



2 0 2 1

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

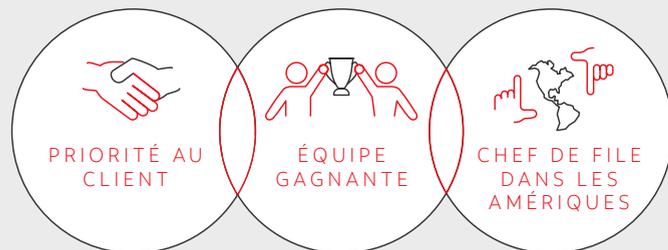
**Banque Scotia**

# À propos de la Banque Scotia

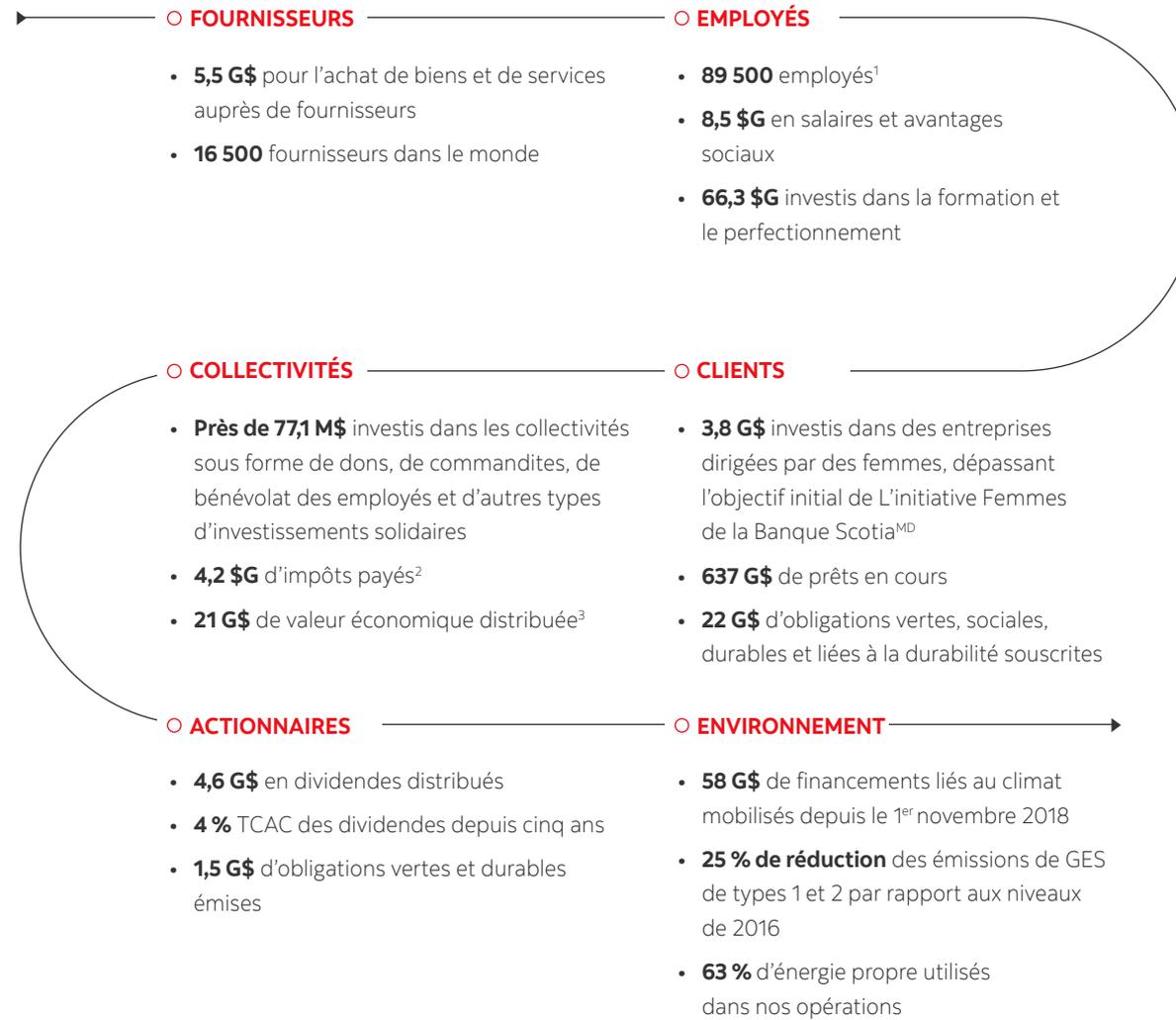
Nous sommes là pour l'avenir de tous™

La Banque Scotia compte parmi les chefs de file du secteur bancaire dans les Amériques. Dans l'esprit de sa mission d'entreprise, pour l'avenir de tous, elle contribue à la réussite de ses 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.

