces engagements nous positionnent comme un acteur essentiel dans la transition vers une

économie sobre en carbone et plus résiliente et favorisent la mise en place de solutions climatiques dans le cadre de nos activités principales. Tout au long de 2020, la Banque Scotia a maintenu sa position à titre d'un des plus importants courtiers d'obligations durables au Canada.

Cibles 13.1, 13.2, 13.3

Pour en savoir plus sur nos progrès relativement à ces sept objectifs, se reporter à la page 27 de l'Annexe : Index du rapport ESG 2020.

Performance ESG

Nous surveillons et publions nos résultats par rapport aux indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance les plus pertinents pour notre organisation et nos parties prenantes.

ENVIRONNEMENT

Indicateur	2018	2019	2020	Cible
Capital mobilisé pour réduire les effets des changements climatiques ¹	s.o.	16 G\$	Plus de 28 G\$	100 G\$ d'ici 2025
Pourcentage d'électricité provenant de sources sans émissions (monde) ²	s.o.	61	61	100 % d'ici 2030 (monde) 100 % d'ici 2025 (Canada)
Pourcentage de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) de types 1 et 2 par rapport à 2016 (monde)	8,9	17,4	19,9	25 % d'ici 2025 (par rapport à 2016)
Émissions totales de GES (monde, tonnes de CO₂e)³	147 740	134 782	118 258	
Type 1	15 729	15 221	12 783	
Type 2	111 990	99 393	98 282	
Type 3	20 020	20 168	7 193	
Tarification interne du carbone en tonnes de CO ₂ e	15 \$	15 \$	30 \$	60 \$ d'ici 2022

SOCIÉTÉ

Indicateur	2018	2019	2020	Cible
Investissement dans nos employés				
Note d'engagement des employés (monde, %) ⁴	79	81	84	≥ 74 (Norme des services financiers)
Pourcentage de femmes à la direction ⁵	19 5 sur 27	24 7 sur 29	23 7 sur 30	
Pourcentage de femmes cadres supérieures (v.-p.) : Canada	39	39	40	
Pourcentage de femmes cadres supérieures (v.-p.) : Monde	34	35	36	40 % ou plus d'ici 2025
Pourcentage de femmes cadres supérieures (v.-p.) : International (sauf Canada)	21	24	26	

¹ Depuis le 1^{er} novembre 2018.

² Inclut des sources d'énergie renouvelables (hydroélectricité, énergie solaire, énergie éolienne, géothermie, énergie marémotrice) et des sources d'énergie nucléaires, et peut comprendre l'utilisation de certificats verts.

³ Calculées conformément au protocole de gaz à effet de serre du World Resources Institute et du World Business Council for Sustainable Development; elles comprennent les facteurs d'émission liés à l'achat d'électricité, de gaz naturel et de combustibles fossiles. Les émissions de type 2 sont calculées en fonction de l'emplacement. Les émissions de type 3 comprennent les voyages d'affaires.

⁴ Indice de référence externe fourni par Qualtrics et IBM Kenexa, et basé sur les points de référence mondiaux du secteur des services financiers (moyenne mobile sur trois ans).

⁵ Des renseignements sur l'équipe de direction de la Banque Scotia se trouvent dans le [rapport annuel 2020](#) (p. 8).

PERFORMANCE ESG

SOCIÉTÉ (SUITE)

Indicateur	2018	2019	2020	Cible
Investissement dans nos employés				
Pourcentage de minorités visibles (Canada) ⁶	24,1	23,8	39,1	
Pourcentage de minorités visibles à la direction (v.-p.+; Canada) ⁶	s.o.	s.o.	26,8	30 % ou plus d'ici 2025 Au moins 3,5 % de Noirs à la haute direction d'ici 2025
Pourcentage d'employés avec un handicap (Canada) ⁶	3,4	3,7	7,35	Augmentation de 20 % d'ici 2025, à tous les échelons (par rapport à 2020)
Pourcentage d'employés autochtones (Canada) ⁶	0,9	0,9	1,33	Double du pourcentage d'ici 2025, à tous les échelons (par rapport à 2020)
Pourcentage d'employés qui s'identifient comme lesbiennes, gais, bisexuels ou une autre orientation sexuelle diverse (Canada) ⁷	s.o.	s.o.	5,7	
Investissement total dans la formation et le perfectionnement des employés ⁸	74 M\$	78 M\$	63,4 M\$	
Taux de roulement volontaire des employés ⁹	15	12	8	
Pourcentage d'employés qui considèrent que la Banque Scotia fait des efforts pour être socialement responsable	86	92	94	

⁶ Les données relatives à la représentation sont déclarées par l'intermédiaire d'un sondage volontaire et tiennent uniquement compte des réponses des employés au Canada. D'importants efforts ont été déployés en 2020 pour faire croître les taux de participation et d'auto-identification dans le Sondage sur la diversité des employés canadiens de la Banque Scotia (taux de réponse de 90 %). Les données sont à jour au 31 juillet 2020 et ne peuvent être comparées à celles des années antérieures ou à celles du Rapport 2019 sur l'équité en matière d'emploi. Le Rapport 2020 sur l'équité en matière d'emploi (prévu pour juin 2021) contiendra les données à jour au 31 décembre 2020.

⁷ Les données relatives à la représentation sont déclarées par l'intermédiaire d'un sondage volontaire et tiennent uniquement compte des réponses des employés au Canada. Les données ont été recueillies dans le Sondage sur la diversité des employés canadiens de la Banque Scotia (taux de réponse de 90 %) et sont à jour au 31 juillet 2020. Les données des années antérieures ne sont pas disponibles.

⁸ La pandémie de COVID-19 a eu pour effet de réduire les coûts de formation et les frais de voyage connexes, et la diminution des dépenses de formation interne est principalement attribuable à la transition vers les classes virtuelles.

⁹ Le taux de roulement volontaire des employés inclut les démissions et les départs à la retraite et exclut le personnel occasionnel, et certaines filiales et sociétés affiliées, où le détail n'est pas disponible en raison de systèmes de déclaration différents.

PERFORMANCE ESG

SOCIÉTÉ (SUITE)

Indicateur	2018	2019	2020	Cible
Outiller nos clients				
Expérience client – Nombre total d'appels de suivi réalisés auprès des particuliers ¹⁰	430 000	525 000	548 000	
Dossiers de clients examinés par le Bureau de l'ombudsman (Canada) ¹¹	760	757	975	
Prêts aux petites entreprises (% de variation annuelle de la valeur autorisée, Canada) ¹²	11,4	5	-1	Augmentation de 4,5 % en 2021
Accès aux services bancaires pour les communautés, entreprises et personnes autochtones (% de croissance annuelle de la clientèle, Canada)	10	10,6	19	Augmentation de 12 % en 2021
Accès aux services bancaires – Nombre de nouveaux comptes gratuits de la Banque Scotia ouverts au Pérou ¹³	s.o.	793 000	886 260	
Accès aux services bancaires – Nombre total de nouveaux comptes « sans frais » de Colpatría ouverts en Colombie depuis leur lancement en 2016 ¹³	s.o.	1,2 million	1,3 million	
Accroître la résilience de nos collectivités				
Valeur totale des investissements communautaires ¹⁴	80 \$M	Près de 100 M\$	Près de 85 M\$	
Nombre total d'heures de bénévolat des employés	371 000	350 595	168 962	

GOUVERNANCE

Indicateur	2018	2019	2020	Cible
Diversité au sein du conseil d'administration (% de femmes) ¹⁵	38	38	46	Au moins 30 % de chaque sexe
Indépendance du conseil d'administration (nombre de membres indépendants) ¹⁵	14 sur 16	12 sur 13	12 sur 13	
Pourcentage d'employés qui ont adhéré au <i>Code d'éthique de la Banque Scotia</i> ¹⁶	100	100	100	100 %
Intégration à l'indice nord-américain de durabilité Dow Jones	Atteint	Atteint	Atteint	Maintenir l'inclusion à l'indice

¹⁰ Au 31 octobre 2020; chiffres approximatifs.

¹¹ Le Bureau de l'ombudsman procède à un examen indépendant des plaintes de petites entreprises et de particuliers clients au Canada qui n'ont pu être résolues aux deux premiers paliers du processus de résolution des plaintes de la Banque. Pour en savoir plus, reportez-vous au rapport annuel de l'ombudsman.

¹² Les chiffres de 2019 et de 2020 ont été calculés selon une méthode révisée et ne peuvent être comparés à ceux des années antérieures. Le résultat de 2019 ci-dessus remplace celui de 8 % indiqué dans le Rapport 2019 ESG. La pandémie a nui à la croissance des prêts aux petites entreprises en 2020. D'après Statistique Canada (novembre 2020), 47,2 % des entreprises comptant de 1 à 4 employés, 43,4 % des entreprises comptant de 5 à 19 employés et 34,3 % des entreprises comptant de 20 à 99 employés ont indiqué qu'elles n'avaient pas la capacité de s'endetter davantage.

¹³ Chiffres approximatifs.

¹⁴ Par l'intermédiaire de dons, de parrainages communautaires, de bénévolat corporatif et d'autres types d'investissements communautaires. En 2019, la méthodologie a été revue pour inclure les investissements autres qu'en argent et les autres investissements en argent précédemment exclus.

¹⁵ Au 31 octobre 2020.

¹⁶ Au 31 décembre 2020. Exclut les exceptions approuvées.

Environnement



Dans cette section :

- 15 Changements climatiques
- 21 Prêts et investissements centrés sur les enjeux ESG
- 28 Incidence de nos activités sur l'environnement

FAITS SAILLANTS DE 2020

- Plus de 28 milliards de dollars¹ déjà mobilisés sur les 100 milliards de dollars que nous nous sommes engagés à mobiliser d'ici 2025 pour réduire les effets des changements climatiques (exemples à la p. 21).
- Mise à jour des politiques en matière de crédit de la Banque pour réduire le financement direct et les services consultatifs et de consultation financière directement liés à l'exploration, au développement et à la production du pétrole et du gaz dans le cercle polaire, y compris dans le refuge national de la faune arctique.
- Réduction de 20 % des émissions de gaz à effet de serre par rapport à 2016 et établissement d'un objectif d'utiliser exclusivement de l'électricité provenant de sources sans émissions² d'ici 2025 pour nos activités au Canada, et d'ici 2030 à l'échelle mondiale.
- Établissement d'un partenariat quinquennal avec l'institut de la finance durable de l'Université Queen's pour soutenir l'éducation, la formation professionnelle, la recherche et la sensibilisation pour asseoir le leadership canadien en finance durable.
- Lancement d'une gamme de Fonds Scotia faibles en carbone et du Fonds Évolution Énergique Dynamique pour les particuliers à la recherche de solutions de placement sobres en carbone.

¹ Depuis le 1^{er} novembre 2018.

² Inclut des sources d'énergie renouvelables (hydroélectricité, énergie solaire, énergie éolienne, géothermie, énergie marémotrice) et des sources d'énergie nucléaires, et peut comprendre l'utilisation de certificats verts.

Changements climatiques

Pourquoi ça compte?

Les changements climatiques touchent de plus en plus les écosystèmes et les collectivités et représentent l'une des menaces les plus sérieuses pour l'économie mondiale. En finançant des solutions qui favorisent la transition vers une économie sobre en carbone, en tenant compte des risques et des possibilités liés au climat dans nos décisions de crédit et d'investissement et en réduisant notre propre empreinte environnementale, nous posons les bases de la pérennité de notre organisation pour les générations à venir.

LIENS UTILES

[Engagements de la Banque Scotia sur le climat](#)

[Rapport annuel 2020](#)

[Rapport sur les obligations vertes de 2020](#)

[Cadre de référence des obligations vertes](#)

[Rapport CDP 2020](#)



La Banque Scotia entend demeurer transparente sur les risques liés au climat et continuera à aligner ses déclarations en la matière sur les recommandations du Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). En plus de la section ci-dessous, vous trouverez à la page 3 des *Index du rapport ESG 2020* en annexe l'index du Task Force on Climate-related Financial Disclosures, qui précise l'emplacement de toutes les données pertinentes, notamment celles que contient notre rapport annuel 2020.

Stratégie de lutte contre les changements climatiques

En phase avec l'Accord de Paris sur le climat, nous avons annoncé nos engagements sur le climat en 2019.

Approuvés par le conseil d'administration, ces cinq engagements forment la stratégie de lutte contre les changements climatiques pour l'ensemble de la Banque et décrivent comment nous continuerons d'épauler nos clients dans la transition vers une économie sobre en carbone, assurerons la rigueur de la gouvernance relativement aux changements climatiques, gérerons les risques liés aux changements climatiques, décarboniserons nos propres opérations et contribuerons au dialogue mondial sur les changements climatiques.

Notre engagement à consacrer 100 milliards de dollars à la réduction des effets des changements climatiques d'ici 2025 est soutenu par la taxonomie de transition écologique de la Banque Scotia, qui détermine les activités, actifs et investissements qui contribuent à notre objectif. Cet engagement s'appuie sur les activités sur les marchés des capitaux et le nouveau groupe Finance durable des Services bancaires et marchés mondiaux (voir p. 15). Les efforts consacrés à la lutte contre les effets des changements climatiques obligeront à mobiliser massivement le capital public et privé partout dans le monde, ce qui donne à la Banque une occasion exceptionnelle d'étayer le progrès dans la lutte contre les changements climatiques.

Gouvernance et déclarations

La lutte contre les changements climatiques requiert une approche multidisciplinaire. Les risques et les occasions qu'elle comporte sont étudiés par le conseil d'administration et ses comités, y compris le Comité d'évaluation des risques, le Comité de gouvernance et le

SOMMAIRE DES ENGAGEMENTS DE LA BANQUE SCOTIA SUR LE CLIMAT ET DES PROGRÈS RÉALISÉS

1 MOBILISER 100 MILLIARDS DE DOLLARS D'ICI 2025 POUR ATTÉNUER LES EFFETS DES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

- Plus de 28 milliards de dollars¹ déjà mobilisés sur les 100 milliards de dollars que nous nous sommes engagés à mobiliser d'ici 2025 pour réduire les effets des changements climatiques (exemples à la p. 22).
- Création du nouveau groupe Finance durable des Services bancaires et marchés mondiaux pour fournir des conseils et des solutions à une clientèle composée de sociétés, d'organismes du secteur public et d'institutions de partout dans le monde.
- Établissement d'une équipe de recherche sur les titres de capitaux propres respectueux des critères ESG pour aider les clients à comprendre comment ces facteurs influent sur les comportements des entreprises et des marchés.

2 ASSURER LA RIGUEUR DE LA GOUVERNANCE ET LA TRANSPARENCE DES DÉCLARATIONS RELATIVEMENT AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES

- Les risques liés aux changements climatiques sont signalés chaque trimestre au Comité d'évaluation des risques du conseil d'administration, et un comité directeur sur les changements climatiques, composé de cadres supérieurs exerçant des fonctions de contrôle et de gérance, contribue à leur surveillance – les effets des changements climatiques constituent un risque important et émergent² dans le Cadre de gestion du risque à l'échelle de la Banque.
- Inclusion de données alignées sur les recommandations du TFCD dans le rapport annuel 2020 et de renseignements additionnels dans le présent rapport.
- Publication de notre premier rapport sur les obligations vertes, qui décrit comment le produit net de l'émission des obligations vertes sert à soutenir des projets en fonction du cadre de référence pour l'émission d'obligations vertes (écoconstruction, transport propre, etc.).
- Amélioration des données sur les changements climatiques présentées au CDP pour l'exercice 2019 et obtention de la cote A-.

3 FAIRE PROGRESSER L'INTÉGRATION DE L'ÉVALUATION DES RISQUES CLIMATIQUES DANS NOS ACTIVITÉS DE PRÊT, DE FINANCEMENT ET D'INVESTISSEMENT

- Mise en œuvre de l'évaluation des risques liés aux changements climatiques (ERCC) à l'échelle des secteurs et des emprunteurs pour les clients des Services aux entreprises dans le cadre de l'évaluation globale existante des risques environnementaux et des processus d'octroi du crédit.
- Participation à la phase 2 du projet pilote du TFCD mené dans le cadre de l'Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement (UNEP FI), dans le but d'harmoniser à l'échelle du secteur l'analyse des scénarios climatiques au sein des portefeuilles de prêt.

4 DÉCARBONISER NOS OPÉRATIONS ET APPORTER DES SOLUTIONS INGÉNIEUSES POUR RÉDUIRE L'IMPACT DE LA BANQUE SUR LE CLIMAT

- Réduction de 20 % des émissions de GES de types 1 et 2 comparativement à 2016, réduction de 25 % visée d'ici 2025 (par rapport aux niveaux de 2016).
- Établissement d'un objectif d'utiliser exclusivement de l'électricité provenant de sources sans émissions³ d'ici 2025 pour nos activités au Canada, et d'ici 2030 à l'échelle mondiale.
- Hausse de notre tarification interne du carbone à 30 \$ par tonne d'équivalent CO₂ (CO₂e) pour accroître le capital attribué aux initiatives de réductions des émissions; la tarification passera à 45 \$ par tonne en 2021 et à 60 \$ par tonne en 2022.

5 METTRE SUR PIED UN CENTRE D'EXCELLENCE SUR LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES POUR MOBILISER LA COLLABORATION, LE DIALOGUE ET LE PARTAGE D'INFORMATION À L'INTERNE ET À L'EXTERNE ET CONTRIBUER AINSI À LA DISCUSSION MONDIALE SUR LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

- Établissement d'un partenariat quinquennal avec l'institut de la finance durable de l'Université Queen's pour soutenir l'éducation, la formation professionnelle, la recherche et la sensibilisation pour faire progresser le leadership canadien en finance durable.
- Mise sur pied du groupe de ressources pour les employés Action pour l'environnement et le climat, dont la mission est de sensibiliser et de motiver l'ensemble des employés à modifier leurs habitudes de vie pour protéger l'environnement et lutter contre les changements climatiques.
- Mise en place d'un réseau de finance durable qui vise à favoriser la collaboration à l'échelle de la Banque.

¹ Depuis le 1^{er} novembre 2018.

² Consulter les pages 78 et 88 du rapport annuel 2020 pour en savoir plus sur l'approche de la Banque en matière de gestion des risques, notamment les risques importants et émergents.

³ Inclut des sources d'énergie renouvelables (hydroélectricité, énergie solaire, énergie éolienne, géothermie, énergie marémotrice) et des sources d'énergie nucléaires, et peut comprendre l'utilisation de certificats verts.

CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Comité d'audit et de révision (consulter la page 117 du [rapport annuel 2020](#) pour en savoir plus sur le rôle de chacun).

En 2020, le conseil d'administration a reçu un rapport des progrès réalisés en ce qui a trait aux engagements de la Banque sur le climat et une mise à jour sur les tendances pertinentes du marché. Le comité de gestion du risque est le principal responsable de l'examen et de la surveillance des risques liés aux changements climatiques et des recommandations connexes. Une mise à jour sur ces risques est fournie chaque trimestre au Comité d'évaluation des risques du conseil de pair avec les risques importants et émergents décrits dans le rapport trimestriel sur la gestion du risque d'entreprise.

Au sein de la direction, les risques liés aux changements climatiques sont surveillés par le chef de groupe et chef, Gestion du risque, qui relève directement du chef de la direction et a un accès sans limite au comité de gestion du risque du conseil. Ils sont assistés du comité consultatif sur les changements climatiques, qui est composé de cadres dirigeants de toutes les unités fonctionnelles exerçant des fonctions de contrôle, et obtiennent directement des commentaires des secteurs d'activité. La réalisation des engagements sur le climat incombe aux équipes de plusieurs secteurs d'activité et unités fonctionnelles de la Banque.



La Banque Scotia est également signataire et participante du CDP (anciennement le Carbon Disclosure Project). Le

rapport sur nos activités de l'exercice 2019 a obtenu la cote A- et peut être consulté sur [notre site Web](#).

Gestion des risques climatiques

La Banque considère les risques climatiques comme un type de risque important et émergent, et comme un risque environnemental qui doit être géré. La notion de risques climatiques désigne la possibilité que des questions ayant trait aux changements climatiques et mettant en cause la Banque Scotia ou ses clients puissent engendrer un risque juridique ou un risque de crédit, d'exploitation ou de réputation.

Les risques climatiques peuvent prendre la forme de risques physiques et de transition. Exemples de risques physiques : phénomènes météorologiques violents comme des inondations ou des ouragans, des froids ou des chaleurs extrêmes ou des effets chroniques comme les sécheresses. Exemples de risques de transition : changements politiques ou réglementaires (comme des subventions ou des taxes), augmentation des prix de l'essence et changements dans les conditions du marché.

L'identification, l'évaluation et la gestion des risques liés aux changements climatiques s'inscrivent dans le cadre de l'évaluation globale des risques environnementaux et des processus d'octroi du crédit. Au niveau des emprunteurs, l'évaluation des risques liés aux changements climatiques (ERCC) met en lumière les risques physiques (graves et récurrents) et de transition propres à un client. Elle sert aussi à déterminer le niveau de connaissance des clients en ce qui a trait à ces risques, et la façon dont ils y répondent, qui témoigne de la qualité de leur gestion. L'ERCC a été intégrée en tant que composante obligatoire du processus de contrôle diligent des Services bancaires aux entreprises en novembre 2019 et a lieu au moins une fois par année. Cela permet à la Banque de comprendre, de gérer et d'atténuer efficacement les risques climatiques dans tous les secteurs et toutes les régions et de mener des simulations de crise et de planifier des scénarios pour les portefeuilles de prêt.

Au cours de l'exercice 2020, nous avons renforcé notre approche en matière de risques climatiques :

- Le manuel *Politique de crédit* et les manuels d'administration du crédit ont été élargis afin d'aborder explicitement les risques climatiques. Ces documents

CHANGEMENTS CLIMATIQUES

SECTEURS LES PLUS EXPOSÉS AUX RISQUES LIÉS AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES, AU 31 OCTOBRE 2020

Secteur	Risque physique	Risque de transition	Risque climatique global	% du montant net des prêts et acceptations
Agriculture	Élevé	Élevé	Élevé	2,36
Énergie ¹	Élevé	Élevé	Élevé	1,98
Exploitation minière	Moyen	Élevé	Élevé	1,02
Métallurgie	Moyen	Élevé	Élevé	0,36
Produits chimiques	Moyen	Élevé	Élevé	0,28
Transport	Moyen	Élevé	Moyen	1,68
Produits forestiers	Moyen	Moyen	Moyen	0,39
Services publics ¹	Moyen	Élevé	Élevé	2,65

¹Données tirées du rapport annuel de 2020.

réunissent toutes les politiques et procédures de crédit de la Banque et indiquent les règles qui encadrent les activités de crédit des Services bancaires aux entreprises.