Nos avenir sont intimement liés. Notre entreprise crée plus de valeur quand nous nous épanouissons tous. La Banque Scotia permet à ses clients, à ses employés et aux collectivités de réaliser leur plein potentiel grâce à une plus grande participation économique et une culture d'inclusion. Nous mobilisons les ressources financières nécessaires pour relever les défis sociaux et environnementaux de notre monde, en plus de faire preuve d'une gouvernance prudente et d'intégrité à l'échelle de nos activités.



## NOUS CRÉONS DE LA VALEUR

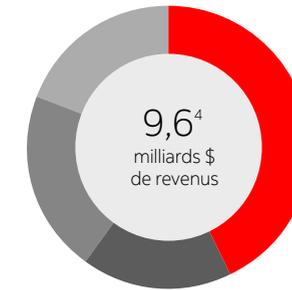


Les chiffres présentés sur cette page sont des données en date du 31 octobre 2021, à moins d'indication contraire.

<sup>1</sup> En fonction d'un nombre d'équivalents temps plein (ETP) selon le rapport annuel 2021 de la Banque Scotia.(p. 138).

<sup>2</sup> Comprend les impôts sur le revenu et les autres impôts tels que les charges sociales et les taxes sur les entreprises, sur le capital et sur les produits et services.

<sup>3</sup> La valeur économique distribuée est une mesure de durabilité et a été calculée selon la méthodologie GRI 201-1 Valeur économique directe générée et distribuée (2016) en tant qu'indicateur de la manière dont la Banque crée de la valeur pour ses différentes parties prenantes. Les chiffres sont tirés du Rapport annuel 2021 comme suit : 31,3 milliards de dollars en revenus (p. 153), 8,5 milliards de dollars de salaires et avantages sociaux (p. 153), 3,9 milliards de dollars de dépenses d'exploitation nettes



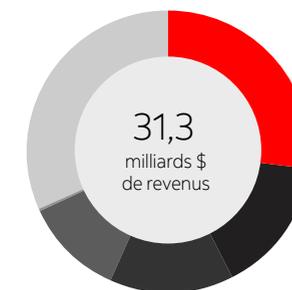
### BÉNÉFICE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ<sup>4</sup>

- Réseau canadien..... 43 %
- Gestion de patrimoine mondiale... 17 %
- Services bancaires et marchés mondiaux..... 21 %
- Opérations internationales..... 19 %



### BÉNÉFICE PAR MARCHÉ<sup>4</sup>

- Canada..... 68 %
- Alliance du Pacifique (Mexique, Pérou, Chili, Colombie)..... 18 %
- États-Unis ..... 7 %
- Antilles et Amérique centrale..... 3 %
- Autres pays..... 4 %



### VALEUR ÉCONOMIQUE DISTRIBUÉE<sup>3</sup>

21 G\$

- Salaires et avantages sociaux..... 8,5 G\$
- Dépenses d'exploitation nettes..... 3,9 G\$
- Dividendes en espèces..... 4,6 G\$
- Impôts..... 3,9 G\$
- Dons aux collectivités..... 0,1 G\$
- Valeur économique conservée..... 10,3 G\$

(p. 153, somme des locaux et de la technologie, des communications, de la publicité et du développement commercial et des dépenses professionnelles), 4,6 milliards de dollars de dividendes en espèces (p. 155), 3,9 milliards de dollars d'impôts (impôts totaux de 4,2 milliards de dollars selon la p. 13, ajustés pour supprimer les impôts différés de 0,3 milliard de dollars selon la p. 219 conformément à la GRI) et dons aux collectivités (basés sur les données collectées pour le Rapport ESG p. 59). Les impôts comprennent les impôts sur le revenu exigibles, les charges sociales, les impôts des entreprises et les impôts sur le capital.

<sup>4</sup> La mesure financière est basée sur les résultats financiers ajustés excluant le secteur d'exploitation Autres. Veuillez vous reporter au rapport annuel, p. 20, pour un rapprochement des résultats financiers présentés selon les PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, informations qui sont intégrées par renvoi aux présentes.



## Message du président et chef de la direction

J'ai longtemps cru que le travail dans le milieu bancaire était une vocation. Les banques sont un élément clé pour la prospérité, des partenaires qui permettent le succès des petites et grandes entreprises, un élément essentiel du tissu social et des moteurs de croissance économique qui améliorent le sort de tous. Notre façon d'exercer nos activités influence le monde qui nous entoure, des collectivités à la société en général, en passant par notre environnement naturel. C'est là notre objectif : d'être là, *pour l'avenir de tous*, en tant que force bienveillante.

L'un des domaines clés sur lesquels nous avons mis l'accent au cours de la dernière année est celui des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, tout particulièrement au chapitre de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'investissement dans des initiatives touchant les trois secteurs afin de maximiser notre incidence positive. Nous avons déjà pris des mesures concrètes et mis en place des programmes innovateurs pour réaliser des progrès réels dans des dossiers comme les changements climatiques, la résilience économique et la diversité, l'équité et l'inclusion. Les enjeux ESG continuent de revêtir une importance capitale pour la Banque.

Cette année, la Banque Scotia s'est jointe à l'alliance bancaire Net Zéro, solidifiant ainsi son engagement à jouer un rôle important dans le soutien et le financement de la transition climatique tout au long de cet effort de longue haleine. Nos objectifs sont ambitieux, mais réalisables. Tel qu'il est indiqué dans notre Rapport sur le virage carboneutre, nous serons une banque carboneutre d'ici 2050. Nous établissons à l'échelle de la Banque des cibles quantitatives et temporelles de réduction des émissions de gaz à effet de serre associées à nos activités de financement et à nos propres activités. Nous nous contribuons également aux discussions, analyses et actions nécessaires qui aideront le monde à atteindre son objectif en matière de carboneutralité, y compris le lancement de notre fonds Net-Zero Research Fund de 10 millions de dollars l'année dernière. Nous misons sur la transition vers une économie à faibles émissions de carbone en réalisant un placement d'obligations durables de trois ans d'un montant d'un milliard de dollars américains – le plus important d'une société ou d'une entité financière canadienne en 2021 – et en finançant ou refinançant des actifs, des entreprises et des projets verts ou sociaux.

La Banque a solidifié son engagement à renforcer les collectivités partout où elle exerce ses activités en 2021 en lançant l'initiative ScotialNSPIRE. Par l'entremise de ScotialNSPIRE, nous investirons 500 millions de dollars sur 10 ans dans les collectivités pour promouvoir la résilience économique des groupes défavorisés en éliminant les obstacles à l'avancement et en facilitant l'accès aux possibilités.

Il est également important pour nous, en tant qu'organisation, de refléter les collectivités que nous servons. Cette année, plus de 40 % de nos vice-présidents au Canada sont des femmes, et nous sommes en bonne voie d'atteindre notre objectif de diversité, d'équité et d'inclusion pour que les femmes représentent 40 % de nos cadres dans le monde d'ici 2025. Nous sommes fiers d'avoir été nommés l'une des 25 entreprises les plus diversifiées et inclusives au monde par Refinitiv pour la quatrième année consécutive. Nous avons aussi été inclus dans l'indice de Bloomberg sur l'égalité des genres à une quatrième reprise en raison de notre engagement à l'égard de la transparence dans les rapports sur les genres et de l'égalité des genres au sein de notre effectif.

Je tiens à exprimer ma gratitude à notre équipe gagnante de 89 500 BanquiersScotia pour leur contribution au cours d'une autre année difficile. Dans l'ensemble des collectivités où nous sommes présents, notre équipe s'est montrée à la hauteur et a continué à agir comme il se devait, tout en accordant la priorité à nos clients. Elle a une fois de plus démontré pourquoi nous sommes parmi les chefs de file du secteur bancaire dans les Amériques.