- Le tableau à la page suivante montre l'évaluation de notre exposition aux secteurs les plus exposés aux risques physiques et aux risques de transition liés aux changements climatiques, qui servira à l'établissement de notre approche de gestion des risques.
- Au niveau des secteurs, l'évaluation commentée des risques environnementaux et climatiques est une composante standard des examens sectoriels annuels. L'ERCC et la méthode d'analyse de la vulnérabilité des secteurs ont été intégrées aux examens sectoriels à des fins d'évaluation des facteurs de risques climatiques et de leur importance potentielle.
- Dans le cadre de la formation continue sur l'ERCC pour les responsables des services bancaires et les évaluateurs de crédit, un module sur les risques climatiques a été ajouté à la formation annuelle obligatoire sur les risques environnementaux. Il contient une série de questions détaillées sur le climat, qui facilite l'évaluation des conséquences potentielles et réelles sur les emprunteurs.

La Banque met à profit les données tirées de l'ERCC et les connaissances acquises lors de sa participation à la phase 2 du projet pilote mené dans le cadre de l'UNEP FI pour concevoir une méthode de simulation de crise pour les portefeuilles des Services bancaires aux entreprises et aux

particuliers, tant au niveau des secteurs que des emprunteurs, basée sur divers scénarios et modèles de changements climatiques reconnus à l'échelle internationale.

La Banque Scotia participe à plusieurs initiatives collaboratives et réglementaires liées au climat :

- Notre participation à la phase 2 du projet pilote du TFCD mené dans le cadre de l'UNEP FI vise à harmoniser à l'échelle du secteur l'analyse des scénarios climatiques au sein des portefeuilles de prêt. La Banque Scotia a aussi fourni une étude de cas pour la publication de l'UNEP FI sur la gouvernance et les pratiques liées aux risques climatiques.
- La Banque Scotia participe aussi à une initiative menée par le Groupe CSA (Association canadienne de normalisation), un chef de file mondial dans l'établissement de normes, qui vise à définir un ensemble de principes et une taxonomie pour la finance de transition au Canada.
- La Banque Scotia a soutenu l'élaboration du rapport « Prendre en compte les risques climatiques dans l'évaluation financière », publié en 2020 par le Centre Intact d'adaptation au climat de l'Université de Waterloo, qui démontre comment les risques liés aux changements climatiques et aux phénomènes météorologiques extrêmes pourraient être pris en compte dans la gestion des portefeuilles institutionnels pour les secteurs de l'immobilier commercial et de la transmission et la distribution d'électricité.

CHANGEMENTS CLIMATIQUES

- Scotiabank Europe plc a présenté son plan de gestion des risques liés aux changements climatiques à la Prudential Regulation Authority, comme l'exige la déclaration de surveillance 3/19, et a défini les fonctions et responsabilités de la haute direction en la matière. Scotiabank Europe plc est aussi membre de l'Association of Foreign Banks, qui sert de point de contact central des membres pour communiquer avec PRA pour toute question relative aux risques climatiques.
- La Banque Scotia est membre du groupe de travail des secteurs public et privé sur la finance durable de l'Institute of International Finance, qui réunit les principales parties prenantes en mesure de définir et de promouvoir des solutions destinées aux marchés financiers qui favorisent le développement et la croissance de la finance durable.

Paramètres et cibles

Nous reconnaissons l'importance de définir des paramètres et des cibles appropriés pour produire des rapports clairs sur les aspects de nos activités liées au climat. Nous participons à des groupes sectoriels afin de contribuer à l'élaboration de méthodes et de paramètres de production de rapports uniformes alignés sur les recommandations du TFCF, y compris le projet pilote du TFCF mené dans le cadre de l'UNEP FI (décrit ci-dessus).

La réalisation des objectifs de l'Accord de Paris sur les changements climatiques requiert une collaboration approfondie. Le Rapport final du [Groupe d'experts sur la finance durable](#) souligne l'urgence réelle pour les gouvernements, les entreprises et le monde financier de travailler ensemble pour réduire massivement les émissions dans presque tous les secteurs, et met en lumière l'occasion exceptionnelle pour les institutions financières canadiennes d'être des chefs de file mondiaux dans l'accélération de la finance durable.

Au Canada, les données les plus récentes du gouvernement montrent que plus de 50 % des émissions proviennent des deux secteurs dont les émissions sont les plus élevées : pétrole et gaz naturel (26 %) et transports (25 %). Viennent ensuite les secteurs des bâtiments (13 %), de l'industrie lourde (11 %), de l'agriculture (10 %), de l'électricité (9 %) et enfin des déchets et autres (6 %)¹. Comme il est indiqué dans notre rapport annuel 2020, les risques auxquels la Banque s'expose, selon les divers pays et types d'emprunteurs, sont bien diversifiés. Exception faite des prêts aux ménages, les risques les plus importants touchent les secteurs des services financiers (4,8 %, y compris les banques et les autres institutions financières), de l'immobilier et de la construction (6 %), de la vente en gros et au détail (4,2 %) et des technologies et des médias (2,7 %).

La Banque Scotia a toujours été, et continuera d'être, un chef de file dans la transition vers une économie sobre en carbone et un conseiller de confiance pour les clients et les parties prenantes. Nous suivons les développements majeurs sur le plan des politiques et des secteurs au Canada et continuerons d'y prendre part, en plus de soutenir la transition mondiale vers une économie sobre en carbone et un avenir adapté aux nouvelles réalités climatiques.

Les récentes avancées canadiennes aideront les institutions financières à mieux évaluer les paramètres et les cibles les plus adéquats pour mesurer les occasions et les risques liés aux changements climatiques. Par exemple, en novembre 2020, la Banque du Canada et le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) ont annoncé un projet pilote consistant à utiliser des scénarios de changements climatiques pour mieux comprendre les risques qui guettent le système financier lors de la transition vers une économie sobre en carbone. De plus, en janvier 2021, le BSIF a publié un document de consultation portant sur les risques climatiques qui pourraient avoir une incidence sur les institutions financières fédérales et les régimes de

¹ Rapport d'inventaire national 1990-2018 : sources et puits de gaz à effet de serre au Canada, partie 1; les définitions et les émissions par secteur économique canadien se trouvent à la page p. 57.

CHANGEMENTS CLIMATIQUES

retraite. Ce document devrait orienter les approches de réglementation et de supervision en ce qui a trait aux risques climatiques.

La Banque continue de collaborer avec les parties prenantes à l'établissement de paramètres adéquats pour évaluer les occasions et les risques liés aux changements climatiques et faire avancer nos engagements sur le climat. Le tableau ci-dessous montre les cibles et les paramètres actuels :

PARAMÈTRES ET CIBLES LIÉS AU CLIMAT

	Résultat en 2020	Cible
Financement		
Capital mobilisé pour réduire les effets des changements climatiques ¹	Plus de 28 G\$	100 G\$ d'ici 2025
Obligations vertes et durables souscrites	Plus de 10 G\$ ²	
Obligations étiquetées comme vertes et durables achetées	1,5 G\$ ¹	La Banque Scotia a comme objectif d'investir une portion de son portefeuille d'actifs liquides de haute qualité dans des obligations étiquetées comme vertes et durables du marché primaire.
Exploitation		
Pourcentage de consommation d'électricité provenant de sources sans émissions ³ (Canada)	82 %	100 % d'ici 2025
Pourcentage de consommation d'électricité provenant de sources sans émissions ³ (monde)	61 %	100 % d'ici 2030
Pourcentage de réduction des émissions de GES de types 1 et 2 par rapport à 2016	20 %	25 % d'ici 2025
Intensité des GES par employé ^{4,5}	1,21 tonne de CO ₂ e par ETP	
Intensité des GES par mètre carré de superficie occupée ⁴	0,05 tonne de CO ₂ e par m ²	

¹Rapport d'inventaire national 1990-2018 : sources et puits de gaz à effet de serre au Canada, partie 1; les définitions et les émissions par secteur économique canadien se trouvent à la page p. 57.

²Depuis le 1^{er} novembre 2018.

³Ce chiffre comprend les obligations vertes, sociales, durables et liées à la durabilité et reflète la portion de la valeur de la transaction attribuable à la Banque Scotia entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2020.

⁴Inclut des sources d'énergie renouvelables (hydroélectricité, énergie solaire, énergie éolienne, géothermie, énergie marémotrice) et des sources d'énergie nucléaires, et peut comprendre l'utilisation de certificats verts.

⁵Le calcul de l'intensité des GES comprend les émissions de types 1 et 2 et inclut le CO₂, CH₄, et le N₂O.

⁶L'intensité des GES par employé est basée sur le nombre d'équivalents temps plein (ETP) selon le rapport annuel de la Banque Scotia.

Prêts et investissements centrés sur les enjeux ESG

Pourquoi ça compte?

La mise en œuvre des Objectifs de développement durable et de l'Accord de Paris sur le climat requiert la mobilisation soutenue de ressources financières à grande échelle. Les institutions financières ont un rôle essentiel à jouer pour faire avancer le développement durable et soutenir la transition vers une économie sobre en carbone. Par l'intermédiaire d'activités sur les marchés financiers, nous pouvons soutenir les secteurs public et privé et leur donner les moyens d'innover, d'accélérer la transition et de promouvoir la croissance économique durable et équitable.

LIENS UTILES

[Finance durable de la Banque Scotia](#)

[Politique d'investissement responsable \(1832\)](#)

[Politique d'investissement durable de Jarislowsky Fraser](#)

[Politique d'investissement responsable de Gestion financière MD](#)

[Fonds Scotia faibles en carbone](#)

[Fonds évolution énergétique Dynamique](#)

[Investissement durable avec Scotia iTRADE](#)

Finance durable

Nous reconnaissons l'occasion unique qui se présente et notre responsabilité en tant qu'organisation financière mondiale de faire avancer la transition climatique et de promouvoir la croissance économique durable; c'est pourquoi le nouveau groupe Finance durable de la Banque Scotia offre des conseils et des solutions à ses clients commerciaux et institutionnels et des secteurs financier et public de partout dans le monde.

Tout au long de 2020, le travail concerté des équipes des Services bancaires et marchés mondiaux a permis à la Banque Scotia de demeurer l'un des principaux fournisseurs canadiens d'obligations vertes.



Le groupe Finance durable a été mis sur pied en 2020 pour répondre directement aux besoins croissants de nos clients commerciaux et institutionnels et des secteurs financier et public pour des conseils et des solutions. La complexité des changements climatiques exige une approche collaborative qui tire parti des capacités à l'échelle de la Banque pour permettre la mobilisation de capitaux de manière durable et efficace. »



Fanny Doucet
Première directrice,
Finance durable,
Services bancaires et
marchés mondiaux



Jason Taylor
Premier directeur,
Finance durable,
Services bancaires et
marchés mondiaux

PRÊTS ET INVESTISSEMENTS CENTRÉS SUR LES ENJEUX ESG

Entre le 1^{er} novembre 2018 et le 31 octobre 2020, la Banque Scotia a levé plus de 28 milliards de dollars sur les 100 milliards qu'elle s'engage à mobiliser d'ici 2025 pour réduire les effets des changements climatiques. Cela comprend les activités de prêt, de financement et de services-conseils conformes à notre taxonomie de transition écologique. Voici des exemples de nos réalisations en 2020 :

JANVIER : La Banque Scotia a agi à titre de coresponsable pour l'émission d'obligations « développement durable » de la Banque mondiale sur cinq ans d'une valeur de 1,5 milliard de dollars, et fait la promotion des objectifs de développement durable 6 (eau propre et assainissement) et 14 (vie aquatique) des Nations Unies afin de contribuer à protéger les océans. Elle a soutenu trois obligations « développement durable » de la Banque mondiale en 2020, pour un total de 3,75 milliards de dollars.

FÉVRIER : La Banque Scotia a agi à titre de cogestionnaire principal pour l'émission d'obligations vertes de la province de Québec sur sept ans d'une valeur de 500 millions de dollars, dont le produit servira à financer des projets d'efficacité énergétique et de transport en commun, comme l'achat d'autobus hybrides et électriques, la construction de garages d'autobus certifiés LEED et le prolongement du réseau de métro.

FÉVRIER : La Banque Scotia a agi à titre de cogestionnaire principal pour l'émission d'obligations vertes de la province de l'Ontario sur sept ans d'une valeur de 500 millions de dollars, dont le produit a servi à financer des projets de transport propre, d'efficacité énergétique, de conservation, d'adaptation au climat et de résistance aux changements climatiques.

AVRIL : La Banque Scotia a agi à titre de coresponsable pour l'émission d'obligations vertes d'Ontario Power Generation sur cinq ans d'une valeur de 400 millions de dollars et sur dix ans d'une valeur de 800 millions de dollars, dont le produit servira à financer la génération d'énergie renouvelable (solaire, éolienne, hydroélectrique).

MAI : La Banque Scotia a agi à titre de coresponsable pour l'émission d'obligations vertes de Metergy Solutions (anciennement Enercare Connections) sur dix ans d'une valeur de 150 millions de dollars, dont le produit servira à soutenir la croissance en Amérique du Nord au moyen d'investissements dans l'installation de compteurs divisionnaires, qui réduisent la consommation d'énergie des clients résidentiels et commerciaux.

MAI : La Banque Scotia a agi à titre de prêteur unique dans le cadre d'un prêt vert de 500 millions de dollars de Hong Kong de trois ans pour New World Development Company Limited (facilité de crédit renouvelable), dont le produit servira à soutenir le refinancement de projets de bâtiments durables admissibles selon le cadre de financement vert de l'entreprise.

JUIN : La Banque Scotia a agi à titre de coresponsable et de conseiller en structuration verte pour l'émission d'obligations vertes de Granite REIT sur sept ans d'une valeur de 500 millions de dollars, dont le produit servira à financer ou à refinancer des projets admissibles (bâtiments verts, efficacité énergétique, transport propre, énergie renouvelable, etc.).

JUILLET : La Banque Scotia a agi à titre de conseiller financier auprès de Brookfield Renewable Partners dans le cadre de son acquisition de la participation restante (38 %) dans TerraForm Power pour 1,8 milliard de dollars américains. L'entreprise fusionnée est une des plus grandes sociétés intégrées non diversifiées d'énergie renouvelable présentes à l'échelle mondiale.

AOÛT : La Banque Scotia a agi à titre de coresponsable pour l'émission d'obligations vertes de Tucson Electric Power sur dix ans d'une valeur de 300 millions de dollars américains. Une somme équivalente au produit net servira à soutenir le parc éolien Oso Grande, une installation de production d'électricité éolienne d'une capacité nominale de 250 mégawatts au Nouveau-Mexique.

SEPTEMBRE : La Banque Scotia a agi à titre de coordonnateur mondial et de coresponsable pour l'émission de billets liés à la durabilité et d'une offre publique d'achat pour plusieurs séries d'obligations sur dix ans d'une valeur de 750 millions de dollars américains de Suzano. Il s'agissait de la première obligation conforme aux principes sur les obligations durables (« Sustainability Linked Bond Principles ») de l'International Capital Markets Association. Si Suzano ne réduit pas ses émissions de GES de 10,9 % d'ici 2025, le coupon de l'obligation augmentera de 25 points de base.

OCTOBRE : La Banque Scotia a agi à titre de coresponsable et de mandataire pour la souscription d'une facilité de crédit renouvelable à vocation durable de Millicom sur cinq ans d'une valeur de 600 millions de dollars américains. La tarification est liée aux objectifs de durabilité de Millicom, notamment la réduction de son empreinte environnementale au moyen de la récupération d'équipement des locaux de clients aux fins de réutilisation et de recyclage.

PRÊTS ET INVESTISSEMENTS CENTRÉS SUR LES ENJEUX ESG

Recherche sur les titres de capitaux propres respectueux des critères ESG

Au moyen de recherches sur les titres conformes aux critères ESG, la Banque Scotia aide ses clients à comprendre les facteurs ESG influant sur les comportements des entreprises et des marchés financiers et l'incidence qu'ils pourraient avoir sur leurs propres décisions d'investissement. Voici les faits saillants des activités de nos équipes de recherche en 2020 :

- Animation de deux conférences sur les facteurs ESG, une à Bogotá, en Colombie, qui portait sur l'Amérique latine, et une autre intitulée « What Happens to ESG Now and in a Post-Pandemic World », tenue dans le cadre du deuxième sommet annuel de la Banque Scotia sur la durabilité et les facteurs ESG, auquel environ 1 000 personnes ont pris part virtuellement.
- Publication de notre deuxième rapport annuel de recherche sur les investissements centrés sur les enjeux ESG, qui vise à aider les clients à mieux comprendre les

conséquences positives et négatives des facteurs ESG sur le rendement de leur entreprise et les marchés financiers.

- Publication de 14 rapports de recherche détaillés destinés aux clients au sujet de l'incidence des enjeux ESG sur les marchés financiers. Par exemple, le rapport intitulé « Chile and Mexico: Diverging Paths in Green Recovery, Emission Cuts and Energy Costs » explorait les similitudes entre les risques liés à la transition climatique qui guettent les deux pays vu leurs ressemblances sur le plan de l'intensité en carbone.

Financement durable pour les véhicules écologiques

Le programme CrediAuto de Scotiabank México, qui encourage les clients à acheter un véhicule électrique ou hybride, s'est poursuivi en 2020. Il offre notamment un taux préférentiel et une remise en espèces « verte » visant à faciliter l'accès aux véhicules écologiques.

Soutien au marché des obligations vertes et durables

Nous soutenons de différentes manières (souscription, investissement et émission) les obligations conçues pour aider les marchés financiers à rendre possible la transition vers une économie mondiale durable.

SOUSCRIPTION

Plus de 10 G\$

Les Services bancaires et marchés mondiaux ont agi à titre de coresponsable pour l'émission d'obligations vertes, sociales, durables et liées à la durabilité d'une valeur totale de plus de 10 milliards de dollars*.

INVESTISSEMENT

1,5 G\$

Nous avons acheté pour plus de 1,5 milliard de dollars d'obligations vertes et durables depuis le 1^{er} novembre 2018, en phase avec notre objectif d'investir une portion de notre portefeuille d'actifs liquides de haute qualité dans des obligations étiquetées comme vertes et durables du marché primaire.

ÉMISSION

500 M\$ US

La Banque Scotia a émis en 2019 des obligations vertes sur trois ans et demi d'une valeur de 500 millions de dollars américains, dont le produit a servi à financer ou à refinancer des projets bâtiments verts et de transport propre, conformément à son cadre de référence des obligations vertes.

* Ce chiffre reflète la valeur répartie des transactions entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2020

PRÊTS ET INVESTISSEMENTS CENTRÉS SUR LES ENJEUX ESG

Gestion des risques environnementaux et sociaux

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

La Banque Scotia tient une liste des entreprises et secteurs à éviter en raison des répercussions et des risques environnementaux, sociaux et de réputation qui leur sont associés. À la fin de 2020, elle a ajouté à cette liste la production du pétrole et du gaz dans le cercle polaire, y compris dans le refuge national de la faune arctique. Cette nouvelle politique découle d'une volonté de protéger les écosystèmes fragiles et les moyens de subsistance et les traditions des peuples autochtones.

L'équipe responsable du risque environnemental et social a collaboré avec les équipes de crédit et de prêts des différents secteurs d'activité – Services aux entreprises, Services aux grandes entreprises, Opérations internationales, Petites entreprises et Gestion de patrimoine – pour les aider à évaluer les risques environnementaux et sociaux associés aux transactions dans divers secteurs et régions. En 2020, elle a traité plus de 1 100 demandes internes, fournissant des conseils techniques sur des transactions garanties par des biens immobiliers, et orientant le personnel sur les procédures et méthodes qui permettent d'assurer un contrôle diligent efficace et de respecter les processus de la Banque en matière de risques environnementaux et sociaux.

Financement de projets responsables

Les projets de développement industriel et d'infrastructure de grande envergure peuvent avoir des répercussions négatives sur la population et l'environnement. Pour cette raison, la Banque Scotia a adopté de cadre de gestion des risques des Principes de l'Équateur en 2006 et l'utilise, en partenariat avec

ses clients, pour repérer, évaluer et gérer adéquatement les répercussions et les risques environnementaux et sociaux associés à ces projets. Le cadre des Principes de l'Équateur vise à servir de norme minimale pour le contrôle diligent et la surveillance des projets et à promouvoir la prise de décisions socialement responsable et soucieuse de l'environnement.

TRANSACTIONS CONFORMES AUX PRINCIPES DE L'ÉQUATEUR EN 2020

Prêts de financement de projets	7
Prêts aux sociétés liés à des projets	2

Politique environnementale

La Politique environnementale de la Banque Scotia régit la façon dont nous gérons les répercussions directes et indirectes de nos activités sur l'environnement, tant au Canada qu'à l'étranger, et s'applique à toutes ses filiales en propriété exclusive ou sous son contrôle exclusif.

PRINCIPES ENVIRONNEMENTAUX

- 1 Se conformer aux lois et aux règlements environnementaux ainsi qu'aux normes et aux initiatives auxquelles la Banque souscrit volontairement.
- 2 Contribuer à une efficacité opérationnelle en adéquation avec la réduction de 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.

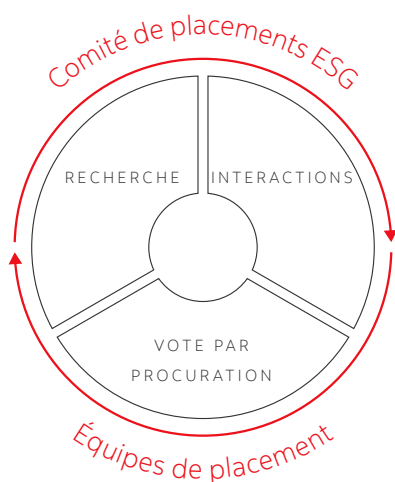
PRÊTS ET INVESTISSEMENTS CENTRÉS SUR LES ENJEUX ESG

Investissement responsable

Les segments de gestion de patrimoine et de gestion d'actifs de la Banque Scotia s'engagent 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, ce qui nous aide à respecter notre engagement envers nos clients. Les trois principaux gestionnaires d'actifs de la Gestion de patrimoine mondiale – et filiales en propriété exclusive de la Banque Scotia –, soit Gestion d'actifs 1832, Jarislowsky Fraser et Gestion financière MD (MD), ont adopté leurs propres politiques d'investissement durable et responsable et signé les *Principes pour l'investissement responsable*.

GESTION D'ACTIFS 1832 S.E.C

Dotée d'un portefeuille de quelque 150 milliards de dollars en actifs sous gestion, Gestion d'actifs 1832 applique une approche d'investissement basée sur la recherche, les interactions et le vote par procuration, et il incombe à ses gestionnaires de portefeuilles et à ses analystes individuels de tenir compte de tous les facteurs ESG importants dans leur prise de décisions. Un comité de placements ESG de la haute direction se réunit chaque mois pour superviser le processus d'intégration des facteurs ESG et améliorer la production de rapports sur les risques connexes. En puisant dans différentes sources pour l'évaluation du profil risque/rendement de chaque titre, nous faisons en sorte d'intégrer les facteurs ESG importants aux analyses liées à l'ensemble des actifs sous gestion interne.



La pleine collaboration des gestionnaires d'actifs et des sociétés détenues est essentielle au processus d'investissement, car elle permet des décisions plus éclairées.