**Brian J. Porter**

Président et chef de la direction, Banque Scotia



## Message du président du conseil d'administration

Guidée par son objectif, *pour l'avenir de tous*, la Banque Scotia fait partie intégrante du tissu social et économique des endroits où elle exerce ses activités. Nous ne prenons pas ce rôle et cette responsabilité à la légère, et le Conseil est fier de la façon dont la Banque a fait face à la COVID-19 et aux nombreux autres défis auxquels les collectivités dans son empreinte ont été confrontées au cours de la dernière année. Cela inclut les disparités sociales qui ont fait surface ou ont été exacerbées, souvent à la suite de la pandémie, ou des incidents météorologiques extrêmes qui ont mis en évidence les pires répercussions du changement climatique.

Cette année, le Conseil a passé beaucoup de temps avec les parties prenantes pour discuter de questions importantes, notamment les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), et nous avons été ravis de pouvoir leur présenter des mises à jour continues sur les efforts de la Banque. Des progrès importants ont été réalisés au cours de la dernière année dans des domaines comme la carboneutralité, la diversité, l'équité et l'inclusion, et l'investissement dans les collectivités, à propos desquels vous en apprendrez plus dans les pages du présent rapport.

Les solides efforts de la Banque Scotia en matière de facteurs ESG ont été continuellement reconnus tout au long des douze derniers mois, confirmant l'engagement de la Banque à faire avancer les choses dans des domaines tels que l'action environnementale et la résilience économique, et validant la portée de ses investissements dans ces domaines. Par exemple, en 2021, la Banque Scotia s'est vu attribuer la note « AAA » par MSCI – la note la plus élevée possible détenue par seulement 3 % des banques au monde – et a été reconnue comme un chef de file en matière de gouvernance.

La Banque continue d'appuyer le Pacte mondial de l'ONU et ses principes, conformément à ses engagements envers l'avancée des droits de la personne, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Nous soutenons également la mise en œuvre des Objectifs

de développement durable (ODD) des Nations Unies, et ce rapport fait état des efforts et des actions de la Banque pour favoriser leur atteinte dans toutes les régions où nous exerçons nos activités.

En ce qui a trait à l'avenir, après avoir fixé des objectifs ambitieux en ce qui concerne une série de mesures ESG, le Conseil est optimiste quant à l'évolution de la Banque. Pour ce qui est de l'avenir, le Conseil demeure fermement résolu à faire progresser la stratégie ESG de la Banque au moyen de comptes rendus sur les progrès réalisés à chacune de ses réunions, de l'engagement régulier des parties prenantes et du soutien d'un nouveau comité ESG constitué par l'entreprise.

Je tiens à remercier sincèrement la solide équipe de 89 500 personnes de la Banque Scotia pour son engagement et son dévouement envers la durabilité et la responsabilité sociale, ainsi que pour le service dévoué qu'elle a offert à nos clients et à nos parties prenantes au cours de la dernière année. En faisant la rétrospective d'une autre année éprouvante, il est clair que la Banque Scotia a continué d'avoir une incidence positive sur les collectivités qu'elle dessert *pour l'avenir de tous*.

**Aaron W. Regent**

Président du conseil d'administration de la Banque Scotia

# FAITS SAILLANTS DE 2021

## GOUVERNANCE

- Intégration à l'indice de durabilité Dow Jones pour la quatrième année consécutive, se classant parmi les 8 % des meilleures institutions financières mondiales selon le *S&P Global Corporate Sustainability Assessment* avec des scores parmi les meilleurs du secteur pour la gouvernance, la politique de lutte contre la criminalité et la gestion des risques et des crises
- 38 % des membres de notre conseil d'administration sont des femmes.
- Amélioration de notre [Déclaration des droits de la personne](#) mondiale en l'alignant davantage sur les pratiques exemplaires et le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies
- Soutien au travail novateur des projets [Shadow](#) et [Umbra](#) pour améliorer les renseignements financiers afin de lutter contre la traite des êtres humains et l'exploitation en ligne
- Mise en place d'une série de processus et d'outils d'évaluation visant à garantir que l'utilisation que fait la Banque des données et des analyses respecte la bonne gouvernance, les pratiques responsables en matière d'intelligence artificielle et les attentes éthiques
- Collaboration avec le [Women Business Enterprises Canada Council](#) en tant qu'entreprise membre afin de faire progresser les entreprises détenues par des femmes par l'entremise de nos pratiques en matière d'approvisionnement.
- Reconnaissance de notre [leadership mondial exceptionnel en matière de transparence au chapitre du développement durable](#) par les Sustainable Finance Awards 2021 de Global Finance
- Lauréate du [prix 2021 « Innovation technologique de l'année » de Risk.net](#) pour le déploiement au sein des Services bancaires et marchés mondiaux de son nouveau moteur de gestion des risques, un système conçu pour effectuer des calculs d'ajustement de valorisation