Plus de 4 000 rencontres directes avec des émetteurs se sont tenues en 2020, et la plupart ont donné lieu à des discussions sur au moins un facteur ESG important, portant sur toutes sortes de sujets allant des relations de travail à la gestion, les protocoles de santé et de sécurité, la diversité de la chaîne d'approvisionnement, la cybersécurité et la transition vers des sources d'énergie faibles en carbone.

Gestion d'actifs 1832 continue de promouvoir les pratiques exemplaires en matière de facteurs ESG et est un membre actif de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance et de son comité sur les enjeux environnementaux et sociaux. En 2020, elle a soutenu un effort de mobilisation du secteur avec le Groupe TMX pour améliorer les divulgations liées aux facteurs ESG des émetteurs inscrits.

JARISLOWSKY FRASER

Jarislowsky Fraser détient un portefeuille de quelque 53 milliards de dollars en actifs sous gestion et recourt à une approche d'investissement durable parfaitement intégrée pour tous ses mandats, en appliquant les facteurs ESG à l'analyse des placements, aux interactions avec les entreprises et au vote par procuration.

Le comité de gestion de Jarislowsky Fraser supervise la politique d'investissement durable et en assume la responsabilité définitive. L'équipe interne d'investissement mondial est responsable des décisions d'investissement, des engagements de l'entreprise et des votes par procuration, ce qui lui permet de tirer parti de sa connaissance poussée des secteurs et de ses relations de longue date avec les entreprises couvertes. Les outils internes (comme la base de données sur les facteurs ESG et le tableau des profils de risques liés aux facteurs ESG et aux données financières) garantissent l'intégration uniforme, rigoureuse et systématique des facteurs ESG à tous les investissements. Jarislowsky Fraser mesure et communique l'empreinte carbone de ses portefeuilles. Par cette démarche, elle compare le niveau d'émissions global et de chaque secteur avec des chiffres de référence et repère les entreprises les plus polluantes au

PRÊTS ET INVESTISSEMENTS CENTRÉS SUR LES ENJEUX ESG

sein des portefeuilles (selon les données accessibles). Cette information permet au comité de la stratégie d'en savoir plus sur l'exposition de chaque portefeuille. De manière générale, la quantité de carbone émise par les entreprises dans lesquelles Jarislowsky Fraser investit est bien inférieure aux indices de référence. On trouve des renseignements supplémentaires, de l'expertise et du leadership éclairé en matière d'investissement durable sur [le site Web de Jarislowsky Fraser](#).

Jarislowsky Fraser figure parmi les cofondateurs de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance et les membres fondateurs du groupe consultatif des investisseurs du Sustainability Accounting Standards Board.

GESTION FINANCIÈRE MD

MD fournit des produits et des services de placement aux médecins canadiens et à leur famille et détient un portefeuille de quelque 52 milliards de dollars en actifs sous gestion. MD a publié une politique officielle d'investissement durable en 2020, qui a été approuvée à son conseil d'administration. MD intègre les facteurs ESG dans ses processus d'un investissement et de vérification pour fournir aux gestionnaires et aux analystes de portefeuilles un angle supplémentaire pour comprendre les entités détenues.

En 2019, un sondage mené par MD auprès de 150 médecins clients a révélé que les changements climatiques et l'environnement sont une source d'intérêt et de préoccupation considérable. Les résultats du sondage ont éclairé l'approche de MD en ce qui a trait aux enjeux ESG en 2020. En ce qui concerne les entreprises affichant les pires résultats sur le plan environnemental, MD a consulté des sous-conseillers en placement et discuté directement des pratiques ESG avec les entreprises en question pour mieux comprendre si les résultats sont justes et si des améliorations sont en cours – et ainsi déterminer si l'entreprise doit continuer d'être détenue dans les portefeuilles de MD. Les changements climatiques, les émissions toxiques, les déchets et la biodiversité et l'affectation des sols sont les domaines qui présentent le plus souvent des lacunes.

En 2020, MD a adopté les lignes directrices standard de l'Institutional Shareholder Services (ISS) pour le vote par procuration sur les questions de durabilité, et prévoit

aligner davantage ses activités sur les préoccupations uniques liées aux enjeux ESG de ses clients médecins et professionnels de la santé au Canada.

PRODUITS ET OUTILS DE PLACEMENT ESG

La Banque Scotia fournit divers produits de placement spécialisés aux clients qui souhaitent limiter leur exposition aux titres associés aux combustibles fossiles et à d'autres facteurs ESG.

- **Fonds Scotia faibles en carbone** – Ces fonds, lancés en 2020, gérés par Jarislowsky Fraser et offerts par le réseau de succursales de la Banque Scotia, s'adressent aux investisseurs soucieux de l'environnement qui veulent un portefeuille diversifié de placements de grande qualité présentant une intensité en carbone plus faible que celle du marché en général. Leurs gestionnaires appliquent un processus unique de filtrage visant à réduire l'intensité en carbone des fonds.
- **Fonds Évolution Énergique Dynamique** – Lancé en 2020, ce fonds est géré par Gestion d'actifs 1832 et offert aux épargnants et aux clients des services privés de gestion de patrimoine.

Il s'agit d'un fonds thématique qui investit dans des entreprises qui soutiennent la transition énergétique, notamment dans les domaines de l'énergie renouvelable, des solutions émergentes et de l'innovation énergétique.

- **Fonds sans combustibles fossiles JarislowskyFraser (JF)** – Lancés en 2017, les Fonds sans combustibles fossiles JF sont une famille de fonds communs privés composée du Fonds d'actions canadiennes sans combustibles fossiles JF, du Fonds d'actions globales sans combustibles fossiles JF et du Fonds d'obligations sans combustibles fossiles JF. En 2020, JF y a intégré le Fonds équilibré sans combustibles fossiles et le Fonds de marché monétaire sans combustibles fossiles. Les clients de JF ont manifesté beaucoup d'intérêt pour ces produits, qui représentaient des actifs sous gestion de plus de 35 millions de dollars au 30 septembre 2020. Ces fonds excluent les entreprises d'énergie non renouvelable, celles qui ont d'importantes réserves de combustibles fossiles et celles dont la valeur est en grande partie attribuable à l'extraction et à la production

PRÊTS ET INVESTISSEMENTS CENTRÉS SUR LES ENJEUX ESG

de combustibles fossiles, directement ou indirectement (transport, distribution, équipement et services. De plus, l'accent est mis sur les obligations durables et l'empreinte carbone du fonds est activement gérée.

- **Portefeuille modèle d'actions ESG** – Lancé en 2019, le portefeuille modèle d'actions ESG est un portefeuille mondial pour les clients de Gestion de patrimoine Scotia qui exclut les entreprises dont les activités ont un lien aussi bien avec les combustibles fossiles qu'avec les armes, le tabac et l'alcool. Les titres qui font partie des portefeuilles modèles d'actions de base du Groupe conseil en portefeuilles voient leur rendement évalué par rapport aux enjeux ESG.
- **Fonds sans combustibles fossiles MD** – Lancés en 2016, le Fonds d'actions sans combustibles fossiles et le Fonds d'obligations sans combustibles fossiles sont uniques, car ils écartent les entreprises qui possèdent les plus importantes réserves de combustibles fossiles dans le monde, mais aussi celles qui extraient, traitent et transportent ces composés. Ils ciblent par ailleurs les entreprises innovantes qui fournissent des solutions aux changements climatiques et contribuent à la baisse de la consommation d'énergie.
- **Outil d'investissement durable de Scotia iTRADE** – Cet outil est conçu pour les investisseurs autonomes du Canada qui veulent concilier leurs objectifs financiers avec des retombées sociales positives. Des évaluations complètes par rapport aux facteurs ESG sont fournies pour plus de 1 200 entreprises cotées à la Bourse de Toronto et figurant sur l'Indice Russell^{MD} 1000. Les utilisateurs peuvent choisir de se concentrer sur des enjeux particuliers, comme la déforestation, la pénurie d'eau, les normes du travail et les problèmes de gouvernance, pour savoir dans quelle entreprise investir. Plus de 20 000 personnes se sont servies de l'outil d'investissement durable en 2020.

Conséquences environnementales de nos activités

Pourquoi ça compte?

Les bâtiments et l'immobilier sont d'importantes sources d'émissions de gaz à effet de serre (GES) à l'échelle mondiale, tant sur le plan de la conception, de la construction et de l'exploitation. La Banque Scotia possède ou loue plus de 2,2 millions de mètres carrés en espace de bureau et de succursale partout dans le monde. Comme la plupart de nos émissions sont attribuables à l'énergie que nous utilisons pour approvisionner nos bâtiments en électricité et aux carburants qui servent à chauffer l'espace et l'eau, nous considérons que la meilleure façon de réduire l'empreinte écologique de nos activités est d'améliorer l'efficacité énergétique.

LIENS UTILES

[Déclaration de vérification - Inventaire des GES pour l'exercice 2020](#)

Décarbonisation de nos activités

En 2020, nous sommes parvenus à réduire de 20 % les émissions de GES de types 1 et 2 par rapport à 2016, ce qui représente d'importants progrès vers l'atteinte de notre objectif de réduction de 25 % d'ici 2025. Cette réduction est attribuable aux initiatives d'efficacité énergétique et à la diminution de l'intensité carbone des réseaux électriques dans certains pays où nous exerçons nos activités. Nos émissions de type 3 liées aux voyages d'affaires ont connu une baisse considérable en raison de la pandémie de COVID-19.

La Banque Scotia s'est fixé l'objectif de consommer uniquement de l'électricité provenant de sources sans émissions¹ pour ses activités au Canada d'ici 2025 et à l'échelle mondiale d'ici 2030. En 2020, le pourcentage d'électricité consommée provenant de sources sans émissions à l'échelle mondiale était de 61 %.

Les investissements dans la réduction de la consommation d'énergie et l'efficacité énergétique s'appuient sur une tarification interne du carbone, qui est passée de 15 \$ à 30 \$ par tonne de CO₂e en 2020, et atteindra 60 \$ en 2022. Les dépenses d'investissement liées à ces efforts ont totalisé 22 millions de dollars au cours des deux dernières années.

UTILISATION D'ÉNERGIE EN 2020²

Type d'énergie	Unité	Canada ³	International (sauf Canada) ⁴	Monde
Électricité	MWh	216 317	173 113	389 430
Consommation d'électricité provenant de sources sans émissions ¹	MWh	178 349	59 310	237 659
Pourcentage de consommation d'électricité provenant de sources sans émissions ¹	%	82	34	61
Chauffage	GJ	202 986	s.o.	202 986
Achat de combustibles	GJ	241 391	2 618	244 009
Total de l'électricité et des combustibles	GJ	1 223 117	625 825	1 848 942

PROGRÈS RÉALISÉS PAR RAPPORT À LA CIBLE

Cible actuelle	Résultat en 2020
Canada : D'ici 2025, totalité de l'électricité consommée provenant de sources sans émissions ¹	82 %
Monde : D'ici 2030, totalité de l'électricité consommée provenant de sources sans émissions ¹	61 %

¹ Inclut des sources d'énergie renouvelables (hydroélectricité, énergie solaire, énergie éolienne, géothermie, énergie marémotrice) et des sources d'énergie nucléaires, et peut comprendre l'utilisation de certificats verts.

² 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. Les données sur la consommation d'énergie sont tirées directement des factures saisies pour les paiements. Elles sont ensuite soumises à une vérification mensuelle par le Service des immeubles et par une société d'experts-conseils en énergie. Enfin, elles font l'objet d'une vérification finale par un tiers indépendant. Les fournisseurs tiers et le Service des immeubles se servent par la suite des données vérifiées, comparant les données techniques relatives aux projets d'immobilisation et la moyenne pondérée de consommation prévue selon la consommation réelle pour ainsi déterminer les économies d'énergie associées aux diverses initiatives.

³ Les chiffres pour le Canada se rapportent à 950 établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire et à l'espace qu'elle occupe dans 119 immeubles de bureaux au pays, soit environ 1 044 472 mètres carrés.

⁴ Les chiffres pour l'étranger se rapportent à 1 824 établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire et à l'espace qu'elle occupe dans 135 immeubles de bureaux dans le monde, soit environ 1 187 715 mètres carrés.

CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES DE NOS ACTIVITÉS

FAITS SAILLANTS DES INITIATIVES DE RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION ET D'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE EN 2020

Modernisation des systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation (CVC) dans le réseau de succursales étrangères

- La modernisation des systèmes de CVC prévue ou en cours au Panama, au Costa Rica, en République dominicaine, dans les Antilles, en Jamaïque et aux Bahamas permettra de réaliser des économies estimées à 5 037 mégawattheures (MWh) ou de réduire les émissions de 1 832 tonnes des CO₂e.
- La modernisation des systèmes de CVC effectués au Pérou en 2019-2020 a mené au remplacement de plus de 650 pièces d'équipement et permettra de réaliser des économies estimées à 1 405 MWh ou de réduire les émissions de 311 tonnes de CO₂e.
- Diverses modernisations prévues ou en cours dans les bureaux au Pérou, y compris la mise à niveau des tours de réfrigération, des systèmes de contrôle automatique des bâtiments, des échangeurs de chaleur et des ascenseurs, amélioreront l'efficacité énergétique d'environ 10 à 15 %.

Réaménagement de l'éclairage dans les bureaux à l'étranger

- La modernisation de l'éclairage effectuée ou en cours dans les bureaux au Mexique, au Pérou et au Costa Rica permettra de réduire les émissions de 402 tonnes de CO₂e. Dans d'autres bureaux, l'éclairage existant est remplacé par des lumières DEL dans le cadre d'autres projets.

Installation de panneaux solaires

- Les panneaux solaires installés dans quatre succursales de Jamaïque en 2019-2020 ont une capacité totale de 421 kilowatts (KW) et devraient permettre de réduire les émissions de 375 tonnes de CO₂e.
- Les deux projets de panneaux solaires réalisés en République dominicaine permettent d'économiser 97 MWh par an et devraient mener une réduction des émissions annuelles de 51 tonnes de CO₂e.

Certification Bâtiment à carbone zéro^{MC} pour l'immeuble de la Scotia Plaza (40, rue King Ouest)

- L'immeuble de la Scotia Plaza, situé au 40, rue King Ouest, à Toronto, et dont la Banque Scotia est le principal locataire, a obtenu la certification Bâtiment à carbone zéro Performance v2 du Conseil du bâtiment durable du Canada en 2020, ce qui en fait, avec sa superficie de plus de 1,5 million de pieds carrés, le plus gros bâtiment au pays à répondre aux exigences de cette certification.

Bornes de recharge pour véhicules électriques au Canada

- Quelques succursales en Ontario mettent à la disposition du public plus de 40 bornes de recharge pour véhicules.

Conception des bureaux et des succursales et surveillance de la consommation d'énergie

- La taille moyenne des nouvelles succursales a été réduite; toutes les nouvelles succursales au Canada doivent obtenir la certification Green Globes. Quatre nouvelles succursales l'ont fait en 2020, pour un total de 50.
- La consommation d'énergie et l'utilisation des services publics dans les bureaux et les succursales sont surveillées afin de repérer les possibilités de gains d'efficacité.

CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES DE NOS ACTIVITÉS

ÉMISSIONS DE GES^{1,2}

	Unité	2016	2017	2018	2019	2020
Canada						
Type 1 ³	tonnes CO ₂ e	13 262	14 985	15 184	14 961	12 606
Type 2 (basées sur l'emplacement)	tonnes CO ₂ e	44 106	42 431	38 880	36 485	35 678
International (sauf Canada)						
Type 1 ³	tonnes CO ₂ e	438	542	545	260	177
Type 2 (basées sur l'emplacement)	tonnes CO ₂ e	80 947	71 752	73 111	62 908	62 604
Monde						
Type 1 ³	tonnes CO ₂ e	13 700	15 527	15 729	15 221	12 783
Type 2 (basées sur l'emplacement)	tonnes CO ₂ e	125 053	114 183	111 990	99 393	98 282
Intensité des GES par employé ^{4,5}	tonnes CO ₂ e/ETP	s.o.	s.o.	1,32	1,13	1,21
Intensité des GES par mètre carré de superficie occupée ⁴	tonnes CO ₂ e/m ²	0,07	0,06	0,06	0,05	0,05
Pourcentage de réduction des émissions de GES de types 1 et 2 par rapport à 2016	%	s.o.	6,5	8,9	17,4	19,9
Type 3 – Voyages d'affaires	tonnes CO ₂ e	15 445	18 060	20 020	20 168	7 193

PROGRÈS RÉALISÉS PAR RAPPORT À LA CIBLE

Cible actuelle	Résultat en 2020
D'ici 2025, réduire de 25 % les émissions de GES de types 1 et 2 par rapport à 2016	20 %
D'ici 2022, faire passer la tarification interne du carbone à 60 \$ par tonne de CO ₂ e	30 \$/tonne CO₂e

¹ Calculées conformément au protocole de gaz à effet de serre du World Resources Institute et du World Business Council for Sustainable Development (www.ghgprotocol.org); elles comprennent les facteurs d'émission liés à l'achat d'électricité, de gaz naturel et de combustibles. Les émissions de type 2 sont calculées en fonction de l'emplacement.

² L'exhaustivité et l'exactitude des données sur nos émissions de GES ont été vérifiées par une tierce partie indépendante. En 2020, les données indirectes, correspondant à 7,7 % des émissions de type 2, n'ont pas été vérifiées.

³ Selon le protocole de gaz à effet de serre, les émissions de type 1 de 2016 à 2018 ont été recalculées en 2019 pour refléter un changement dans notre méthode de déclaration. Ces chiffres remplacent les données précédemment publiées.

⁴ Le calcul de l'intensité des GES comprend les émissions de types 1 et 2 et inclut le CO₂, CH₄ et le N₂O.

⁵ L'intensité des GES par employé est basée sur le nombre d'équivalents temps plein (ETP) selon le rapport annuel de la Banque Scotia. La méthode utilisée pour calculer l'intensité des émissions de gaz à effet de serre a été mise à jour en 2019. Les données ne sont pas comparables à celles précédemment publiées pour 2018 et les années précédentes.

RÉDUCTION DE NOTRE
CONSOMMATION DE PAPIER

La priorité stratégique de la Banque Scotia relativement au développement de produits numériques et à leur adoption par les clients continue à faire baisser l'utilisation de papier à l'échelle de l'organisation. Voici les faits saillants de 2020 :

- Canada – L'utilisation des relevés électroniques a augmenté de 10 % chez l'ensemble des particuliers canadiens, ce qui a permis de réduire de 3,8 millions

le nombre de relevés papier envoyés en 2019. Le consentement électronique a été permis durant la pandémie pour réduire les visites en succursale, ce qui a également fait diminuer davantage la consommation de papier.

- Chili – L'option par défaut pour les relevés mensuels de compte bancaire et de carte de crédit est passée du relevé papier au relevé électronique sans papier;

CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES DE NOS ACTIVITÉS

les clients peuvent demander de recevoir des relevés papier s'ils le souhaitent. Le carnet de chèques a été retiré de la trousse de bienvenue remise aux nouveaux clients, mais peut être obtenu sur demande.

- Pérou – Les quelque 790 000 brochures d'information imprimées annuellement ont été remplacées par des affiches en succursale comportant un code QR.
- Mexique – Des bureaux supplémentaires ont été intégrés au programme de surveillance de la consommation de papier (« Paper Stops for Branches »), mis en place en 2018. La surveillance améliorée et les initiatives de réduction de la consommation de papier ont entraîné le retour de plus de 400 imprimantes sous-utilisées à leur fournisseur.

Société



Dans cette section :

- 33 Miser sur nos employés
- 41 Outiller nos clients
- 48 Accroître la résilience de nos collectivités

FAITS SAILLANTS DE 2020

- Nouveaux engagements en matière d'inclusion
 - Permettre aux employés d'évoluer dans un environnement sûr, inclusif et représentatif des collectivités que nous servons par la promotion d'un traitement juste et équitable pour tous ainsi que la priorisation de formations contre les partis pris inconscients et le racisme.
 - Offrir à nos clients et partenaires des procédés impartiaux, y compris des offres de service, un marketing et des pratiques d'achat qui soutiennent les fournisseurs détenus par des membres de minorités visibles et reflètent la diversité des collectivités que nous servons.
 - Miser sur des partenariats et des programmes communautaires significatifs qui soutiendront nos efforts pour éliminer le racisme et offrir des produits et des initiatives d'investissement qui favorisent la résilience des communautés marginalisées.
- Lancement de nouveaux objectifs en matière de diversité et d'inclusion pour nos employés canadiens, et signature par notre président et chef de la direction du serment des dirigeants adhérent à l'initiative BlackNorth qui vise à éliminer le racisme systémique contre les Noirs.
- Augmentation de la note d'engagement des employés, qui est passée de 81 % à 84 %, soit bien plus que la moyenne du secteur des services financiers.
- Près de 85 millions de dollars alloués par la Banque Scotia aux collectivités, en dons, en commandites et en bénévolat de ses employés, entre autres formes d'aide.
- Lancement de ScotialNSPIRE en janvier 2021, une initiative d'investissement de 500 millions de dollars sur 10 ans qui vise à améliorer la résilience économique des groupes défavorisés.

Miser sur nos employés

Pourquoi ça compte?

Nous pensons que le succès des employés est une condition essentielle pour une expérience client de qualité supérieure et la résilience et la réussite à long terme de la Banque. Nous nous employons à créer une culture sûre et inclusive où chaque employé peut réaliser son plein potentiel et est respecté pour ce qu'il est.

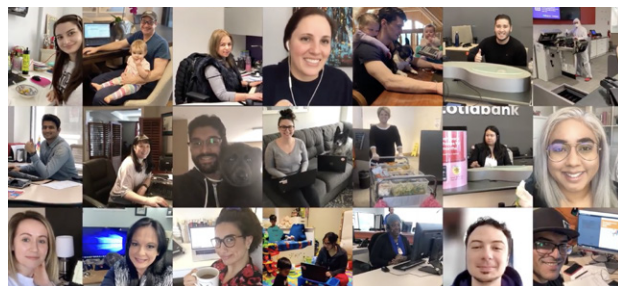
LIENS UTILES

[Code d'éthique de la Banque Scotia](#)

[Rapport 2019 sur l'équité en matière d'emploi](#)

[Diversité et inclusion](#)

Une culture de diversité et d'inclusion



La diversité et l'inclusion sont une priorité de la haute direction de la Banque. Notre conseil sur l'inclusion, dont le cadre responsable est le président et chef de la direction, s'occupe de la stratégie de la diversité et de l'inclusion et des enjeux actuels et émergents qui pourraient avoir une incidence sur notre culture inclusive. Nous avons formé des conseils sur l'inclusion qui rassemblent des hauts dirigeants occupant des fonctions de contrôle dans nos quatre secteurs d'activité – Réseau canadien, Opérations internationales, Services bancaires et marchés mondiaux et Gestion de patrimoine mondiale – et qui aideront à orienter les travaux du conseil sur l'inclusion de la Banque.



Notre investissement le plus important en tant que banque, c'est celui que nous faisons dans nos employés. Lorsque nous misons sur nos employés, nous constituons une équipe gagnante – une condition essentielle de la réussite à long terme de la Banque. C'est pourquoi nous nous engageons à créer une culture inclusive, où chaque employé peut réaliser son plein potentiel et est respecté pour ce qu'il est. »



**Dominic
Cole-Morgan**

Premier vice-président,
Rémunération globale

MISER SUR NOS EMPLOYÉS

Objectifs de la Banque Scotia en matière de diversité et d'inclusion

ENGAGEMENTS POUR 2025 :



Doubler la représentation des employés autochtones à tous les échelons de l'organisation.



Accroître de 20 % la représentation des personnes handicapées à tous les échelons de l'organisation.

30 %

Augmenter le ratio de membres des minorités visibles à la haute direction à 30 % ou plus.



Faire passer la représentation des employés noirs à 3,5 % au sein de la haute direction et à 5 % ou plus dans des postes étudiants, conformément au serment des dirigeants adhérant à l'initiative BlackNorth.

40 %

Faire passer à 40 % la représentation des femmes à la haute direction (vice-présidence et échelons supérieurs) à l'échelle mondiale.

Au milieu de 2020, nous avons mené le sondage sur la diversité des employés canadiens le plus complet et exhaustif au Canada, et nous prévoyons faire de même en ce qui concerne notre empreinte internationale au cours de l'année qui vient. Le sondage, dont le taux de participation a atteint 90 %, a révélé les domaines où nous sommes en avance sur le marché du travail et les points à améliorer. Mettant à profit les données recueillies, la Banque a formulé un ensemble d'objectifs ambitieux visant à accroître la diversité de son effectif au cours des cinq prochaines années en accueillant dans ses rangs davantage de personnes qui s'identifient comme noires ou autochtones, comme un membre d'une minorité visible, comme une personne handicapée ou comme une femme. Nous savons que constituer un effectif plus diversifié nous permettra de devenir une meilleure banque et un partenaire plus solide pour nos collectivités.

Les groupes de ressources pour les employés (GRE) de la Banque Scotia fournissent aux employés des occasions d'apprendre, de croître et de communiquer, et transmettent à la direction de l'information précieuse sur les enjeux importants liés à la diversité et à l'inclusion. La Banque compte 14 GRE, qui comportent 76 divisions nationales et mondiales. En 2020, deux nouveaux GRE ont été formés – Action pour l'environnement et le climat et Réseau Moyen-Orient. Les BanquiersScotia ont consacré plus de 32 000 heures de planification et de bénévolat à des événements de recrutement, campagnes de sensibilisation et événements virtuels pilotés par les GRE.

DIVERSITÉ DES EMPLOYÉS (CANADA)¹

Minorités visibles	39,1 %
Minorités visibles à la haute direction (vice-présidence et échelons supérieurs)	26,8 %
Employés handicapés	7,35 %
Employés autochtones	1,33 %
Employés qui s'identifient comme lesbiennes, gais, bisexuels ou ayant une autre orientation sexuelle diverse	5,7 %
Postes étudiants occupés par des personnes noires, autochtones ou de couleur	Plus de 50 %

¹ Données relatives à la représentation au 31 juillet 2020, déclarées par l'intermédiaire d'un sondage volontaire et tenant uniquement compte des réponses des employés au Canada. D'importants efforts ont été déployés en 2020 pour faire croître les taux de participation et d'auto-identification dans le Sondage sur la diversité des employés canadiens (taux de réponse de 90 %). Ces données représentent plus précisément les employés et ne peuvent être comparées aux données des années précédentes ou à celles du Rapport 2019 sur l'équité en matière d'emploi. Le Rapport 2020 sur l'équité en matière d'emploi (prévu pour juin 2021) contiendra les données à jour au 31 décembre 2020. Pour plus de renseignements sur les femmes aux postes de leadership à la Banque Scotia, veuillez consulter la page 33.

MISER SUR NOS EMPLOYÉS

COMBATTRE LE RACISME ET FAVORISER L'INCLUSION DES PERSONNES NOIRES, AUTOCHTONES ET DE COULEUR

Le racisme systémique et la discrimination touchent de manière disproportionnée les personnes noires, autochtones et de couleur. Lors du premier sommet de l'initiative BlackNorth à Toronto, au Canada, la Banque Scotia a réitéré son engagement à combattre le racisme et la discrimination sous toutes leurs formes. Le président et chef de la direction, Brian Porter, a été nommé au conseil d'administration de l'initiative BlackNorth et a signé le serment des dirigeants y adhérant, qui comprend un engagement à faire passer la représentation des employés noirs à 3,5 % au sein de la haute direction et à 5 % ou plus dans des postes étudiants. Mark Mulroney, vice-président, Services bancaires aux grandes entreprises et d'investissement à la Banque Scotia, s'est aussi joint au conseil d'administration.

La Banque Scotia s'engage à faire passer la représentation des employés noirs à 3,5 % au sein de la haute direction et à 5 % ou plus dans des postes étudiants d'ici 2025

Nous avons créé un guide intitulé *Affronter le racisme et le racisme contre les Noirs* pour aider les directeurs à animer les discussions d'équipe sur les façons de reconnaître et de dénoncer le racisme systémique et le racisme contre les Noirs, ainsi que le harcèlement et la discrimination de nature raciale au travail.

Nous avons animé trois séances d'écoute sur la diversité et l'inclusion entre les employés et la haute direction. Assistés par un intervenant externe, plus de 200 employés (dont 79 % s'identifient comme personne noire, autochtone ou de couleur) ont pu faire part de leurs expériences de manière anonyme. Ces séances ont favorisé un dialogue ouvert et franc et ont rappelé la discrimination raciale qui fait partie de la réalité quotidienne de nombreux employés.

Pour soutenir l'inclusion des employés autochtones, nous avons lancé un module de formation intitulé *Acquisition des compétences culturelles - Peuples autochtones*, qui aide à préparer les Banquiers Scotia à être de meilleurs



partenaires pour les collègues, clients et collectivités autochtones. Le groupe de ressources pour les employés autochtones a élargi sa portée en 2020, avec la création d'une nouvelle division dans l'Ouest du Canada et d'un conseil national des présidents qui se réunit chaque mois. Le groupe discute des principales stratégies pour mobiliser les collectivités autochtones de manière continue dans le cadre de projets se déroulant tout au long de l'année et dirigés par le GRE. Nous avons effectué un examen des systèmes d'emploi, conformément à la *Loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi*, et élaboré un plan exhaustif sur l'équité en matière d'emploi pour les personnes autochtones. Ces mesures nous ont aidés à repérer et à éliminer les obstacles au recrutement, à la rétention et à l'avancement à tous les échelons de la Banque.

La Banque Scotia est fière d'être une entreprise partenaire d'Ascend Canada, qui aspire à cultiver et à promouvoir les talents d'origines panasiatiques, une vision alignée sur notre stratégie de diversité et d'inclusion; les employés de la Banque au Canada peuvent devenir membres gratuitement. De tels partenariats sont un moyen de promouvoir la diversité et l'inclusion, d'offrir du mentorat et de soutenir notre objectif de recrutement et de perfectionnement de talents diversifiés.

MISER SUR NOS EMPLOYÉS

Nous vous invitons à consulter les pages 41 et 50 pour en savoir plus sur la façon dont la Banque Scotia travaille à favoriser la diversité et l'inclusion chez les clients et les collectivités.

FAIRE AVANCER L'ÉQUITÉ DES GENRES AU TRAVAIL

La Banque Scotia entend être un employeur inclusif, défendre les femmes et éliminer les obstacles à la réussite au travail. En tant que signataire des *Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU* (système WEP), nous avons utilisé le cadre du système WEP pour effectuer une analyse exhaustive des écarts en matière d'équité des genres. Par exemple, nous nous sommes appuyés sur le cadre pour mener une évaluation initiale de la recherche et formuler des recommandations pour l'élaboration de politiques en milieu de travail plus souples. Nous continuons de mettre l'accent sur les projets qui permettent de combler les principales lacunes liées au leadership et à la stratégie, dans les lieux de travail, sur le marché du travail et dans les collectivités.

En tant que signataire du *Pacte mondial de l'ONU*, nous avons été un participant actif, notamment pour la recherche, au projet d'élaboration du *Plan d'action pour le leadership du secteur privé canadien en matière d'égalité entre les sexes* du Réseau canadien. Terminée en 2020, l'élaboration du Plan d'action était un projet pluriannuel impliquant de nombreuses parties, qui visait à définir une feuille de route pratique pour guider et assister les

organisations qui souhaitent concrétiser leur engagement en faveur de l'égalité des sexes.

Le programme pilote *Élévation des Services bancaires et marchés mondiaux (SBMM)* de la Banque Scotia a été créé pour combler un écart spécifique entre les sexes, aux échelons de directeur général adjoint et de premier directeur. Le programme est conçu pour offrir aux participantes des séances et des ressources axées sur le perfectionnement afin d'accroître la collaboration avec les dirigeants. Nous sommes fiers de pouvoir affirmer que 300 femmes ont suivi le programme de six mois, et que l'objectif de rétention a été dépassé (taux de rétention de 94 % des femmes occupant des postes de directrice générale adjointe en 2020).

Dans le cadre des efforts de la Banque pour constituer des équipes diversifiées et hautement efficaces aux échelons supérieurs, un groupe interfonctionnel de 20 femmes occupant des postes de vice-présidente et de première vice-présidente ont été invitées à suivre le VP+ Women's Program, un programme de formation axé sur le renforcement du leadership et des compétences stratégiques. En plus des séances de formation, le programme comprend du mentorat auprès d'un cadre dirigeant, du coaching en petits groupes et une évaluation du leadership. Des commentaires positifs à l'égard du contenu du programme ont été reçus, certains soulignant son utilité pour le renforcement du réseau interorganisationnel, et ils sont mis à profit pour la conception du programme pour la cohorte de 2021.

LES FEMMES AUX POSTES DE DIRECTION	2018	2019	2020
Femmes dans l'équipe de la haute direction	19 % 5 sur 27	24 % 7 sur 29	23 % 7 sur 30
Femmes occupant des postes de direction (à un ou deux paliers inférieurs à celui du chef de la direction)	35 %	34 %	28 %
Femmes occupant des postes de vice-présidence et d'échelon supérieur : Canada	39 %	39 %	40 %
Femmes occupant des postes de vice-présidence et d'échelon supérieur : monde (cible : 40 % d'ici 2025)	34 %	35 %	36 %
Femmes occupant des postes de vice-présidence et d'échelon supérieur : international	21 %	24 %	26 %
Femmes occupant des postes de gestion (niveaux débutant, intermédiaire et supérieur) : monde	44 %	46 %	45 %
Femmes dans l'effectif total	56 %	56 %	55 %

MISER SUR NOS EMPLOYÉS

Nos programmes sur l'égalité des sexes s'étendent à différents marchés visés par nos activités. Par exemple, au Pérou, l'initiative Empowering Women offrait une série de séances ouvertes sur l'autonomie pour aider à mettre en contact des femmes leaders en devenir avec des dirigeants qui peuvent les éclairer sur le perfectionnement professionnel. Nous avons aussi lancé un carrefour virtuel donnant accès à des modules, vidéos et ressources sur mesure pour aider les femmes à susciter des changements et à se faire entendre au travail.

En 2020, 36 % des postes de vice-président ou d'échelons supérieurs étaient occupés par des femmes, ce qui nous rapproche de notre cible de 40 % à l'échelle mondiale d'ici 2025. Qui plus est, 43 % des personnes promues à des postes de vice-président et de premier vice-président étaient des femmes.

OFFRIR UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF AUX EMPLOYÉS HANDICAPÉS

Les personnes handicapées rendent notre organisation plus forte. Nos activités commerciales sont enrichies par leur perspective, leur empathie et leurs idées uniques. La Politique concernant les mesures d'adaptation en milieu de travail de la Banque soutient les employés handicapés en mettant à leur disposition des plans d'adaptation sur mesure, comme des postes de travail modifiés et de la formation et des technologies adaptatives.

Le programme Une carrière accessible de la Banque s'applique aux candidats admissibles qui s'identifient volontairement comme personne handicapée dans le cadre du processus de recrutement. Le programme est conçu pour s'adapter aux contextes locaux; par exemple, au Chili, le programme Scotiabank Incluye (« Banque Scotia inclusive ») a été conçu en consultation avec des Banquiers Scotia handicapés dans le but d'améliorer leur qualité de vie. Il aide les employés à obtenir la certification du registre national des personnes handicapées et offre divers avantages aux inscrits, comme des congés pour raison de santé personnalisés et du soutien pour le transport et la mobilisation, de l'aide au paiement.

Notre *Guide pour la création d'un milieu de travail inclusif* à l'intention des gestionnaires renforce les capacités et aborde les lacunes qui pourraient nuire à l'accessibilité et à l'inclusion de nos clients et employés handicapés. Durant la Semaine nationale de l'accessibilité en 2020, nous

avons mis l'accent sur la sensibilisation aux handicaps invisibles et visibles et présenté le GRE diversiTALENTS de la Banque Scotia.

COLLABORATION MONDIALE POUR PROMOUVOIR L'INCLUSION DE LA COMMUNAUTÉ LGBT+

Nous nous efforçons de donner l'exemple et de favoriser des milieux sûrs pour les employés et clients de la communauté LGBT+ dans les pays où nous exerçons nos activités. La Banque Scotia est devenue la première banque canadienne à adhérer aux Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des LGBTI (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués). En 2020, nous avons élaboré une feuille de route pour l'inclusion de la communauté LGBT+, qui a été approuvée par le conseil sur l'inclusion de la Banque.

Cette année, la Banque est devenue membre fondatrice du Partnership for Global LGBTI Equality (PGLE), une coalition d'organisations qui a pour mission d'accélérer l'avancement de l'égalité et de l'inclusion des communautés LGBTI à l'échelle mondiale. Le PGLE travaille en partenariat avec l'ONU et le Forum économique mondial pour promouvoir le leadership éclairé et encourager l'apprentissage entre pairs. En tant que banque canadienne présente dans les marchés développés et en développement, nous offrons une perspective unique dans ces discussions d'envergure mondiale.

La formation et la sensibilisation des employés sont une composante importante de notre feuille de route pour l'inclusion de la communauté LGBT+. Nous fournissons mondialement un programme d'attestation Allié LGBT+ et des modules d'apprentissage obligatoires sur l'inclusion des identités et des expressions de genre, de même que des ressources pour les employés et les gestionnaires sur la transition en milieu de travail.

Des initiatives locales sont conçues pour renchérir sur les lignes directrices fournies à l'échelle mondiale. Par exemple, en Colombie, Scotiabank Colpatria a obtenu la certification Friendly Biz de la chambre de commerce LGBT du pays, au terme d'un processus de demande rigoureux, qui comprend des visites en succursale et de la formation, suivi par plus de 1 500 employés, sur le service

MISER SUR NOS EMPLOYÉS

et le soutien aux clients de genres divers. Scotiabank Chile a été l'une des 20 premières organisations chiliennes à être reconnue par le programme Equidad CL de Human Rights Campaign axé sur le leadership en matière d'inclusion des communautés LGBT+ et les politiques sur la diversité. Nous nous sommes associés à Homosensual, la plateforme en ligne LGBT+ de langue espagnole la plus visitée au Mexique et en Amérique latine, pour célébrer la Journée internationale des femmes en présentant une série de vidéos d'entrevues avec des femmes du Mexique s'identifiant comme LGBT+ qui présentent leurs expériences. La campagne a recueilli plus de 4,8 millions de visionnements et 400 000 mentions j'aime, partages et commentaires.

La Banque Scotia célèbre la Fierté avec passion chaque année au Canada, en Amérique latine et dans le monde, et la pandémie n'a pas freiné ses ardeurs. Nos célébrations virtuelles de la Fierté ont suscité l'engouement, tant à l'interne qu'à l'externe. Plus de 1 000 employés ont participé à notre webdiffusion sur la Fierté, et nos publications sur la Fierté sur les médias sociaux ont rejoint plus de 2,1 millions de personnes.

94 % des employés sont d'avis que la Banque Scotia est sur la bonne voie pour créer un milieu de travail inclusif

LES VÉTÉRANS RENDENT LA BANQUE PLUS FORTE

Nous reconnaissons la contribution des vétérans et des réservistes à sa juste valeur, que ce soit au cours de leur service ou après. Nous souhaitons faire valoir les talents que les vétérans et les réservistes apportent à l'équipe, et nous sommes fiers de l'expérience et des ressources dont nous disposons pour les aider à passer du militaire au civil.

Nous avons été reconnus comme l'employeur offrant le plus grand appui au Canada – le prix le plus prestigieux remis par le Conseil de liaison des Forces canadiennes (CLFC). Le Réseau des vétérans de la Banque Scotia offre un forum pour le réseautage, la formation et l'avancement de ses membres (qui sont plus de 200 et dont le nombre va croissant).

Favoriser l'engagement des employés

Pouls Scotia est le programme d'évaluation de l'expérience employé qui mesure la façon dont la Banque est à l'écoute des employés et corrige le tir à la suite de leurs commentaires. Il nous permet de connaître l'opinion des employés lors des moments qui comptent, au moyen de sondages volontaires et confidentiels. Notre note d'engagement des employés est passée de 81 % en 2019 à 84 % en 2020, avec des chiffres équilibrés entre les hommes et les femmes. Les résultats ont montré que les employés considèrent que les leaders sont en mesure de prendre les bonnes décisions et de créer une vision inspirante pour la Banque.

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS ET ROULEMENT DU PERSONNEL (MONDIAL) ¹	2018	2019	2020
Note d'engagement des employés	79 %	81 %	84 %
Moyenne du secteur ²	75 %	74 %	74 %
Taux de roulement volontaire	15 %	12 %	8 %
Taux de roulement involontaire	8 %	9 %	13 %
Taux de roulement total	24 %	21 %	21 %

¹ On entend par taux de roulement les départs permanents d'employés de la Banque Scotia. Le pourcentage de roulement volontaire inclut les démissions et les départs à la retraite. Le pourcentage de roulement involontaire inclut toutes les autres cases de cessation d'emploi.

² Indice de référence externe fourni par Qualtrics et IBM Kenexa, et basé sur les points de référence mondiaux du secteur des services financiers (moyenne mobile sur trois ans).

Investir dans le développement des talents

Afin de réaliser ses priorités stratégiques et de vraiment prospérer dans l'avenir du travail, la Banque Scotia continue de peaufiner l'expérience d'apprentissage des employés à l'échelle mondiale pour bâtir des capacités d'avant-garde. Nous avons investi plus de 63 millions de dollars dans la formation et le perfectionnement des employés, soit en moyenne 655 dollars et 37 heures de formation par employé. En 2020, 39 % des postes vacants ont été pourvus par des candidats internes.

MISER SUR NOS EMPLOYÉS

Nous avons lancé une nouvelle plateforme de formation mondiale, Scotia Academy, pour favoriser une culture de rendement dans toutes les unités fonctionnelles. Basée sur cinq piliers stratégiques (voir ci-dessous), Scotia Academy est une bibliothèque de formation moderne conçue pour permettre aux employés d'exceller. Elle repose sur des technologies qui combinent le contenu de la Banque à celui de plateformes de formation de premier plan, comme LinkedIn Learning et Pluralsight. Du lancement mondial de Scotia Academy, en août 2020, à la fin de l'exercice, les employés y ont accédé régulièrement (plus de 25 500 visionnements). Voici les faits saillants de 2020 en ce qui a trait à Scotia Academy :

- Le nouveau programme virtuel programme Essentiels des gestionnaires de personnes d'iLEAD a été utilisé par 15 207 gestionnaires de personnes dans 31 pays pour le perfectionnement de leurs aptitudes en gestion courante et de leurs capacités à atteindre un rendement élevé. Parmi les gestionnaires de personnes qui ont suivi le programme, 92 % considéraient en ressortir avec de solides compétences et 96 % estimaient que le programme en vaut la peine.
- Le Programme mondial de formation obligatoire annuel est exigé par les lois et règlements et les politiques de la Banque, et il porte sur des sujets liés à l'inclusion, à l'éthique, à la conduite et à la sécurité de la Banque. En moyenne, chaque employé y consacre 6,8 heures au total.

- Le nouveau Programme mondial de renforcement des compétences en données et en analyses a rejoint plus de 8 600 employés en 2020 et leur a permis de prendre des décisions basées sur les données dans le cadre de leurs fonctions. De plus, le programme Découverte numérique a continué d'offrir des séances de perfectionnement des compétences numériques par l'intermédiaire de webdiffusions et de vidéos en ligne. Plus de 7 600 employés se sont inscrits à 15 séances en 2020.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

	2018	2019	2020
Montant total investi dans la formation (en millions de dollars) ¹	73,9	78,1	63,4
Nombre moyen d'heures de formation, par employé à temps plein ²	42	40	37
Femmes	40,5	36,9	35,9
Homme	44	43,1	38
Employés admissibles ayant fait l'objet d'une évaluation du rendement et du perfectionnement	96 %	95 %	96 %

¹ La pandémie de COVID-19 a eu pour effet de réduire les coûts de formation et les frais de voyage connexes, et la diminution des dépenses de formation interne est principalement attribuable à la transition vers les classes virtuelles.

² Inclut uniquement les employés à temps plein qui ont suivi un cours dans notre Système de gestion de la formation centralisé.

Piliers de Scotia Academy



La Politique mondiale sur la gestion du rendement et du perfectionnement définit notre système de perfectionnement rigoureux. Axé sur l'établissement d'objectifs, la transparence et la rétroaction et le coaching continu, ce processus permet aux employés de comparer, de suivre et de constater leurs progrès par rapport à leurs objectifs de perfectionnement et constitue un cadre d'évaluation uniforme pour remarquer l'excellence et récompenser les employés en conséquence.

Favoriser le bien-être, la santé et la sécurité des employés

La Banque Scotia offre divers programmes d'avantages sociaux à l'échelle mondiale pour soutenir le bien-être

MISER SUR NOS EMPLOYÉS

global des employés et les aider à donner le meilleur d'eux-mêmes chaque jour, dans la vie comme au travail. Ces programmes sont basés sur la réglementation locale et les pratiques du marché, et sur l'engagement de la Banque à garantir un environnement sécuritaire et agréable à tous ses employés. Les avantages offerts comprennent des régimes de retraite permettant d'épargner à long terme pour la retraite, des régimes d'actionnariat des salariés, des programmes d'avantages sociaux actifs qui fournissent une couverture de soins de santé (soins médicaux et dentaires, assurance invalidité de longue durée, assurance vie, etc.), et d'autres politiques qui favorisent le bien-être physique, financier, mental et social de nos employés (vacances rémunérées, congé parental, programmes d'aide aux employés, etc.). Veuillez consulter les pages 19 à 22 des Index du rapport ESG 2020 en annexe pour de l'information supplémentaire sur la santé et la sécurité au travail.