## FINANCE DURABLE

- Émission de la première [obligation durable](#) de 1 milliard de dollars américains de 3 ans de la Banque Scotia, la plus importante obligation durable émise par une entité financière ou une entreprise canadienne en 2021, le produit finançant ou refinançant des actifs verts et sociaux admissibles
- Tenu de livres pour 13 milliards de dollars d'obligations liées à l'environnement, à la société, à la durabilité et au développement durable en 2021, soit un total cumulatif de 22 milliards de dollars depuis 2014
- Engagement à [mobiliser 10 milliards de dollars d'ici 2030](#) pour le logement abordable au Canada, à l'appui de l'ambition de la Société canadienne d'hypothèques et de logement voulant que d'ici 2030, l'ensemble des Canadiens et Canadiennes dispose d'un logement abordable répondant à ses besoins
- Célébration de la troisième année réussie de [L'initiative Femmes de la Banque Scotia](#)<sup>MD</sup>, qui a déployé 3,8 milliards de dollars de capitaux dans des entreprises appartenant à des femmes et dirigées par des femmes au Canada depuis son lancement en 2018
- Soutien apporté au Chili, le plus grand émetteur souverain d'obligations sociales au monde, pour émettre des obligations sociales totalisant 12,8 milliards de dollars américains
- Achat de 2,9 milliards de dollars d'obligations vertes, sociales et durables pour le portefeuille de la Banque
- Lancement des fonds durables Scotia Gestion mondiale d'actifs<sup>MC</sup> à l'intention des clients institutionnels et à valeur nette élevée
- Collaboration à titre de membre du [Groupe de travail sur la finance durable de l'Institut de la finance internationale \(IFI\)](#) dans le but de faire progresser les solutions liées aux marchés des capitaux qui soutiennent la mise sur pied et la croissance de la finance durable

## ENVIRONNEMENT

- Réduction de 25 % des émissions de GES des types 1 et 2 (par rapport aux niveaux de 2016), 4 ans avant notre objectif fixé à 2025
- Mobilisation de 58 milliards de dollars pour la finance liée au climat depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2018; nous avons ainsi réalisé plus de la moitié de notre cible de 100 milliards de dollars investis d'ici 2025
- Élaboration de notre plan [Virage carboneutre](#), qui énonce notre approche visant à devenir une banque carboneutre d'ici 2050
- Engagement à l'égard d'émissions carboneutres de la Banque d'ici 2030<sup>2</sup> et progression adéquate en vue d'atteindre notre cible provisoire d'alimentation électrique non émettrice de GES<sup>3</sup> à 100 % pour les activités canadiennes d'ici 2025 et pour l'intégralité de notre empreinte mondiale d'ici 2030
- Mise sur pied d'un [fonds Net Zero Research Fund](#) d'un montant de 10 millions de dollars pour faire progresser la recherche et le leadership en appui aux efforts mondiaux de décarbonisation et sélection de notre première cohorte de bénéficiaires de financement
- Adhésion à l'[alliance bancaire Net Zéro \(NZBA\)](#), chapeauté par les Nations unies, une initiative du secteur bancaire mondial visant à combattre les changements climatiques
- Nouveau statut de membre du [Partenariat pour la comptabilité financière du carbone \(PCAF\)](#) en vue d'harmoniser les mesures et les divulgations des émissions financées associées aux prêts et aux investissements
- Nouveau statut de membre d'[Engagement climatique Canada](#) et la [Coalition pour le leadership en matière d'économie circulaire du Canada](#) et participation à ce titre