- Priorité accordée à l'aide en santé mentale, y compris l'accès aux programmes d'aide aux employés et à leur famille, des séances virtuelles de pleine conscience et de méditation, des séances d'information sur les façons de prendre soin de soi-même et de ses enfants en temps de pandémie, des services de conseillers, etc.
- Soutien aux employés qui font la transition vers le télétravail, y compris l'accès à de l'expertise sur le travail à distance et les pratiques ergonomiques.
- Deux jours de congé personnel rémunérés de plus accordés dans un certain nombre de pays pour soutenir la santé mentale et permettre aux employés de prendre soin de leurs enfants ou de leurs parents âgés.
- Soutien financier additionnel pour les employés en relation avec la clientèle dans certaines régions et accès à des congés payés lorsque nécessaire.

Plus de 63 millions de dollars investis dans la formation des employés en 2020

Tout au long de la pandémie de COVID-19, la Banque Scotia a mis en place, de façon rapide et proactive, d'importantes mesures pour assurer la sécurité de ses locaux et soutenir le bien-être de tous les employés. Voici certaines de ces mesures :

- Accès à distance aux systèmes de la Banque donné aux employés, permettant à 80 % des employés hors succursales dans le monde de faire du télétravail.
- Reconfiguration des espaces de travail (réduction de la densité), augmentation des désinfections et nettoyages en profondeur, installation d'écrans protecteurs en plexiglas dans les succursales et distribution de désinfectant pour les mains, d'équipement de protection individuelle, de lingettes et de savon.
- Accès à du soutien et à des conseils médicaux, y compris des consultations sur place et virtuelles.

Outiller nos clients

Pourquoi ça compte?

Les fournisseurs de services financiers ont un rôle important à jouer dans la création d'un meilleur avenir pour tous. Chaque jour, nous contribuons au bien-être financier de nos clients en offrant des services, des produits et des conseils financiers essentiels qui aident les particuliers, les familles et les entreprises à accroître leur résilience financière et à atteindre leurs objectifs.

LIENS UTILES

[Rapport annuel 2020](#)

[Bilan des contributions communautaires de 2020](#)

[L'initiative Femmes de la Banque Scotia](#)

[Ma banque à moi – Centre des aînés](#)

[Ressources pour les petites entreprises](#)

[Programme *BonDébut* pour les nouveaux arrivants](#)

[Services aux Autochtones](#)

Mettre l'accent sur l'expérience client

Nous entendons nous établir comme un chef de file de l'expérience client dans les Amériques. Pour améliorer l'expérience des clients, nous utilisons Le pouls, un système d'évaluation qui s'appuie principalement sur le taux net de recommandation (NPS), un indicateur grâce auquel nous pouvons mettre en place une approche globale pour recueillir des commentaires en temps réel et y répondre, et ainsi augmenter la satisfaction des clients. Nous avons envoyé plus de 14 millions d'invitations à remplir le sondage et fait des appels de suivi auprès d'environ 548 000 particuliers et 7 700 clients commerciaux. Le NPS des succursales canadiennes a augmenté de 11 % et, à l'échelle internationale, nous avons constaté une amélioration qui a culminé à 52 % dans les marchés des pays de l'Alliance du Pacifique, à savoir le

Mexique, le Pérou, le Chili et la Colombie. Nous sommes particulièrement fiers de l'amélioration de notre NPS au Canada, qui nous a permis de passer de la quatrième à la troisième place par rapport à nos concurrents.

Durant la pandémie de COVID-19, tandis que 98 % de nos succursales au Canada et environ 90 % de celles en Amérique latine et dans les Antilles demeuraient ouvertes, les investissements que nous avons faits dans la transformation numérique nous ont permis de répondre aux besoins de clients tout en assurant la sécurité de nos employés. Nous avons lancé diverses initiatives pour aider les clients à se familiariser avec l'éventail des outils numériques à leur disposition, comme Ma banque à moi, initiatives qui ont accéléré l'adoption du numérique et donné plus d'aisance aux clients dans l'utilisation des services bancaires numériques.

De plus, l'analyse des données, que la Banque s'est engagée à utiliser pour encadrer ses décisions, nous a servi à concevoir nos programmes d'aide aux clients en réponse à la pandémie. Afin de mieux comprendre la vulnérabilité financière de nos clients durant la pandémie, notre équipe d'analystes a conçu un modèle pour calculer la Note de vulnérabilité de chaque client particulier de la Banque Scotia. À partir de cette mesure, la Banque a mis sur pied des programmes d'aide et pris les devants en communiquant avec nos clients les plus vulnérables en leur offrant des conseils financiers sur mesure.

En 2020, la Banque Scotia a versé 120 milliards de dollars en soutien à l'échelle mondiale. Reportez-vous au rapport annuel 2020 de la Banque Scotia (p. 10 et 26) pour un sommaire des mesures d'aide offertes à nos clients, y compris aux entreprises, durant la pandémie de COVID-19.

OUTILLER NOS CLIENTS

ACCÉDER À PLUS DE SERVICES FINANCIERS GRÂCE AUX INNOVATIONS NUMÉRIQUES

La Banque Scotia a lancé un chantier pluriannuel de transformation numérique pour s'établir comme leader numérique dans le secteur des services financiers. L'innovation dans les services bancaires numériques est capitale pour s'imposer comme leader du service à la clientèle et assurer l'efficacité des activités. Elle peut également générer des retombées sociales positives en facilitant l'accès aux produits et aux services financiers et en simplifiant les processus d'investissement dans la collectivité. Pour faire avancer sa stratégie numérique, la Banque a créé une Usine numérique à Toronto, au Canada, et sur chacun de ses marchés internationaux clés, soit le Mexique, la Colombie, le Pérou et le Chili. Voici quelques exemples de l'apport des initiatives numériques aux efforts de la Banque Scotia pour améliorer la situation de ses clients :

- En janvier 2020, en partenariat avec deux grandes banques au Pérou et l'entreprise de technologie YellowPepper, nous avons lancé PLIN, le premier système de virements de fonds de personne à personne au pays. Grâce à ce système innovateur, les clients peuvent virer des fonds d'une banque à l'autre sans frais, simplement avec un numéro de téléphone cellulaire. Comptant plus de 1,9 million d'utilisateurs dans ses neuf premiers mois d'activité, PLIN contribue

La Banque Scotia a été sacrée meilleure banque en Amérique du Nord pour l'innovation en matière de services bancaires numériques par le magazine *The Banker* et s'est classée première au palmarès de l'étude 2020 de J.D. Power sur la satisfaction envers les services bancaires en ligne au Canada, résultats attribuables à notre volonté d'offrir une expérience client exceptionnelle ainsi que des services bancaires en ligne rapides, faciles à utiliser et sécuritaires durant la pandémie de COVID-19.

à lever les obstacles aux virements de fonds, réduit la dépendance du pays aux opérations en argent et facilite la vie des gens.

- Les clients de la Banque Scotia en Jamaïque peuvent désormais faire leurs opérations bancaires sans se préoccuper des frais de transmission de données ou d'excédents. En effet, les clients n'ont pas à payer de



Il est plus facile que jamais d'accéder aux services bancaires, et les outils numériques nous permettront d'aller encore plus loin. Les ouvertures de compte et les virements de fonds se font désormais en un clin d'œil. Par l'innovation et le recours aux données et à l'analyse, nous pouvons accélérer l'adoption du numérique et améliorer l'expérience des clients, tout en leur fournissant des conseils pertinents et en leur assurant des services bancaires sûrs, en toute simplicité. »



Hanoi Morillo Villa
Vice-présidente,
Services bancaires
numériques,
Scotiabank Colpatria
en Colombie

OUTILLER NOS CLIENTS

frais de transmission de données lorsqu'ils utilisent l'application mobile de la Banque Scotia sur l'un des deux grands réseaux de télécommunications du pays.

- Au Canada, la nouvelle plateforme Ma banque à moi présente les principaux outils en ligne et montre aux clients comment utiliser les services bancaires numériques. Ils y apprennent comment effectuer leurs opérations courantes sur l'application mobile ou le portail, ce qui réduit le nombre de visites en succursale. Les démonstrations interactives par étapes de Ma banque à moi aident les clients de façon conviviale, au moyen de représentations visuelles, à se familiariser avec les outils numériques.
- Le [portail numérique](#) de L'initiative Femmes de la Banque Scotia contient des articles, des témoignages, des modèles et des formations pour favoriser la croissance et le réseautage en ligne des femmes entrepreneures. En collaboration avec Shopify, Google Canada, Facebook, HubSpot et LinkedIn, le portail numérique offre des ressources pour aider les entreprises à évoluer et à croître dans un nouvel écosystème numérique.

FACILITER L'ACCÈS AUX SERVICES FINANCIERS PAR DES SERVICES BANCAIRES SANS FRAIS OÙ À FRAIS MODIQUES

L'accès aux services financiers favorise la croissance économique, l'inclusion sociale et le bien-être.

- Au Chili, grâce à une série de nouveaux forfaits bancaires à frais modiques – complet, moyen et de base –, lancés en 2020, les clients bénéficient de services bancaires à peu de frais et à la mesure de leurs besoins. Par exemple, le forfait de base, offert à frais modiques ou sans frais, est destiné aux étudiants, aux personnes âgées et aux nouveaux arrivants.
- Au Pérou, le compte gratuit de la Banque Scotia permet de réaliser gratuitement des opérations dans l'ensemble du pays, mais aussi de retirer des fonds sans frais, à partir des guichets automatiques des banques

¹ Le sondage de la Banque Scotia sur la COVID-19 a été réalisé en ligne entre le 15 et le 28 mai 2020, auprès d'un échantillon national représentatif de 1009 Canadiens adultes (18 ans et plus) qui sont les décideurs principaux ou les codécideurs pour les finances du ménage. L'échantillon provient du panel de Nielsen Consumer Insights Online. Les données globales ont été pondérées par âge, sexe et région afin d'être représentatives de la population adulte du Canada.

partenaires à l'étranger. Il ne requiert aucun solde minimum et donne aux clients un moyen sûr et facile à utiliser pour remplacer l'argent comptant. Cette année, grâce à ce type de compte, les personnes à faible revenu ou sans emploi ont pu recevoir plus facilement l'aide du gouvernement en lien avec la COVID-19. Environ 886 260 comptes gratuits ont été ouverts en 2020, ce qui porte le nombre de comptes gratuits ouverts au Pérou à plus de 2,7 millions.

- Le compte sans frais de Scotiabank Colpatria, notre filiale en Colombie, élimine les frais de transaction traditionnels, le dépôt minimum d'ouverture et les honoraires de conseil pour les clients. En 2020, plus de 212 000 comptes sans frais ont été créés, ce qui porte le nombre d'ouvertures depuis le lancement du produit en 2016 à plus de 1,3 million.
- En Jamaïque, nous avons appuyé les efforts du gouvernement en matière d'inclusion financière en offrant le compte d'accès aux services Scotia sans frais mensuels de tenue de compte à ceux qui reçoivent une aide financière.
- Vous trouverez d'autres exemples de l'accès aux produits et aux services financiers au Canada dans notre *Bilan des contributions communautaires* de 2020, à l'adresse banquescotia.com/entreprisedurable.

L'ÉDUCATION POUR ATTEINDRE SES OBJECTIFS FINANCIERS

La pandémie de la COVID-19 a rendu évidente l'importance pour les clients de prendre soin de leurs finances et d'élargir leurs connaissances financières; en effet, 62 % des Canadiens estiment qu'il est plus important qu'avant la pandémie d'obtenir des conseils financiers¹. En 2020, nous avons lancé Conseils+, un service de conseil financier pour les clients au Canada. Le Centre ScotiaConseils+, centre libre-service en ligne, contient de nouvelles ressources et vidéos avec des conseillers de la Banque Scotia sur divers sujets : rembourser ses dettes d'études, acheter une maison, fonder une famille ou investir et épargner pour l'avenir. De même, en Colombie, Scotiabank Colpatria offre aux particuliers et aux entreprises des programmes d'éducation financière autonome sur sa plateforme *EconoMÍA*, accessible sur son site Web. On y trouve des articles, des vidéos et des webinaires sur la terminologie

OUTILLER NOS CLIENTS

financière (termes et définitions), l'élaboration d'un plan financier, le fonctionnement de l'impôt et plus encore.

Partout en Amérique, nous avons fait passer nos diverses initiatives de formation et d'éducation financière au numérique pour la clientèle de détail et commerciale. Au Chili, nous avons tenu en ligne un atelier sur les finances familiales et un cours sur les finances personnelles, qui ont profité à plus de 600 clients. Au Costa Rica, nous avons maintenu notre engagement envers le gouvernement à faire valoir l'éducation financière auprès des particuliers et des entreprises. Nos webinaires et cours en ligne, dont plus de 2 000 clients ont profité, portaient sur l'adaptation d'un budget familial en temps de pandémie et sur l'épargne pour des urgences. Au Panama, une série de webinaires sur des sujets d'importance et d'actualité – épargne et paiements en ligne sécurisés – ont bénéficié à plus de 200 clients.

Soutenir les petites entreprises

L'accès au financement demeure une condition essentielle à la création, à la croissance et au rendement d'une petite ou moyenne entreprise. Au Canada, ces entreprises sont un élément essentiel du tissu économique, employant 88,5 % des travailleurs dans le secteur privé en 2019¹. Nous continuons à soutenir nos petites entreprises clientes au pays en leur offrant des prêts et des solutions de crédit sur mesure.

En septembre 2020, la Banque Scotia avait l'honneur d'annoncer son soutien au Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires du gouvernement du Canada. Ce partenariat avec le gouvernement et d'autres institutions financières injecte collectivement jusqu'à 128 millions de dollars dans le Fonds de prêts pour l'entrepreneuriat des communautés noires. La pandémie de COVID-19 a eu un effet néfaste sur les entreprises dirigées par des Noirs et le Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires vise à leur offrir un soutien financier. Grâce au Fonds, les entreprises dirigées par des Noirs pourront avoir accès à des prêts variant de 25 000 dollars à 250 000 dollars, afin de stimuler leur croissance et de développer leur plein potentiel.

La Banque Scotia est arrivée en tête de l'étude d'impact de la COVID-19 sur la clientèle canadienne réalisée par Bond auprès des petites entreprises et des entreprises de plus grande taille.

En 2020, nous avons travaillé sans relâche pour soutenir nos petites entreprises clientes, dont beaucoup ont été durement touchées par la pandémie. En plus de nos programmes d'aide à la clientèle et de la facilitation de l'accès aux mesures de soutien offertes par le gouvernement (voir le rapport annuel 2020, p. 10-12 et 26-27), nous avons déployé divers efforts à l'étranger pour offrir une aide supplémentaire. Au Canada, nous avons élargi l'Équipe-conseil à distance des Services aux petites entreprises, ce qui a facilité l'obtention d'un soutien ciblé pour les questions les plus courantes en matière de services bancaires et l'ouverture de toute une panoplie de comptes par nos canaux numériques sans qu'une visite en succursale ne soit nécessaire. Dans le cadre d'une initiative à Toronto, des membres de l'équipe des Services bancaires numériques ont bénévolement donné de leur temps et de leur expertise pour aider des centaines de petites entreprises à ouvrir leur boutique en ligne. Nous parrainons également la campagne #JechoisisPME de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante pour soutenir l'achat local.

En Colombie, nous avons mis en ligne nos initiatives d'éducation financière et nous offrons à notre clientèle commerciale une série de webinaires sur la traversée des crises financières et le passage au numérique, et sur bien d'autres sujets : brevets, droits d'auteur et marketing. Nous avons aussi aidé les petites entreprises à s'adapter pour intégrer la vente en ligne. Au Chili, où les petites entreprises vendent peu en ligne, nous avons parrainé la création d'un marché en ligne, *Apaño tu PYME* (« soutenir votre petite entreprise »), qui donne aux petites entreprises une plus grande visibilité et un accès gratuit à un canal de vente tout en soutenant l'intégration du numérique à leurs activités.

¹ Innovation, Sciences et Développement économique Canada : https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03126.html#employees

OUTILLER NOS CLIENTS

L'éducation financière étant la pierre angulaire de la réussite à long terme des entreprises, la Banque Scotia a établi un partenariat avec Private Sector Organization of Jamaica dans le cadre du Access to Finance Facilitation Project (projet de facilitation de l'accès aux services financiers) et tient divers webinaires et ateliers pour faire connaître et faire valoir les services financiers aux petites entreprises. En République dominicaine, nous avons renouvelé le projet Mi Empresa (« mon entreprise ») en partenariat avec la Barna Management School pour cinq ans, pour former des petites entreprises clientes à la prise de décisions financières, au marketing, aux ressources humaines et à la gouvernance d'entreprise. À ce jour, le programme a profité à plus de 420 petites entreprises clientes.

Soutien des femmes d'affaires

L'initiative Femmes de la Banque Scotia^{MC} aide les femmes à propulser leur entreprise vers de nouveaux sommets en leur donnant accès à du capital, à du mentorat et à de la formation. Durant les deux premières années, l'initiative a permis de déployer les deux tiers des trois milliards de dollars qu'elle s'était engagée à investir sur trois ans pour aider les entreprises détenues et dirigées par des femmes, et elle a mobilisé plus de 2 500 femmes dans le cadre des ateliers Un-Mentorship^{MC}, des mini-camps d'entraînement régionaux et des séances de mentorat en groupe partout au Canada. En 2020, nous avons lancé un partenariat avec Femmessor afin d'offrir des services-conseils gratuits virtuellement aux entrepreneures du Québec touchées par la pandémie de COVID-19. Toujours au Québec, nous avons lancé avec le Réseau des Femmes d'affaires du Québec une série d'activités de réseautage et de formation à l'intention des entrepreneures. Dans l'Ouest du Canada, l'initiative s'est associée avec MNP LLP afin d'offrir de la formation financière sur divers sujets (comptabilité, états financiers et gestion financière, etc.) aux entrepreneures. À la fin de 2019, l'initiative a élargi ses activités en offrant des programmes et un soutien spécialisés aux clients des Marchés mondiaux, et elle a lancé, en 2020, le programme de saine gouvernance d'entreprise avec la collaboration de la première vice-présidente, Secrétariat général et chef, Gouvernance d'entreprise de la Banque Scotia. Pendant trois ateliers, un groupe de dirigeantes d'entreprises



clientes de la Banque ont pu explorer les meilleures pratiques, les éléments qui favorisent l'efficacité d'un conseil d'administration et les tendances émergentes, tout en améliorant leurs compétences et en développant leur potentiel en tant que membre d'un conseil d'administration. En 2020, l'initiative a encore élargi ses activités pour inclure Gestion de patrimoine Scotia.

Au Chili, la Banque Scotia a continué à souligner le travail des dirigeantes d'entreprise dans le cadre de la neuvième remise annuelle des prix de l'entrepreneuriat et de la carrière, qui récompensent les entrepreneures et les entreprises dirigées par des femmes pour leur leadership, leur gestion financière et leur apport à leur collectivité.

Services bancaires aux Autochtones au Canada

Il y a environ 1,67 million de personnes au Canada qui se déclarent Autochtones (Inuits, Premières Nations, Métis)¹. La Banque Scotia exploite 27 Centres de services bancaires à la clientèle autochtone, dont 4 dans des réserves, pour rendre l'ensemble de sa gamme de services bancaires accessible aux communautés et aux entreprises autochtones. La Banque Scotia a dépassé son taux de croissance cible de la clientèle autochtone (11 %), enregistrant une augmentation de 19 % par rapport à 2019. Cette réussite est attribuable à notre engagement à bien connaître les clients et les communautés autochtones du Canada. Notre taux de croissance cible pour 2021 est établi à 12 %.

En 2020, nous avons lancé un module de formation intitulé *Acquisition des compétences culturelles – Peuples autochtones* pour tous les employés (obligatoire pour les gestionnaires de personnes ainsi que les employés des Ressources humaines et ceux en contact avec la clientèle). Ce module aide les employés à mieux connaître nos clients autochtones et à mieux les servir. Il vient également

¹ Selon les réponses aux questions d'auto-identification du recensement 2016 du gouvernement du Canada.

OUTILLER NOS CLIENTS

élargir notre programme d'acquisition des compétences culturelles, une base de ressources alimentée continuellement où les employés peuvent en apprendre davantage sur l'histoire, les traditions et la culture des peuples autochtones du Canada.

Nous sommes fiers de participer au processus d'examen mené au titre du programme Progressive Aboriginal Relations du Conseil canadien pour le commerce autochtone, et avons conservé notre prestigieuse distinction Or. La Banque siège toujours avec fierté à l'Indigenous/Corporate Engagement Task Force de la Chambre de commerce du Canada, dans le but de trouver de nouvelles occasions d'améliorer la collaboration entre les entreprises autochtones et non autochtones.

Au mois de septembre, nous avons ouvert la troisième salle Legacy en l'honneur de la fondation Gord Downie et Chanie Wenjack Legacy, à une succursale de Yellowknife, Canada. Le public peut y voir de l'art autochtone et se renseigner sur le traumatisme intergénérationnel causé par le système des pensionnats au Canada. Nous sommes la seule institution financière au Canada à disposer de salles Legacy ouvertes au public; nous travaillons à une plus grande sensibilisation et à soutenir les efforts de réconciliation.

Nouveaux arrivants

Le programme *BonDébut de la Banque Scotia* répond aux besoins bancaires uniques des nouveaux arrivants au pays, et les aide à bien s'établir pour ensuite pouvoir atteindre leurs objectifs financiers. En 2020, nous avons ajouté le virement de fonds international sans frais pour permettre aux clients d'envoyer des fonds à leurs proches à l'étranger de façon simple, économique et sécuritaire. Nous avons aussi lancé deux nouveaux produits hypothécaires pour les résidents permanents qui sont au Canada depuis cinq ans ou moins, ce qui leur permet d'accéder au marché immobilier sans exigences de revenu minimum ni dossier de crédit.

Pour répondre aux principales questions des nouveaux arrivants concernant la COVID-19, nous avons ajouté au site Web *BonDébut* un Centre d'information sur la COVID-19, qui contient des ressources utiles sur divers sujets : préparation du déménagement, emploi post-COVID-19 et magasinage en sécurité. Nous avons publié



des webinaires sur des sujets comme les perspectives économiques au Canada et la gestion des finances en temps de pandémie, en collaboration avec nos partenaires de préparation à l'arrivée.

Soutien aux aînés

La Banque Scotia, reconnaissante aux aînés pour leur précieuse contribution à la société, s'engage à les aider avec leurs besoins bancaires. Au Canada, nous avons désigné un champion pour les aînés et continuons à appliquer le Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés non obligatoire de l'Association des banquiers canadiens. En outre, une nouvelle politique a été officialisée. Celle-ci détaille comment la Banque appuiera les aînés et comment nous seconderons nos employés et nos représentants dans cette tâche. Nous avons également amélioré les ressources des employés et des représentants en contact avec la clientèle en proposant de la formation sur le soutien aux aînés, qui sera donnée en 2021. D'autres formats de document sont disponibles à la demande du client.

En réponse à la pandémie de COVID-19, nous avons redoublé d'efforts pour faire la promotion des services bancaires numériques dans diverses régions. Au Canada, nous avons lancé un nouveau portail d'information, *Ma banque à moi*, qui comprend un Centre des aînés.

OUTILLER NOS CLIENTS

Dans divers marchés, notamment au Canada et dans les Antilles, nous avons communiqué avec nos clients âgés – téléphone, courriel, formation en ligne – pour les aider avec le processus d’inscription aux services en ligne et leurs opérations bancaires courantes (paiement de factures, virements de fonds). Durant la pandémie, nous avons établi un service en personne prioritaire pour les aînés et autres clients vulnérables dans les succursales, et les clients de 75 ans et plus ont aussi la priorité dans nos centres d’appels.



Les aînés forment un pilier de la société et de notre clientèle. Nous cherchons toujours à répondre à leurs divers besoins et nous nous efforçons d’améliorer leur expérience bancaire dans tous nos canaux de distribution. Pendant la pandémie, nous avons accordé aux personnes de 75 ans et plus la priorité en succursale et par téléphone. Nous avons également créé le Centre des aînés, une ressource en ligne pour aider les aînés à adopter les services bancaires numériques. »

**Ahmad Dajani**

Vice-président,
Pratiques d’exploitation;
Champion des aînés de la
Banque Scotia,
Réseau canadien

Accroître la résilience de nos collectivités

Pourquoi ça compte?

Des collectivités connectées et soutenues, où les membres ont accès aux ressources et aux possibilités, sont des aspects essentiels du tissu économique et social. Quand les collectivités sont florissantes, les particuliers, les familles et les entreprises — dont la nôtre — sont davantage en mesure de réussir à long terme. La pandémie de COVID-19 a eu des effets partout où nous exerçons nos activités, et nous entendons soutenir ces collectivités. Partout où nous sommes présents, nous aidons à bâtir des collectivités saines et résilientes, prêtes *pour l'avenir de tous*.

LIENS UTILES

[ScotiaINSPIRE](#)

[Bilan des contributions communautaires de 2020](#)

Investissement dans la collectivité

Nos investissements dans la collectivité visent à apporter notre contribution dans les communautés où nous exerçons nos activités. En 2020, nous avons versé près de 85 millions de dollars canadiens en dons, commandites, bénévolat et autres formes d'aide solidaire à l'échelle mondiale. Voici quelques exemples de nos investissements dans la collectivité en 2020 :

- Don de 16,6 millions de dollars pour soutenir les collectivités les plus à risques, dont 7,2 millions de dollars aux hôpitaux et aux professionnels de la santé.
- Nous avons investi 6,4 millions de dollars dans des établissements d'enseignement dans nos grands marchés des Amériques. Nous avons des partenariats avec des chercheurs parmi les plus brillants au monde pour résoudre certains des problèmes mondiaux les plus complexes. Nos partenariats avec le milieu universitaire motivent les étudiants à participer aux approches-programmes novatrices, tout en alimentant notre bassin de talents potentiels. Depuis 2017, nous avons investi plus de 24 millions de dollars dans nos partenariats avec le milieu universitaire.
- Nos employés ont fait plus de 168 962 heures de bénévolat dans le monde. Les employés de la Banque

Scotia s'investissent dans leurs communautés, et nous les encourageons à récolter des fonds pour des organismes de bienfaisance qui leur tiennent à cœur en doublant une partie des fonds récoltés dans le cadre des programmes de bénévolat de la Banque. Nous sommes fiers de nos employés et de leur engagement envers le bénévolat malgré les difficultés et l'incertitude qui ont marqué cette dernière année.

- En tant que membre du Programme des entreprises généreuses d'Imagine Canada, la Banque Scotia verse 1 % de ses bénéfices avant impôt aux collectivités où vivent et travaillent ses employés.



SOUTENIR LES COLLECTIVITÉS DANS LA LUTTE CONTRE LA COVID-19

En réponse à la pandémie de COVID-19, nous avons tenu compte des besoins des collectivités où nous sommes présents et avons agi rapidement pour aider les personnes les plus touchées. Nous avons concentré nos investissements philanthropiques dans des dons aux collectivités afin d'aider les organismes de bienfaisance dans la mesure du possible. De cette façon, nous avons pu répondre aux besoins les plus urgents : insécurité alimentaire, santé mentale, équipement médical et de protection. Voici quelques exemples de notre apport :

- Notre don de 400 000 dollars au Fonds d'urgence et de rétablissement de la COVID-19 de Centraide a permis à Centraide de travailler avec plusieurs gouvernements locaux au Canada afin de mettre en relation diverses

ACCROÎTRE LA RÉSILIENCE DE NOS COLLECTIVITÉS

associations communautaires régionales et de leur donner un rôle à jouer dans les plans d'intervention d'urgence.

- Lors de la première vague de COVID-19, la Banque Scotia et Tangerine s'étaient associées à Maple Leaf Sports and Entertainment, Rogers, Bell et l'organisme de bienfaisance national Second Harvest pour préparer et

distribuer jusqu'à 10 000 repas par jour aux travailleurs de la santé de première ligne et leur famille ainsi qu'à des organismes communautaires. Le Scotiabank Arena était devenu, à cette occasion, la plus grosse cuisine de Toronto. La Banque Scotia avait également ouvert ses installations culinaires de la Scotia Plaza pour soutenir l'initiative.

ScotiaINSPIRE

Nous nous engageons à investir 500 millions de dollars dans la collectivité d'ici 2030 pour servir d'INSPIRATION.

ScotiaINSPIRE est une initiative d'investissement de 500 millions de dollars sur 10 ans visant à développer la résilience économique des groupes les plus défavorisés. Par ScotiaINSPIRE, la Banque appuiera des programmes et s'associera à des organisations, partout où elle est présente, qui aident les gens à améliorer leurs perspectives de scolarité et d'emploi, afin qu'ils puissent s'adapter au changement et augmenter leurs chances de réussite financière.

Pour ce faire, ScotiaINSPIRE investira dans les trois champs d'action suivants :



Augmenter le taux de diplomation au secondaire et encourager l'éducation postsecondaire

Aider les jeunes plus défavorisés afin d'améliorer leurs perspectives d'emploi et d'avenir, ainsi que pour favoriser une pleine participation à l'économie.



Aider les nouveaux arrivants à s'intégrer plus rapidement

Accélérer la voie vers un emploi à la hauteur de leurs attentes afin de soutenir leur contribution à la prospérité et au tissu social de leurs communautés.



Éradiquer les obstacles à l'avancement de carrière pour les groupes sous-représentés

Contribuer à leur pleine inclusion et leur réussite financière.

Pour en savoir plus, consultez notre [page Web](#).

ACCROÎTRE LA RÉSILIENCE DE NOS COLLECTIVITÉS

- Au Mexique, notre soutien au Fondo para la Paz (« fonds pour la paix ») a bénéficié à des communautés autochtones rurales dans sept régions du pays où les ressources en soins de santé se font plus rares. Grâce à notre investissement de plus de 100 000 dollars, le personnel de cliniques de soins de santé et les proches aidants en milieu rural ont obtenu de l'équipement de protection individuelle (EPI) pour donner les soins aux patients atteints de la COVID-19.
- Windmill Microlending est le plus important et le plus efficace des programmes de microcrédit destinés aux réfugiés et aux immigrants au Canada. Notre partenariat et notre don de 100 000 dollars ont aidé les nouveaux arrivants intéressés à travailler dans le secteur canadien des soins de santé à obtenir le coaching et les prêts à taux d'intérêt peu élevés qu'il leur fallait pour leur accréditation au Canada. Une fois que ces travailleurs qualifiés seront autorisés à exercer leur métier – médecine, soins infirmiers, pharmacie, technique en laboratoire médical, épidémiologie –, ils pourront contribuer à combler la pénurie dans le secteur créée par la pandémie de COVID-19.
- Au Chili, nous avons investi 500 millions de pesos chiliens (environ 830 000 dollars) dans le Fondo Privado de Emergencia para la Salud (« fonds d'urgence privé pour la santé »), une initiative de la Confederación de la Producción y del Comercio (« confédération pour la production et le commerce »), un fonds d'urgence intersectoriel privé pour la santé qui s'est donné pour mission d'acheter de l'équipement médical – respirateurs, tests de dépistage rapide et EPI – et d'investir dans des fondations locales qui viennent en aide aux populations vulnérables et dans la distribution alimentaire aux petites communautés rurales.
- Au Pérou, nous avons travaillé avec nos partenaires de Plan Peru pour faire parvenir 35 000 pièces d'EPI aux professionnels de la santé de première ligne dans plus de 35 hôpitaux et centres de soins de santé dans diverses régions du pays. Une part importante du don de la Banque Scotia provient de dons des employés, dans le cadre de la campagne #YoPongo (Je donne), une plateforme de collecte et d'acheminement de dons dans des situations d'urgence.
- En Colombie, nous avons maintenu notre partenariat avec la Fundacion Cardioinfantil – Instituto de

Cardiologia (« fondation cardioinfantile – institut de cardiologie ») pour investir une part de notre don initial de 220 000 dollars américains en technologies et équipements médicaux, y compris de l'équipement de ventilation mécanique pour unités de soins intensifs. Nous avons aussi aidé à fournir de l'équipement de dépistage rapide et de l'EPI pour la protection des travailleurs de première ligne.

- En République dominicaine, nous avons fait une série de dons à divers organismes – Heart Care Dominicana,



Windmill Microlending aide les immigrants et réfugiés qualifiés à atteindre leurs objectifs professionnels au Canada en les aidant à assumer les frais associés aux titres professionnels et aux permis applicables au Canada. Cinquante-sept pour cent des prêts de Windmill sont octroyés à des nouveaux arrivants souhaitant travailler dans le secteur des soins de santé – médecine, soins infirmiers et pharmacie –, des travailleurs qui contribuent ensuite non seulement à notre système de santé, mais aussi à la prospérité à long terme du Canada. »

Claudia Hepburn

Chef de la direction, Windmill



ACCROÎTRE LA RÉSILIENCE DE NOS COLLECTIVITÉS

UNICEF – pour appuyer la protection des collectivités au pays contre la COVID-19, ce dont ont bénéficié plus de 170 000 personnes. Notre apport a épaulé la distribution de paniers alimentaires, des campagnes de santé publique, la fourniture d’EPI et la création d’un réseau de soutien pour lutter contre la malnutrition aiguë chez les enfants, les femmes enceintes et les mères allaitantes dans diverses régions du pays.

- Dans les Antilles, notre don de 150 000 dollars au University Hospital of the West Indies en Jamaïque a permis d’acheter des ventilateurs et d’autres équipements médicaux spécialisés pour augmenter la capacité de l’hôpital à traiter les patients en état critique aux prises avec des difficultés respiratoires. À Trinité-et-Tobago, nous avons aidé 20 000 personnes par l’intermédiaire de 17 organismes de bienfaisance pour la distribution de nourriture, la consultation en situation de violence familiale et l’adaptation des écoles aux nouveaux protocoles pour la COVID-19.

En octobre 2020, la Banque Scotia et Gestion financière MD, en partenariat avec l’Association médicale canadienne, ont lancé l’Initiative bien-être+, qui comprend une enveloppe de 15 millions de dollars pour répondre aux besoins urgents et constants des médecins et étudiants en médecine. Plus tôt cette année, ce partenariat a aussi consacré un montant de 4,6 millions de dollars à un fonds d’urgence en soutien aux médecins pendant la pandémie de COVID-19.

FAVORISER LA RÉSILIENCE ET L’INCLUSION ÉCONOMIQUE

Nous sommes déterminés à promouvoir l’inclusion économique partout où nous sommes présents, et à rendre les collectivités plus résilientes, surtout en temps de crise. En 2020, nous avons établi des partenariats avec un large éventail d’organismes dont la mission est de contrer divers problèmes économiques et sociaux.

Nous avons maintenu notre partenariat avec The 519 et investi 500 000 dollars sur trois ans dans ses programmes de résilience économique pour la communauté LGBTQ+ du Canada. Cet investissement permettra d’améliorer la préparation des réfugiés LGBTQ+ au marché du travail et a permis de mettre à jour la boîte à outils « Créer des milieux authentiques », conçue par l’organisme The

519 – un guide pour aider les employeurs à soutenir les changements sociaux et insister sur les croisements des communautés LGBTQ+, noire, autochtone et de couleur. Nous collaborons également avec Tent Partnership for Refugees et nous sommes engagés à parrainer 150 réfugiés LGBTQ+ sur les trois prochaines années, par l’intermédiaire de notre partenariat avec The 519.

Nous avons investi 200 000 dollars sur deux ans dans la Fondation canadienne des femmes pour appuyer neuf programmes éprouvés à impact élevé pour lutter contre la pauvreté et la violence sexiste, et favoriser l’autonomisation des filles et le leadership inclusif. Notre partenariat a aussi contribué au lancement du



Les personnes LGBTQ2S savent à quel point les communautés sont essentielles non seulement à la survie, mais aussi à la prospérité de tout un chacun. Créer des espaces où les membres d’une communauté peuvent se rassembler, se soutenir les uns les autres et opérer des changements positifs est aujourd’hui plus difficile et plus important que jamais auparavant. »

Curran Stikuts

Directeur, Engagement social, The 519



ACCROÎTRE LA RÉSILIENCE DE NOS COLLECTIVITÉS

Fonds Les Persévérantes ensemble pour soutenir des programmes essentiels qui aident les femmes et les filles vulnérables aux prises avec des difficultés financières pendant la récession au Canada.

L'année 2020 est la deuxième année d'un engagement de 750 000 dollars sur trois ans pour aider les jeunes nouveaux arrivants et immigrants dans le cadre du programme Passeport pour ma réussite. Ce don aide les participants au programme, qui sont souvent aux prises avec un sentiment d'isolement, des barrières linguistiques et un système scolaire inconnu. L'engagement de la Banque Scotia fera tomber ces barrières en rendant accessible un réseau de soutien communautaire, incluant des tuteurs en langues, des services d'intégration et de la formation professionnelle, le tout afin de donner aux étudiants les outils pour réussir à long terme au Canada.



Depuis 50 ans, nous œuvrons en faveur de la justice sociale et travaillons à l'amélioration des conditions de vie des plus vulnérables au Pérou, surtout pour les filles et les femmes. Par l'élaboration de projets pilotes fondés sur des modèles et des processus évolutifs, nous trouvons des solutions innovatrices pour aider les gens à sortir de la pauvreté. »

Marilú Martens

Directrice nationale de CARE Pérou



Au Pérou, nous avons un partenariat de longue date avec CARE, un organisme humanitaire engagé à lutter contre la pauvreté. Notre investissement de 500 000 dollars américains sur deux ans, fait en 2020, aidera 1 100 entrepreneures à élargir leurs compétences techniques et organisationnelles et ainsi créer des entreprises durables et résilientes. Les participantes profitent d'une éducation financière et de réelles options de financement pour faire croître leur entreprise, ce qui donnera de l'élan aux micro, petites et moyennes entreprises détenues par des femmes dans le pays.

Au Chili, nous appuyons toujours les avancées numériques et encourageons les femmes à s'intéresser aux domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques dans le cadre de notre partenariat quinquennal avec l'université technique de Federico Santa María à Santiago et Valparaíso. Notre investissement de 1,25 million de dollars a servi à la création du Centre pour la transformation numérique de la Banque Scotia, dont le mandat sera d'améliorer la recherche et le développement et dont profiteront 2 000 étudiants chaque année par diverses expériences pratiques, comme des programmations, des projets de synthèse et des stages dans les domaines de la cybersécurité, de l'intelligence artificielle et de l'analyse de données.

Nous avons prolongé notre engagement à soutenir les activités d'entrepreneuriat stratégique de Next Canada, qui offre formation, financement et mentorat aux entrepreneurs qui veulent s'attaquer aux défis mondiaux au moyen de l'intelligence artificielle. En 2020, nous avons versé 400 000 dollars à Next Canada pour continuer à épauler les entrepreneurs et innovateurs d'exception du pays et à faire tomber les injustices et préjugés pouvant entraver leur parcours. Les fonds ont aussi permis la création du *Scotiabank Outstanding Contribution to Society Award* (prix Banque Scotia pour contribution remarquable à la société), qui récompense les entreprises qui ont contribué sensiblement aux progrès sur les plans social et environnemental.

Nous en sommes à notre deuxième année de partenariat avec Junior Achievement (JA) Americas, un programme d'investissement de 1,3 million de dollars dans l'éducation financière des jeunes qui a pour but de les aider à réussir dans le contexte d'une économie mondiale, en Amérique latine et dans les Antilles. Le programme Road to Success 2.0 de la Banque Scotia et JA est appliqué

ACCROÎTRE LA RÉSILIENCE DE NOS COLLECTIVITÉS

chaque année, pendant l'année scolaire, dans 13 pays et porte sur le perfectionnement, l'innovation et la pensée design en leadership ainsi que sur le perfectionnement professionnel. Plus de 35 000 étudiants profiteront des retombées de cet investissement.

Nous n'ignorons pas l'importance de former et de favoriser l'épanouissement de la prochaine génération de leaders environnementaux. C'est pourquoi la Banque Scotia parraine des initiatives comme l'atelier « Les carrières dans le secteur de l'environnement » de Relay Education, qui fait connaître aux jeunes Autochtones les métiers ayant des retombées positives sur l'environnement et les y préparent. Nous sommes fiers de commanditer les programmes nationaux pour jeunes de Relay Education au Canada, qui insufflent à plus de 18 000 personnes chaque année le désir de bâtir un avenir énergétique entièrement renouvelable.

APPUYER DES COLLECTIVITÉS DIVERSIFIÉES ET INCLUSIVES

Cette année, citoyens et organismes de la société civile ont exhorté les sociétés à condamner le racisme et à en contrer les effets. Nous nous sommes engagés à combattre le racisme au sein même de notre organisation ainsi que dans les collectivités que nous servons. En 2020, nous avons investi dans la collectivité pour fournir les outils et les ressources éducatives aux jeunes noirs, Autochtones et de couleur dans les régions où nous sommes présents.

À l'heure actuelle, seulement 53 % des jeunes des communautés de Premières Nations, d'Inuits et de Métis au Canada obtiennent leurs diplômes d'études secondaires. Pour contribuer à résorber cette disparité, nous avons tiré parti de notre longue relation avec Indspire, le plus grand organisme de bienfaisance canadien dirigé par des Autochtones, pour les Autochtones : nous avons fait un don de 600 000 dollars pour rendre accessibles les ressources financières et culturelles dont les jeunes Autochtones ont besoin pour faire tomber les obstacles à l'éducation et leur permettre de profiter de possibilités de réseautage, de coaching et de mentorat.

Nous avons fait un don de 500 000 dollars à plusieurs organisations reconnues pour leur engagement dans la lutte contre la discrimination raciale au Canada et aux États-Unis. Par exemple, notre partenariat avec le Careers



Le programme North Star d'Indspire vise à ce que, en une génération, tous les étudiants autochtones obtiennent leur diplôme. Depuis 35 ans, nous soutenons la réussite scolaire des étudiants inuits, métis et membres des Premières Nations du Canada grâce à notre programme Bâtir un avenir meilleur : bourses d'études, programmes de récompenses et à nos programmes de mentorat. »

Mike DeGagne

Président et chef de la direction, Indspire



Education Empowerment (CEE) Centre for Young Black Professionals au Canada vise à améliorer la préparation à l'emploi et le parcours professionnel des jeunes noirs. Nous avons versé 200 000 dollars sur trois ans pour des programmes du CEE et l'infrastructure connexe afin d'aider les jeunes noirs à faire tomber les nombreuses barrières à l'emploi. Avec le don de la Banque Scotia, le CEE estime pouvoir aider 260 jeunes professionnels noirs dans leur parcours professionnel et leur préparation à l'emploi, par des programmes et services holistiques, adaptés culturellement et centrés sur la personne.

ACCROÎTRE LA RÉSILIENCE DE NOS COLLECTIVITÉS

Nous avons établi un partenariat pluriannuel avec l'organisme Harlem Children's Zone, dont la mission est de briser l'engrenage de la pauvreté transgénérationnelle dans le quartier Central Harlem, à New York. Notre financement ira au Center for Higher Education and Career Support (« centre de soutien à l'éducation supérieure et à l'emploi ») de l'organisme, qui aide les jeunes de Harlem sur la voie de la réussite en les mettant en contact avec plus de 200 établissements d'enseignement postsecondaire aux États-Unis.

De plus, nous avons utilisé notre stratégie de partenariats dans le milieu universitaire pour appuyer nos efforts dans la lutte contre le racisme, dont voici quelques exemples :

- Don de 500 000 dollars sur cinq ans à la bourse de recherche en innovation pour les étudiants noirs de la zone des médias numériques de l'Université Ryerson, qui ouvre diverses possibilités de mentorat et de réseautage aux propriétaires noirs d'entreprises en démarrage.
- Le tout nouveau Programme pour les étudiants en droit de la Banque Scotia offrira des bourses d'études aux étudiants de six facultés de droit au Canada désireux d'entreprendre une carrière juridique vouée au combat contre le racisme systémique. Le total de ces bourses s'élèvera à 540 000 dollars sur cinq ans et permettra à 18 étudiants de toucher une bourse renouvelable et d'avoir accès à du mentorat et à des possibilités de développement de carrière.
- Dans le cadre de ce programme, un don de 60 000 dollars sur trois ans a été fait pour appuyer le programme Black Future Lawyers de la Faculté de droit de l'Université de Toronto, qui vise à faire croître le nombre de personnes noires qui étudieront en droit et travailleront dans le domaine juridique.

SOUTENIR LA RÉUSSITE DES JEUNES PAR LE SPORT

Nous sommes convaincus que la résilience des collectivités passe par le développement des jeunes. Chaque année, nous parrainons des événements et établissons des partenariats dans les collectivités pour aider à inculquer aux jeunes des valeurs telles que le leadership, le respect, l'intégrité, le travail d'équipe, la discipline et la responsabilité.

À titre de banque du hockey au Canada, la Banque Scotia soutient les jeunes sur la glace et à l'extérieur de la patinoire. Au début de 2020, nous avons célébré la 20^e Journée du hockey au Canada Banque Scotia, à Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest) et fêté notre 10^e anniversaire en tant que commanditaire en titre, avec trois jours d'événements de hockey communautaire. Nous avons aussi organisé la Fête du hockey féminin de la Banque Scotia dans quatre marchés au Canada, attirant la participation de plus de 2 100 filles. L'événement a étendu sa portée pour inclure du contenu en ligne lié au hockey, à la nutrition et à d'autres sujets si les mesures sanitaires découlant de la COVID-19 ne permettaient pas des activités en personne.