## SOCIÉTÉ

- Contribution de 77 millions de dollars aux collectivités par l'intermédiaire de dons, de commandites communautaires, de bénévolat du personnel et d'autres investissements communautaires
- Lancement de [ScotiaINSPIRE](#) et investissement de 26 millions de dollars dans plus de 200 organisations à l'échelle planétaire pour soutenir la résilience économique, ce qui nous rapproche de notre objectif de 500 millions de dollars sur 10 ans
- Amélioration de la couverture des avantages des employés en accroissant le complément salarial pour les congés parentaux et de maternité, en proposant des avantages sur le plan des soins de santé relativement à l'affirmation de genre et en augmentant considérablement la couverture liée à la santé mentale
- Obtention de reconnaissance par l'intermédiaire de plusieurs prix remis aux [meilleurs milieux de travail et à ceux qui sont le plus inclusifs](#) à la grandeur de notre société, y compris la reconnaissance des excellents endroits où travailler et des meilleurs lieux de travail au Canada, en Jamaïque et à Trinité-et-Tobago dans les Caraïbes, en Amérique centrale, en République dominicaine, au Costa Rica, en Uruguay ainsi qu'au Panama
- Présence dans l'[indice de Bloomberg sur l'égalité des genres](#) pour une quatrième reprise en raison de notre engagement à l'égard de la transparence dans les rapports sur les genres et de l'égalité des genres au sein de notre effectif
- Classement au 14<sup>e</sup> rang de l'[indice de diversité et d'inclusion](#) de Refinitiv, une liste mondiale des 100 milieux de travail les plus diversifiés et inclusifs
- Parmi les employés de la Banque Scotia, 93 % sont d'avis que la banque est responsable sur le plan social

<sup>1</sup> En date du 12 novembre 2021, c'est-à-dire la date de publication des résultats pour 2021.

<sup>2</sup> Comprend les émissions des types 1 et 2, ainsi que les émissions de la portée 3 pour les voyages d'affaires des employés.

<sup>3</sup> 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.

# Table des matières

## 6 INTRODUCTION

- 7 Stratégie ESG
- 8 Forces actives en 2021
- 9 Objectifs de développement durable
- 10 Principaux facteurs ESG et mobilisation des parties prenantes
- 13 Faits saillants du rendement ESG

## 16 GOUVERNANCE

- 17 La confiance au sommet de notre entreprise
- 20 Défendre les droits de la personne
- 22 Gestion de notre chaîne d'approvisionnement
- 23 Protéger la Banque et nos clients

## 26 FINANCE DURABLE

- 27 Services bancaires axés sur la durabilité
- 29 Financer un avenir durable
- 32 Participer au marché des obligations durable
- 33 Gestion responsable du patrimoine et des actifs

## 36 ENVIRONNEMENT

- 37 Stratégie relative aux changements climatiques et Virage carboneutre
- 40 Gouvernance et gestion des risques
- 43 Conséquences environnementales de nos activités

## 45 SOCIÉTÉ

- 46 Investissement dans nos employés
- 53 Outiller nos clients
- 59 Accroître la résilience de nos collectivités

## 64 À PROPOS DE CE RAPPORT

## 65 PRIX ET DISTINCTIONS EN ESG

## 66 TABLEAUX DE DONNÉES

## 79 ÉNONCÉS PROSPECTIFS

## INDICES ESG



Notre objectif, *Pour l'avenir de tous*, oriente notre processus décisionnel à la grandeur de la Banque Scotia, y compris notre contribution soutenue à l'amélioration des résultats environnementaux, sociaux et de gouvernance. Orientés par le Comité ESG de la haute direction et alimentés par des contributions de tous les paliers de l'organisation, notre stratégie ESG et nos engagements en ce sens continuent à être au centre des activités de la Banque. »



– Meigan Terry, vice-présidente principale et chef, Développement durable, Impact social, Communications, et présidente du comité ESG de l'entreprise

### Publications et politiques en matière d'ESG

#### **Communiquez avec nous :**

sustainability@scotiabank.com  
<https://www.scotiabank.com/ca/fr/qui-nous-sommes/responsabilite-et-impact.html>  
 @ScotiabankViews

# Stratégie ESG

La stratégie ESG de la Banque Scotia repose sur quatre piliers : **l'action environnementale, la résilience économique, une société inclusive, et le leadership et la gouvernance.**

Ces piliers forment notre vision par laquelle nous développons et mettons en place des initiatives et investissons dans celles-ci pour maximiser notre incidence positive sur le monde.