Le Scotiabank Futbol Club (SFC) met sur pied des programmes de soccer destinés aux jeunes ou à la collectivité dans les pays d'Amérique latine et des Antilles. Depuis 2014, près de 500 000 enfants ont profité des activités du SFC. Au début de 2020, la Banque Scotia et la Concacaf ont tenu la deuxième édition de la NextPlay Cup, qui permet à des garçons et à des filles des Antilles de s'initier et de s'exercer au soccer, mais aussi d'acquérir des valeurs comme l'ardeur, l'esprit sportif, le travail d'équipe et le respect. Cette compétition amicale a réuni 1 750 garçons et 750 filles venant de la Jamaïque, des Bahamas, de la Barbade et de Trinité-et-Tobago. De plus, la Banque Scotia est le commanditaire officiel de la Liga Nacional Femenil Amateur Scotiabank (« ligue nationale féminine amateur ») au Mexique et soutient, à ce titre, les joueuses des catégories moins de 13 ans à moins de 20 ans du secteur amateur de la fédération mexicaine de soccer. Dans les trois dernières années, plus de 5 000 jeunes joueuses dans 33 états mexicains ont participé, et nous comptons en ajouter 30 000 autres sur les trois prochaines années.

Gouvernance



Dans cette section :

- 56 La confiance au sommet de notre entreprise
- 60 Défendre les droits de la personne
- 63 Protéger la Banque et nos clients

FAITS SAILLANTS DE 2020

- Pour la troisième année de suite, nous avons été classés par l'indice de durabilité Dow Jones dans le centile supérieur des institutions financières ayant les meilleures pratiques de gouvernance au monde et avons obtenu un score parfait dans la catégorie « politique de lutte contre le crime ».
- 46 % des membres de notre conseil d'administration sont des femmes.
- Nous avons effectué un examen axé sur les droits de la personne à l'échelle de la Banque pour mesurer nos progrès depuis l'examen de 2016 et mieux dégager les risques émergents en matière de droits de la personne.
- Nous avons rejoint les rangs du Conseil canadien des fournisseurs autochtones et de minorités visibles et sommes devenus champion de l'approvisionnement auprès des entreprises autochtones au sein du Conseil canadien pour le commerce autochtone en vue d'établir et d'approfondir les relations avec les communautés, entreprises et personnes autochtones.
- Nous avons terminé un projet pilote visant à offrir des produits financiers spécialisés aux survivants de la traite des personnes, projet que nous prévoyons élargir en 2021.
- Nous avons créé un groupe de travail sur la cybersécurité avec un mandat axé sur la COVID-19; le groupe a traité des dizaines de milliers d'indicateurs précoces de compromission potentielle.

La confiance au sommet de notre entreprise

Pourquoi ça compte?

L'intégrité et la responsabilité sont capitales, car l'éthique et une culture du risque solide forment la base de notre réussite. En matière de gouvernance, nous obéissons à des principes et à des pratiques exemplaires qui protégeront les intérêts de nos actionnaires et maintiendront la confiance de nos employés, clients et collectivités.

LIENS UTILES

[Politique en matière de gouvernance d'entreprise](#)

[Conseil d'administration](#)

[Rapport annuel 2020](#)

[Circulaire de sollicitation de procurations 2021](#)

[Code d'éthique de la Banque Scotia](#)

[Politique sur le signalement \(globale\)](#)

[Codes de conduite et engagements envers le public](#)

[Rapport annuel de l'ombudsman](#)

Diversité au sein du conseil¹

Le conseil d'administration et l'équipe de direction de la Banque Scotia œuvrent activement à la valorisation, au perfectionnement et au recrutement de leaders qui reflètent la diversité de nos activités et de notre clientèle. Nos administrateurs sont eux-mêmes des leaders de la collectivité ou du monde des affaires à l'échelle régionale, nationale ou internationale, qui nous font profiter de leur expertise reconnue sur divers sujets. Nous sommes fiers de la diversité de genre, d'âge et d'ethnie de notre conseil d'administration – et de sa diversité sur le plan mondial. Conformément à ses objectifs de diversité, la Banque souhaite que chaque sexe soit représenté à hauteur d'au

moins 30 % au conseil. De nos 13 administrateurs, 12 sont indépendants, et 6 (46 %) sont des femmes. De plus, nos grandes filiales ont une forte présence féminine au sein de leur conseil d'administration : 50 % à Scotia Capitaux, 67 % à la Banque Tangerine, 45 % en Jamaïque, 43 % en Colombie, 40 % aux États-Unis, 38 % au Pérou et en Europe, 33 % en Irlande et à Trinité-et-Tobago, 20 % au Mexique et près de 20 % au Chili.

Culture du risque

Pour que la gestion du risque s'avère efficace, il faut implanter une culture solide et omniprésente, au sein de laquelle chaque employé de la Banque a un rôle à jouer. La culture du risque de la Banque résulte de nombreux facteurs, tels que les rapports d'interdépendance au sein de la structure de gouvernance du risque, l'appétence au risque, la stratégie, la culture organisationnelle et les outils de gestion du risque. Une culture rigoureuse de gestion du risque met en avant des comportements en accord avec les valeurs de la Banque, contribue à la prise de risques réfléchis et permet aux employés de repérer les activités qui vont au-delà de l'appétence établie. Le programme de culture du risque de la Banque définit quatre indicateurs derrière une solide culture du risque :

- Ton donné par la direction – Prêcher par l'exemple : communication claire et cohérente des comportements attendus en matière de gestion des risques et de l'importance des valeurs de la Banque Scotia, et création d'un environnement dans lequel chaque personne est responsable de « faire les choses correctement ».

¹ Données sur la diversité des sexes au sein du conseil d'administration au 31 octobre 2020.

LA CONFIANCE AU SOMMET DE NOTRE ENTREPRISE

- Responsabilisation – Tous les employés sont responsables de la gestion des risques. Il existe un environnement de communication ouverte dans lequel les employés se sentent en sécurité de s'exprimer et de soulever leurs préoccupations sans crainte de représailles, et où les écarts par rapport aux comportements exemplaires ne restent pas sans conséquences.
- Gestion des risques – Les activités de prise de risques cadrent avec les stratégies et l'appétence au risque de la Banque. Les considérations liées à l'appétence au risque sont intégrées aux principaux processus décisionnels.
- Gestion du personnel – Les structures d'évaluation du rendement et de rémunération encouragent l'adoption des comportements souhaités et appuient les valeurs et la culture du risque de la Banque.

Responsabilité et éthique

Le *Code d'éthique de la Banque Scotia* (le « Code ») décrit les normes de conduite que doivent respecter tous les employés, employés temporaires, administrateurs et dirigeants de la Banque Scotia et de ses filiales directes et indirectes autour du monde. C'est un outil important pour préserver et renforcer la confiance.

La Banque exige de tous les employés qu'ils s'engagent chaque année à respecter le Code, qui est révisé au minimum tous les deux ans. En 2020, nous l'avons actualisé pour qu'il soit plus clair et mieux aligné sur les autres politiques de la Banque Scotia, et pour tenir compte du télétravail. La formation 2020 sur le Code et l'attestation connexe traitaient également du respect du Code et des normes applicables pour le télétravail ou le travail hors succursale. En plus de la formation sur le Code, les employés doivent en suivre une sur la lutte contre la corruption et les pots-de-vin dans le cadre du programme obligatoire.

FORMATION

2020

Employés qui ont adhéré au Code d'éthique de la Banque Scotia¹ **100 %**

Employés qui ont suivi la formation sur la lutte contre les pots-de-vin et la corruption **99,8 %**

¹ Au 31 décembre 2020. Exclut les exceptions approuvées.

Les employés, les dirigeants, les administrateurs et les travailleurs temporaires devant pouvoir faire part de toutes leurs préoccupations au travail, nous leur offrons tout un éventail d'options par l'intermédiaire du programme de signalement d'un problème au travail :

- En faire part à un gestionnaire ou à un supérieur (avec la possibilité d'un recours hiérarchique).
- Communiquer avec un représentant des ressources humaines en ligne ou par téléphone.
- Demander de l'aide au Bureau de l'ombudsman des employés, qui offre un soutien confidentiel pour les problèmes liés au travail.
- Soumettre un rapport anonyme par l'intermédiaire d'une ligne d'assistance indépendante, accessible en tout temps dans tous les pays où la Banque est présente ou par courriel whistleblower@scotiabank.com

La *Politique sur le signalement (globale)* de la Banque Scotia a été améliorée et approuvée de nouveau par le conseil d'administration en 2020. Nous avons ajouté divers mécanismes pour renforcer l'administration de la Politique et du programme de signalement d'un problème au travail, et pour améliorer l'expérience des personnes qui font part de leurs préoccupations. La Politique affirme toujours l'engagement de la Banque à avoir en place des mécanismes assurant la confidentialité et l'anonymat des signalements pour que tout problème au travail

Grands principes de vente de la Banque Scotia

- 1 Faire des clients notre priorité.
- 2 Agir à titre d'ambassadeur de la Banque.
- 3 Faire preuve de transparence envers les 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 AU SOMMET DE NOTRE ENTREPRISE

fasse l'objet d'une enquête approfondie sans crainte de représailles. Aucune mesure de représailles n'est tolérée.

La Banque Scotia place les besoins de ses clients avant tout : nous ne faisons pas de compromis en matière d'éthique dans le simple but d'atteindre nos objectifs de vente, de rentabilité ou autres. Cette valeur de base est clairement exprimée dans le Code et intégrée à nos grands principes de vente. La Banque Scotia s'est engagée volontairement à respecter un certain nombre de codes de conduite et d'engagements envers le public qui visent à protéger les intérêts des consommateurs et qui sont publiés sur son site Web. Nous supervisons et améliorons constamment nos pratiques et nos processus de vente pour nous assurer de toujours répondre aux attentes de nos clients. Le cadre de conception des programmes d'intéressement des ventes mondiaux et spécialisés assure que les programmes d'intéressement sont conçus, examinés et administrés conformément au Code, aux grands principes de vente et aux orientations des diverses autorités réglementaires. Nous veillons également à ce que les plans respectent l'appétence au risque de la Banque. En 2020, les employés ont suivi de la formation sur les grands principes de vente et de la formation sur la vente propre à leur secteur d'activités.

Nous attachons beaucoup d'importance à l'avis de nos clients sur les points à améliorer et veillons à recueillir régulièrement leurs commentaires. Si un client est incapable de régler son problème à sa succursale ou avec l'aide de notre Centre de contact, il peut le signaler au Bureau du président ou au Bureau de l'ombudsman. Le Bureau de l'ombudsman procède à un examen indépendant des plaintes de petites entreprises et de particuliers clients au Canada qui n'ont pu être résolues aux deux premiers paliers du [processus de règlement de la Banque](#).

Gouvernance relative aux enjeux sociaux et environnementaux

La surveillance de nos répercussions environnementales et sociales est une responsabilité partagée de la direction et du conseil d'administration. Le comité de gouvernance est chargé d'encadrer la stratégie et la production de rapports en lien avec les facteurs ESG, notamment

en évaluant nos résultats sur le plan environnemental et social et en évaluant les pratiques exemplaires d'information ESG.

Le comité passe en revue les sujets ESG d'actualité et émergents, en analyse les répercussions sur la stratégie de la Banque dans ce domaine, et examine le rapport ESG annuel. Il évalue l'approche de gouvernance de la Banque en continu pour fournir des conseils, et émet des recommandations sur les politiques, en ce qui a trait par exemple aux droits de la personne. En 2020, le comité a passé divers documents en revue lors de rencontres en février et en août pour étayer l'approche de la Banque des enjeux ESG et vérifier qu'elle s'inscrit bien dans la stratégie d'entreprise générale et les tendances du marché. Au mois d'octobre, le conseil d'administration a mesuré les progrès sur les engagements de la Banque Scotia sur le climat.



Les responsabilités de la haute direction pour la surveillance constante, l'évaluation et l'administration du contexte de risque et de l'efficacité du cadre de gestion des risques incombent au chef, Gestion du risque, qui relève directement du chef de la direction et a un accès sans limite au comité de gestion du risque du conseil. Le comité de gestion du risque est le responsable de la surveillance du risque d'entreprise, notamment des risques liés aux changements climatiques. Ces risques sont traités dans les rapports trimestriels sur la gestion du risque d'entreprise. Le comité vérifie et approuve

LA CONFIANCE AU SOMMET DE NOTRE ENTREPRISE

régulièrement les principaux cadres, politiques et limites de gestion du risque de la Banque, et veille à ce que la direction respecte le Cadre d'appétence au risque de l'organisation.

Le Comité d'audit et de révision s'occupe du traitement de l'information liée aux changements climatiques dans les rapports financiers, établit les normes de conduite et d'éthique et surveille la gestion du risque d'inconduite.

Il revient aux Ressources humaines de s'occuper de la diversité et de l'inclusion, du leadership, de la planification de la relève et de la rémunération globale. Le Comité des ressources humaines supervise ces aspects, ce qui exige notamment de s'assurer que nos programmes de rémunération cadrent bien avec nos programmes de gestion des risques. En 2020, ce comité a supervisé la stratégie de leadership et le processus de planification successorale, en s'efforçant, entre autres, d'accroître la présence des femmes et des minorités visibles aux postes de cadres supérieurs.

Les politiques en matière de gouvernance de la Banque sont supervisées par le Secrétariat général et Bureau de la gouvernance d'entreprise et sont conçues dans le but de préserver l'indépendance du conseil d'administration et la capacité de celui-ci à superviser la gestion de la Banque, notamment en ce qui a trait aux enjeux environnementaux et sociaux.

Défendre les droits de la personne

Pourquoi ça compte?

Les droits de la personne sont universels et chaque personne dans le monde mérite d'être traitée avec dignité et égalité. Le respect faisant partie de nos valeurs fondamentales, nous nous devons de respecter et de faire valoir les droits de la personne dans nos activités de commerce et d'exploitation, dans nos pratiques d'embauche, dans l'élaboration et l'offre de nos produits et services financiers, et dans la chaîne d'approvisionnement – *pour l'avenir de tous*. Notre *Déclaration des droits de la personne à l'échelle mondiale* établit que les droits de la personne sont la pierre d'assise de nos activités et la pierre angulaire de notre durabilité et de la confiance de nos parties prenantes.

LIENS UTILES

[Déclaration des droits de la personne](#)

[Code d'éthique du fournisseur](#)

[Déclaration de Scotiabank \(Royaume-Uni\) sur la lutte contre la traite des êtres humains et l'esclavage](#)

Promotion des droits de la personne

Notre *Déclaration des droits de la personne* décrit notre approche pour tenir les engagements qui nous lient en tant qu'employeur, fournisseur de services financiers, partenaire commercial et membre de la collectivité. Nous nous engageons à respecter les *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* de l'ONU, qui fournissent aux organisations un cadre clair pour intégrer les droits de la personne à leurs chaînes de valeur. En 2020, nous avons rejoint les rangs du groupe de travail sur les droits de la personne de Business for Social Responsibility afin de discuter avec d'autres sociétés mondiales de pratiques exemplaires, des difficultés rencontrées et des leçons apprises. À partir de notre étude de 2016 sur les droits de la personne, nous avons mené une nouvelle étude en 2020 pour mesurer nos progrès par rapport à nos priorités 2017-2020. Nous

avons mobilisé nos parties prenantes internes et externes pour identifier les nouveaux problèmes et ceux qui émergent, et pour réagir aux conséquences, risques et possibilités en matière de droits de la personne.

De plus, la déclaration sur la lutte contre la traite des êtres humains et l'esclavage de la Banque Scotia¹ énumère les processus de la Banque pour éviter l'esclavage et la traite des personnes. En 2020, nous avons commandé un examen externe de nos politiques et processus pour réitérer cet engagement fondamental envers les droits de la personne et nous conformer aux exigences réglementaires.

Les droits de la personne font partie intégrante du programme mondial de formation obligatoire de la Banque Scotia. En 2020, ont été données plus de 78 000 heures de formation liée aux droits de la personne, couvrant des sujets comme l'accessibilité, la sécurité, l'inclusion et le Code d'éthique.

Équité salariale

Dans le cadre de notre engagement à l'égard de la diversité, de l'inclusion et de la prise de décisions exemptes de préjugés, nous analysons des données sur les genres et la rémunération. En 2020, nous avons réalisé

¹ Cette déclaration a été élaborée conformément au paragraphe 54(1) de la Modern Slavery Act 2015 UK et constitue la déclaration sur la lutte contre l'esclavage et la traite des personnes de La Banque de Nouvelle-Écosse et de Scotiabank Europe plc pour l'exercice financier se terminant le 31 octobre 2020.

DÉFENDRE LES DROITS DE LA PERSONNE

un examen exhaustif de nos activités au Canada dans le cadre de notre stratégie en matière de droits de la personne.

Afin de comparer les données sur un pied d'égalité, nous avons examiné la rémunération médiane totale selon le sexe pour un poste de même échelon au Canada. Globalement, la tendance est restée stable d'année en année, comme le tableau de la page suivante le démontre. Il ressort de cette analyse un écart inférieur à 4 %, qui s'explique principalement par des différences en lien avec la démographie ou la nature du poste. L'écart s'est maintenu à 1 % au niveau débutant, le plus représenté au sein du personnel, et s'établissait un peu plus haut aux niveaux supérieurs. L'année 2020 est franchement sortie de l'ordinaire, les conditions économiques mettant sur la glace de nombreuses initiatives des Ressources humaines. Il n'en reste pas moins que nous savons que nous devons en faire plus pour réduire encore davantage le déséquilibre entre les employés. Nous demeurons déterminés à assurer une rémunération et un processus décisionnel équitables, transparents et fondés sur la qualité du travail.

Dans le cadre de notre évaluation annuelle, nous avons également examiné l'attribution des rajustements du salaire de base, les primes d'intéressement et l'évaluation du rendement individuel de 2020, pour les femmes et les hommes. Dans l'ensemble, nous avons relevé une légère différence en faveur des femmes, sauf aux échelons de gestion, où la rémunération était un peu plus élevée chez les hommes en raison de leur plus grande représentation dans les domaines spécialisés ou techniques. Autant d'hommes que de femmes ont reçu une prime d'intéressement.

Nous continuons à outiller et à former nos gestionnaires pour favoriser la prise de décisions objectives, et à agir pour accélérer l'avancement des femmes vers des postes plus haut placés. Selon nous, l'amélioration de leur représentation aux échelons de direction sera déterminante pour gommer les différences. Nous savons que la parité est moins respectée dans certains secteurs de la Banque, et c'est pourquoi nous avons mis en place des programmes pour accroître la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de notre organisation. En renforçant notre bassin de talents et en veillant à ce que les employés aient un accès égal aux possibilités d'avancement, nous voulons constituer une équipe hautement performante pour que la Banque soit reconnue comme un leader

du rendement organisationnel. Dans le cadre de notre engagement à enrichir la filière des candidats, nous avons publié nos objectifs en matière de diversité et d'inclusion, dont l'un est de porter à 40 % la proportion des femmes occupant un poste de haute direction (VP+) à l'échelle mondiale d'ici les cinq prochaines années. Consultez la page 36 pour en savoir plus.

RÉMUNÉRATION MÉDIANE TOTALE¹

Poste ²	Femmes par rapport aux hommes (%)
Vice-président, Premier vice-président	97 %
Direction ou professionnel expérimenté	96 %
Professionnel ou personnel responsable de l'administration ou de l'exploitation	99 %

¹ La rémunération totale inclut le salaire de base et les primes d'intéressement à court et à long terme (le cas échéant).

² 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.



DÉFENDRE LES DROITS DE LA PERSONNE

Gestion de notre chaîne d'approvisionnement

En tant qu'institution internationale, la Banque Scotia s'associe avec environ 20 000 fournisseurs partout dans le monde et a acheté des biens et des services d'une valeur totalisant 5,9 milliards de dollars en 2020. Notre *Code d'éthique du fournisseur* établit nos attentes envers nos partenaires actuels et potentiels en lien avec les pratiques d'affaires éthiques et responsables, les droits de la personne et l'intendance environnementale. Les questions et les risques ESG sont intégrés à nos processus de gestion des risques liés à l'approvisionnement et aux tiers. Tous les fournisseurs (nouveaux et anciens) invités à remplir une demande de propositions officielle font l'objet d'un examen fondé sur des critères qualitatifs et quantitatifs, qui comprennent les facteurs ESG.

Le *Code d'éthique du fournisseur* fait l'objet d'un examen officiel tous les deux ans, et en 2020 il a été actualisé pour intégrer nos attentes aux chapitres suivants : diversité et équité, intendance environnementale et lutte contre les changements climatiques, protection des données, lutte contre les pots-de-vin, la corruption et le blanchiment d'argent.

Le contrat-cadre de service modèle de la Banque stipule que les fournisseurs doivent se conformer au *Code d'éthique du fournisseur*. En 2020, nous avons élaboré de nouveaux questionnaires Connaître son fournisseur pour évaluer les pratiques d'embauche des fournisseurs sur le plan des droits de la personne; ces nouveaux questionnaires seront utilisés à compter de 2021. Les fournisseurs doivent répondre, par exemple, à des questions sur les pays où les sous-traitants exercent leurs activités, le taux de roulement du fournisseur, et les enquêtes, amendes ou pénalités d'importance relatives au travail des enfants, à la traite des personnes, aux normes du travail ou à la santé et sécurité au travail.

En 2020, nous avons pris des mesures à l'échelle de l'entreprise pour faire valoir la diversité dans nos relations avec les fournisseurs. Nous avons rejoint les rangs du Conseil canadien des fournisseurs autochtones et de minorités visibles et sommes devenus champion de l'approvisionnement auprès des entreprises autochtones dans le cadre de la stratégie d'approvisionnement du Conseil canadien pour le commerce autochtone. Nous entendons maintenir nos partenariats ou en établir de nouveaux avec des organismes de certification de premier plan.

DÉPENSES RELATIVES AUX FOURNISSEURS DE LA BANQUE SCOTIA, PAR CATÉGORIE



● TI, RH et marketing.....	33 %
● Services professionnels.....	27 %
● Opérations bancaires.....	22 %
● Immobilier	12 %
● Services de la société	6 %

Protéger la Banque et nos clients

Pourquoi ça compte?

La confiance est la pierre angulaire des services bancaires. À titre d'acteur majeur du système financier, nous avons notre rôle à jouer pour assurer l'efficacité et la sûreté des systèmes bancaires et financiers, et veiller à ce que les clients puissent faire leurs opérations en toute confiance. En conséquence, nous devons protéger les renseignements personnels, contribuer à la protection contre les fraudes et à la lutte contre les crimes financiers, et veiller à ce que les progrès technologiques se fassent de façon éthique.

LIENS UTILES

[Utilisez votre ordinateur en toute sécurité](#)

[Énoncé sur le programme LCBA de la Banque Scotia](#)

[Énoncé sur la Politique de conformité aux sanctions de la Banque Scotia](#)

[Engagement en matière de confidentialité](#)



Lutte contre les crimes financiers

Le terme « crime financier » désigne tout un éventail d'activités allant de la fraude au blanchiment d'argent. La Banque ne permet en aucun cas que ses produits et services puissent servir à faciliter le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme, la traite des personnes ou toute autre activité interdite par les lois et les règlements. Nous sommes résolus à contribuer au maintien de systèmes financiers sûrs dans les pays où nous exerçons nos activités, en adoptant une approche axée sur le risque, en investissant sur le renforcement de nos défenses et en améliorant les données et les renseignements sur le risque.

En 2020, nous avons publié un énoncé sur la lutte contre le blanchiment d'argent (LCBA) et la lutte contre le financement du terrorisme (LCFT) qui résume notre engagement et notre stratégie mondiale en ce qui a trait à la lutte contre les crimes financiers, dont les politiques et programmes de connaissance du client sont des éléments

centraux. La conception et l'administration du programme de LCBA reviennent au chef, Lutte contre le blanchiment d'argent de la Banque Scotia, qui a un accès sans limite à la haute direction et au conseil d'administration. Les employés sont tenus de suivre la formation annuelle obligatoire sur la LCBA, la LCFT et les sanctions.

Comptant parmi les chefs de file du secteur bancaire dans les Amériques, nous avons un rôle important à jouer dans l'amélioration de l'efficacité des efforts de LCBA et de LCFT dans le secteur des services financiers en vue de protéger nos clients, les collectivités et la Banque. Par des produits et services financiers novateurs, des partenariats mondiaux et nationaux à intervenants multiples et des campagnes de sensibilisation, nous pouvons aider à protéger les droits de la personne et à combattre le crime. Voici quelques exemples :

- La Banque Scotia aide les survivants de la traite de personnes à avoir accès aux services financiers; elle a conclu un projet pilote couronné de succès en 2020, dans le cadre du projet d'accès aux services financiers.

PROTÉGER LA BANQUE ET NOS CLIENTS

Dans le cadre d'un nouveau programme spécialisé destiné aux particuliers qui verra le jour en 2021, nous offrirons aux survivants une gamme de cartes de crédit adaptées à leur situation, un programme d'éducation financière personnalisé ainsi qu'un compte-chèques et un compte d'épargne gratuits et illimités pour les aider à reprendre une vie normale.

- Au début de 2020, la Banque Scotia a dirigé la création du projet Shadow, qui vise à lutter contre l'exploitation sexuelle d'enfants en ligne par l'amélioration des



Grâce à sa participation et à son leadership dans des partenariats public-privé, comme le projet Shadow, la Banque Scotia fait braquer les projecteurs sur l'exploitation sexuelle des enfants en ligne et l'utilisation de notre système financier par les criminels pour soutenir leurs activités illégales. Nos efforts collectifs pour accroître la sensibilisation, reconnaître les caractéristiques de ces crimes et faciliter les signalements aux forces de l'ordre contribueront grandement à améliorer la sécurité des collectivités où nous sommes présents. »



Stuart Davis

Vice-président à la direction et chef mondial, Gestion du risque de crimes financiers

méthodes de détection, de signalement et d'arrêt des opérations soupçonnées de servir au blanchiment d'argent. Ce partenariat, codirigé par la Banque Scotia et le Centre canadien de protection de l'enfance, est soutenu par le Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada (CANAFE) avec la participation des grandes institutions financières et des forces de l'ordre du Canada. En décembre 2020, le CANAFE annonçait la mise en place d'une alerte opérationnelle dressant la liste des indicateurs de blanchiment d'argent lié à l'exploitation sexuelle des enfants en ligne pour aider les diverses entités à repérer et signaler ce crime. Au moment de l'annonce, le projet Shadow avait déjà permis au CANAFE de transmettre aux services de police partenaires plus de 40 déclarations de renseignement financier liées à l'exploitation sexuelle d'enfants en ligne.

- En décembre 2020, la Banque Scotia s'est jointe à WePROTECT Global Alliance, un partenariat public-privé mondial voué à s'attaquer à l'exploitation sexuelle des enfants et des violences sexuelles à leur endroit et qui veut aussi aider les différents pays d'Amérique latine et des Antilles à mettre fin aux agressions sexuelles d'enfants en ligne.
- En Colombie, Scotiabank Colpatria a lancé une campagne interne, intitulée No te debes contagiar (« ne te laisse pas infecter »), pour sensibiliser les employés à la lutte contre le blanchiment d'argent. Cette campagne innovatrice fait un parallèle entre les mesures de prévention contre la propagation de la COVID-19 et celles contre le blanchiment d'argent. Elle a d'ailleurs mérité le prix de la meilleure campagne en ligne remis par l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime.

Éthique appliquée à l'intelligence artificielle et aux technologies

L'intégration des technologies et de l'intelligence artificielle aux technologies bancaires pourrait grandement améliorer l'expérience client et l'efficacité opérationnelle. Bien que le déploiement de l'intelligence artificielle n'en soit qu'à ses débuts dans le secteur bancaire, la Banque Scotia a commencé à jeter les bases de son cadre éthique pour l'utilisation de l'intelligence artificielle dans ses activités par la publication de ses principes directeurs pour l'éthique en matière d'intelligence artificielle.

PROTÉGER LA BANQUE ET NOS CLIENTS

En 2020, nous avons officialisé notre politique de gouvernance de l'intelligence artificielle, qui définit notre engagement à encadrer les cycles de vie des technologies d'intelligence artificielle de façon responsable en mettant l'accent sur la performance opérationnelle et sur l'expérience client. Une première cohorte de plus de 40 employés a terminé le programme d'attestation en intelligence artificielle et fiabilité des données pour entreprises, conçu spécifiquement pour les employés de la Banque Scotia et lancé en collaboration avec l'Université Queen's au Canada et avec l'IEEE, le plus grand organisme professionnel mondial. Nous avons également ajouté de nouvelles options à notre programme de formation interne en 2020, notamment par l'intégration d'un module sur l'éthique en intelligence artificielle à la plateforme de formation interne, collaboré avec Deloitte pour un atelier destiné aux cadres sur l'éthique relative aux données et tenu une séance d'information virtuelle sur l'intelligence artificielle et l'éthique à laquelle plus de 400 employés ont participé. Nous avons aussi annoncé en 2020 la mise en place d'une nouvelle plateforme mondiale d'intelligence artificielle qui fournira des conseils financiers intelligents et personnalisés à ses clients.

Confidentialité et sécurité des données

La Banque Scotia s'est dotée d'un programme rigoureux de protection de la vie privée pour préserver les renseignements personnels qui lui sont confiés. Notre nouvel engagement en matière de vie privée établit les principes d'utilisation responsable et de protection des données des clients auxquels elle obéit. Le *Cadre de gestion du risque d'atteinte à la vie privée*, que le conseil d'administration a approuvé en 2019, et la *Politique de gestion du risque d'atteinte à la vie privée* énumèrent les principes, politiques et procédures qui forment notre stratégie mondiale de gestion des risques d'atteinte à la vie privée, assurant ainsi la conformité à la réglementation et le maintien de la confiance des clients. Cette politique a été élaborée conformément aux pratiques exemplaires nationales et mondiales, notamment celles de l'Association canadienne de normalisation et de l'Organisation de coopération et de développement économiques, et elle est révisée tous les deux ans.

La Banque gère les événements relatifs à la vie privée, y



Une utilisation éthique des données et de l'intelligence artificielle est la pierre angulaire de l'innovation pour les banques et autres institutions financières, et elle favorise le maintien de relations de confiance avec les clients. Un développement et une utilisation de technologies axés sur l'éthique et la protection du client forment un tremplin d'innovation plutôt qu'une barrière ou une case à cocher. »



Elizabeth Chacko

Vice-présidente, Risque lié aux données et à l'intelligence artificielle

compris ceux liés à des tiers, conformément à la marche à suivre claire et exhaustive des *Procédures de gestion des incidents relatifs à la vie privée et des atteintes à la vie privée*. Les événements sont acheminés selon les procédures pour en établir la gravité et déterminer la marche à suivre afin d'atténuer les risques pour les personnes touchées ou pour la Banque.

Nous soutenons toujours les employés en leur fournissant les outils et ressources qu'il leur faut – formation en ligne obligatoire, directives sur la protection de la vie privée des clients dans un contexte de télétravail et formation approfondie spécialisée sur l'évaluation des facteurs relatifs

PROTÉGER LA BANQUE ET NOS CLIENTS

à la vie privée et la gestion des incidents relatifs à la vie privée et des atteintes à la vie privée – pour se conformer sans relâche aux normes de protection de la vie privée de la Banque.

Au cours de la Semaine de la sensibilisation à la protection de la vie privée 2020, qui s'est prolongée sur l'ensemble du mois de mai, nous avons lancé une boîte à outils sur notre engagement à protéger la vie privée pour souligner l'importance du rôle que jouent les employés dans la préservation des renseignements personnels de la clientèle et du personnel.

PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE

2019 2020

Nombre total de plaintes fondées signalant une violation de la confidentialité (à l'échelle mondiale)

13 8

¹ On entend par « plaintes fondées » celles qui respectent les seuils de déclaration en vigueur. Voir la p. 24 des Index du rapport ESG 2020 en annexe pour en savoir plus. Aucune d'entre elles n'a toutefois entraîné de répercussions économiques, environnementales et sociales majeures, ni n'a sensiblement influencé le jugement et les décisions des parties prenantes.

Cybersécurité

La cybersécurité reste une des grandes priorités de la Banque Scotia, surtout dans le contexte de la pandémie mondiale où les services bancaires numériques ont pris de l'importance. Pour protéger les clients, nous mis en place des processus efficaces pour détecter et prévenir les cyberattaques, risques et autres menaces. La cybersécurité est au cœur de notre programme de gestion des risques et un élément capital de notre programme de prévention des crimes financiers.

Nous appliquons un ensemble de politiques qui définissent l'approche de la Banque en matière de sécurité : la *Politique afférente à la sécurité des données*, la *Politique afférente à la cybersécurité* et le *Cadre de gouvernance afférent à la sécurité des données*, calqué sur celui du National Institute of Standards and Technology (NIST). Le chef, Sécurité des données de la Banque Scotia dirige l'application de la stratégie mondiale de la Banque en matière de cybersécurité et fait état au conseil d'administration chaque trimestre des risques pour la sécurité. En 2020, les membres du conseil d'administration ont suivi une formation supplémentaire sur la cybersécurité composée de vidéos où des employés

abordent des sujets comme le vol d'identité, connaître les auteurs d'attaques et la sécurité infonuagique.

Étant donné l'augmentation du risque de fraude et d'autres formes de cybercrime liées à la COVID-19, nous avons mis sur pied un groupe de travail sur la cybersécurité liée à la COVID-19 au début de 2020. Ce groupe multidisciplinaire a travaillé collectivement à détecter et éradiquer des menaces avérées liées à la COVID-19, traitant des dizaines de milliers d'indicateurs précoces de compromission potentielle. Il collabore également avec nos partenaires sectoriels et les collectivités en échangeant les renseignements sur les cybermenaces pour accélérer la détection et la neutralisation des menaces.

Pour soutenir les employés et faire valoir la sensibilisation à la cybersécurité et la formation sur le sujet, nous avons mis en ligne un nouveau portail sur la cybersécurité en complément de la formation annuelle obligatoire. Nous avons élargi la portée et augmenté la fréquence des campagnes mondiales de sensibilisation à l'hameçonnage. Nous avons également lancé un nouveau module de formation sur l'hameçonnage pour favoriser une culture de gestion de la cybersécurité afin de protéger la Banque, les clients et les employés. Le chef de la direction a donné, au mois d'octobre, le coup d'envoi du Mois de la sensibilisation à la cybersécurité, qui comprenait des séances virtuelles sur divers sujets d'importance, par exemple : femmes leaders en technologie, rançongiciels et protection des données.



Principaux facteurs ESG et mobilisation des parties prenantes

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

La Banque Scotia suit constamment les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance qui pourraient avoir des répercussions sur la Banque ou sur lesquels les actions de la Banque pourraient avoir une influence pour la société. En 2020, en partenariat avec Business for Social Responsibility (BSR), un consultant mondial en durabilité, nous avons procédé à une évaluation de l'importance relative des enjeux ESG pour valider et étayer les stratégies actuelle et future de la Banque Scotia relativement aux enjeux ESG, approfondir nos relations avec les parties prenantes et confirmer notre approche relativement à la reddition de comptes et aux déclarations en matière environnementale, sociale et de gouvernance. L'évaluation intégrait des perspectives internes et externes, et se concentrait tout particulièrement sur les droits de la personne. Elle a aussi relevé des enjeux ESG émergents qui pourraient prendre de l'importance. Nous avons choisi une méthode courante pour cette évaluation :

① DÉTERMINER

Nous avons dressé une longue liste d'enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance potentiellement importants qui pourraient avoir des répercussions sur la Banque ou sur lesquels les actions de la Banque pourraient avoir une influence pour la société ou l'environnement. Pour cerner ces enjeux, nous nous sommes fortement inspirés de sources internes et externes : priorités et stratégies commerciales, objectifs de développement durable, cadres et normes de déclaration ESG – SASB, GRI et TFCD –, associations sectorielles et initiatives de collaboration, priorités des parties prenantes et contexte réglementaire.

② ÉVALUER

Pour analyser plus avant les enjeux déterminés, nous avons mené des entrevues avec 58 leaders et experts de la Banque, dont plusieurs en Amérique latine. Les points de vue exprimés ont très bien fait ressortir les répercussions potentielles des enjeux ESG sur la Banque Scotia. Pour savoir exactement comment la Banque pouvait exercer son influence sur ces enjeux, nous avons également fait des recherches auprès de 80 intervenants – ONG, investisseurs, pairs et organismes de revendication. Des entrevues avec des experts de ces organisations nous ont donné d'autres points de vue sur des enjeux ESG précis. Nous avons utilisé un outil de suivi des médias et réseaux sociaux pour valider les renseignements obtenus dans les recherches documentaires et les entrevues sur les enjeux ESG émergents pertinents pour la Banque Scotia et le secteur des services financiers.

③ PRIORISER

À cette étape, nous avons dressé la liste des thèmes qui se sont dégagés de notre analyse et les avons classés selon l'importance de leurs répercussions potentielles sur la Banque et de l'importance des retombées des actions de la Banque sur la société et l'environnement. Nous avons également voulu connaître l'effet de scénarios futurs sur l'ordre de priorité des enjeux ESG. Au moyen d'un exercice visant à déterminer les enjeux importants dont les effets pourraient être amplifiés ou atténués dans divers scénarios prospectifs, nous avons pu dégager des problèmes émergents, imprévisibles ou évolutifs pouvant avoir d'autres répercussions ESG importantes dans le futur.

PRINCIPAUX FACTEURS ESG ET MOBILISATION DES PARTIES PRENANTES

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

- Répercussions environnementales des activités de prêt et d'investissement
- Risques liés aux changements climatiques
- Empreinte écologique des activités

ASPECTS SOCIAUX

- Répercussions sociales des activités de prêt et d'investissement
- Satisfaction de la clientèle
- Technologies perturbatrices
- Diversité, équité et inclusion au travail
- Santé et bien-être des employés
- Conditions de travail des employés
- Inclusion financière et accès aux services financiers
- Retombées économiques locales
- Retombées positives des produits bancaires
- Recrutement de talents, perfectionnement et rétention

GOUVERNANCE

- Éthique en affaires
- Gouvernance d'entreprise
- Protection des consommateurs
- Protection des données
- Utilisation responsable des données
- Instabilité du système financier
- Politiques publiques et lobbying
- Approvisionnement responsable
- Transparence

PARTIE PRENANTE

NOS INTERACTIONS EN 2020

QUESTIONS ESG D'INTÉRÊT EN 2020

Clients

- Communication proactive avec les clients vulnérables durant la pandémie de COVID-19
- Commentaires dans *Le pouls* et les appels de suivi
- Interactions en personne en succursale
- Produits et services bancaires numériques
- Centres de contact
- Médias sociaux
- Occasions d'améliorer l'expérience client
- Soutien et conseils durant la pandémie de COVID-19
- Inclusion financière et accès aux produits et services financiers
- Investissement dans la collectivité et philanthropie
- Cybersécurité et confidentialité des données

Employés

- Interactions en ligne sur la plateforme de réseautage, par courriel ou dans l'intranet
- Trois séances d'écoute entre plus de 200 employés et cadres axées sur la diversité et l'inclusion, où les employés ont fait part de leurs expériences anonymement (79 % des participants ont déclaré être des personnes noires, autochtones ou de couleur)
- Assemblées locales et réunions d'équipe en personne et virtuelles
- Événements virtuels soulignant les journées mondiales relatives à l'inclusion : Mois de l'histoire des Noirs, Fierté LGBTQ+, Journée nationale des peuples autochtones, Journée du chandail orange, Journée mondiale de la santé mentale et Journée internationale des personnes handicapées
- Mobilisation régulière au moyen du sondage sur l'expérience des employés – *Pouls Scotia*, y compris les sondages relatifs à la COVID-19
- Environnement de travail souple et positif axé sur la santé physique et mentale des employés
- Ressources et outils pour l'adaptation au télétravail
- Environnement de travail diversifié, équitable et inclusif
- Possibilités de formation continue et acquisition de nouvelles connaissances
- Droits de la personne au travail
- Connaissances et outils permettant de mettre encore davantage l'accent sur le client
- Occasions de nouer des liens avec les collectivités locales et de les soutenir

PRINCIPAUX FACTEURS ESG ET MOBILISATION DES PARTIES PRENANTES

PARTIE PRENANTE	NOS INTERACTIONS EN 2020	QUESTIONS ESG D'INTÉRÊT EN 2020
Actionnaires, investisseurs, agences d'évaluation et analystes de recherche	<ul style="list-style-type: none"> Participation de l'équipe de direction aux conférences d'investisseurs Propositions et demandes de renseignements des actionnaires Conférences téléphoniques de mise à jour annuelles et trimestrielles sur les bénéfices Médias sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur la Banque, les clients et l'économie en général Acquisitions, dessaisissements et repositionnement de l'organisation Rendement et évaluation des actions Marché de l'habitation et endettement des consommateurs au Canada Enjeux géopolitiques et macroéconomiques Transformation numérique Instruments financiers au service de la durabilité (ex. : obligations vertes) Harmonisation des normes de déclaration ESG Droits de la personne et relations avec les Autochtones Rémunération de la haute direction
Gouvernement	<ul style="list-style-type: none"> Dialogue des décideurs et des représentants du gouvernement Mémoires présentés aux consultations du gouvernement Appartenance au groupe de travail des secteurs public et privé sur la finance durable de l'Institute of International Finance Comité technique de l'Association canadienne de normalisation sur la définition d'une taxonomie financière pour la transition écologique au Canada 	<ul style="list-style-type: none"> Cybersécurité et crimes financiers Finance numérique et protection des données Commerce international Diversité et inclusion Politique sur la finance durable et changements climatiques Modernisation des paiements au Canada
Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> Procédures d'approvisionnement Évaluation des fournisseurs potentiels en matière de durabilité Programme de gestion du risque lié aux tiers 	<ul style="list-style-type: none"> Code d'éthique du fournisseur <i>Modern Slavery Act</i> du Royaume-Uni et droits de la personne Risque environnemental et social Politique d'approvisionnement mondiale
ONG, organismes de développement et de mobilisation communautaire et établissements d'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> Partenariats communautaires Événements virtuels et webinaires Bénévolat des employés Investissement dans les partenariats avec des établissements d'enseignement Collaboration avec Business for Social Responsibility relativement aux droits de la personne 	<ul style="list-style-type: none"> Inclusion et résilience économiques Littératie et éducation financières Dons et soutien financier durant la pandémie de COVID-19 Respect des cultures autochtones Changements climatiques
Organismes nationaux et mondiaux œuvrant pour le développement durable	<ul style="list-style-type: none"> Signature du <i>Pacte mondial des Nations Unies</i> Signature des <i>Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU</i> Adoption des <i>Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des LGBTI de l'ONU</i> Signature du serment des dirigeants adhérant à l'initiative BlackNorth 	<ul style="list-style-type: none"> Droits de la personne Diversité, équité et inclusion Transparence relative aux risques ESG Changements climatiques et tarification du carbone Objectifs de développement durable

Prix et distinctions

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



NOTES ET INDICES ESG

- Pour la troisième année d'affilée, la Banque a été inscrite à l'indice de durabilité Dow Jones (DJSI) North America, au premier rang des institutions financières dans les catégories « pratiques de gouvernance » et « politique de lutte contre le crime ».
- La Banque est inscrite à l'indice FTSE4GOOD depuis 2001.
- ISS ESG : distinction « Prime »
- MSCI ESG : AA

ENVIRONNEMENT

- Le CDP a attribué la note « A- » pour les déclarations de la Banque en matière de changements climatiques pour l'exercice 2019.
- Gestion financière MD a été classée parmi les employeurs les plus verts au Canada.

SOCIÉTÉ

- La Banque a reçu plusieurs distinctions de l'institut Great Places to Work en 2020 : l'un des meilleurs employeurs au monde, l'un des meilleurs milieux de travail au Canada et en République dominicaine, l'un des meilleurs lieux de travail pour les femmes au Pérou et l'un des meilleurs lieux de travail pour le bien-être mental.
- La Banque a gagné deux récompenses *Workplace Benefits Awards* de Benefits Canada : *Coronavirus and Benefits et Mental Health*.
- La Banque Scotia a été nommée société d'affaires nationale de l'année par la Chambre de commerce LGBT+ du Canada (CGLCC).
- Dans le cadre de la campagne *Equidad* de Human Rights Campaign au Mexique et au Chili, la Banque a été reconnue parmi les *Mejores Lugares para Trabajar LGBT* (« meilleurs lieux de travail pour la communauté LGBT »).

- La Banque a été récompensée par *Aequales PAR* au Pérou et en Colombie pour son leadership au chapitre de l'égalité des sexes.
- La Banque figure au palmarès 2020 des cultures d'entreprise les plus admirées au Canada de *Waterstone Human Capital*

GOVERNANCE, INNOVATION ET RÉPUTATION

- La Banque Scotia a été nommée Banque de l'année au Canada, à Trinité-et-Tobago, à la Barbade et en Jamaïque par le magazine *The Banker* (publication du *Financial Times*).
- Scotiabank Chile nommée Banque de l'année par *LatinFinance*.
- Étude d'impact de la COVID-19 sur la clientèle canadienne de Bond : la Banque figure au premier rang au chapitre de la satisfaction des clients propriétaires d'entreprise au pays pour sa réponse à la crise de la COVID-19.
- La Banque a mérité deux distinctions provenant du magazine *EuroMoney* en 2020 : meilleure transformation bancaire en Amérique latine et meilleure banque au Chili
- La Banque Scotia a remporté le prix de l'innovation de l'année en matière de sécurité dans le secteur des services bancaires aux particuliers à l'occasion de la remise des prix *Retail Banker International*. Ce prix souligne les efforts et les investissements de la banque dans le cadre de son programme de gestion du risque de crimes financiers.
- La Banque Scotia est reconnue par le magazine *Global Finance* pour son leadership remarquable en temps de crise, et désignée meilleure banque à Trinité-et-Tobago.
- Meilleure banque d'Amérique du Nord au chapitre de l'innovation dans les services bancaires numériques selon le magazine *The Banker*.
- La Banque Scotia est arrivée en tête du classement de l'étude de J.D. Power de 2020 sur la satisfaction des clients quant aux services bancaires en ligne au Canada, et deuxième pour la satisfaction à l'égard de l'application mobile.

Banque Scotia^{MD}

^{MD} Marque déposée de La Banque de Nouvelle-Écosse.