Nous agissons à trois degrés d'influence différents :

- ① Dans nos activités, où nous avons le plus de contrôle et de capacité pour ce qui est de susciter des changements positifs
- ② À l'égard de nos clients, par l'intermédiaire de nos activités de base, qui nous permettent de fournir des produits, des services et des conseils financiers qui les aident à atteindre leurs objectifs
- ③ À l'égard du monde qui nous entoure, grâce auquel nous tirons parti des partenariats collaboratifs et de notre influence pour remédier aux préoccupations mondiales

Notre grande empreinte géographique, nos unités fonctionnelles et notre vaste bassin de clients et d'employé apportent de la responsabilité et des occasions en vue de remédier aux préoccupations sociales, environnementales et économiques tout en positionnant la Banque pour la réussite. Nous avons la conviction d'être les mieux placés pour contribuer à un meilleur avenir lorsque nous harmonisons nos efforts entre ces quatre piliers et ces trois degrés d'influence.

## Rapports ESG et transparence

Nous sommes d'avis que la transparence est essentielle pour favoriser l'engagement et la confiance. Par l'entremise de nos rapports sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), nous partageons les principes, les engagements et le rendement des efforts de la Banque Scotia en vue de devenir une entreprise plus durable. Ce processus soutient la création de valeur à long terme dans notre entreprise et, au bout du compte, contribue à bâtir un monde plus durable, *pour l'avenir de tous.*



### Action environnementale

Permettre le développement durable et la transition vers une économie à faibles émissions de carbone

### Société inclusive

Éliminer les obstacles et accroître l'accès pour que l'avenir soit plus équitable

### Résilience économique

Des économies fortes soutiennent le progrès pour toutes nos parties prenantes

### Leadership et gouvernance

Une gouvernance d'entreprise solide renforce la confiance des parties prenantes

➔ Pour en savoir plus sur notre stratégie ESG et notre impact, veuillez visiter notre [site Web](#).

# Les forces qui façonnent notre approche ESG en 2021

Au sein de notre entreprise, les influences et les événements mondiaux affectent grandement la manière dont nous servons nos clients, dont nous travaillons et dont nous interagissons avec les collectivités et l'environnement. Les attentes en matière de comportement durable des entreprises évoluent et nous nous efforçons de hiérarchiser ces changements, d'agir en conséquence de ceux-ci et de nous y adapter tout en continuant à nous concentrer sur la résilience économique et l'impact social positif *pour l'avenir de tous*.

## RÉSILIENCE PENDANT LA COVID-19

À titre d'important élément perturbateur à l'échelle mondiale, la pandémie de COVID a eu de profondes répercussions sur les systèmes sociaux et financiers, les ménages et les organisations. Bien qu'elle soit source de défi, la pandémie a également mis en lumière la force et la résilience des personnes, des institutions et des économies.

**L'approche de la Banque Scotia :** Nous continuons de nous adapter pendant la pandémie en nous concentrant sur notre rôle de catalyseur de la stabilité économique et sur la manière dont nous pouvons contribuer à la résilience et au bien-être de nos employés, ainsi qu'à la santé économique et à la stabilité des clients et des collectivités que nous servons.

## CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Les impacts physiques et de transition d'un changement climatique non atténué peuvent entraîner des dommages sociaux, environnementaux et économiques.

En prenant des mesures audacieuses pour accélérer les investissements dans un avenir à faibles émissions de carbone, il est possible de gérer les risques et de dégager les occasions liées aux changements climatiques pour une économie forte, durable et inclusive.

**L'approche de la Banque Scotia :** Grâce à nos engagements sur le climat et à notre approche carboneutre, nous prenons des mesures pour gérer les risques liés au climat, accélérer les solutions climatiques et promouvoir une croissance économique durable dans les Amériques.

## LUTTE CONTRE LE RACISME

Le racisme systémique a été, et continue d'être, un obstacle injuste à un accès équitable à la réalisation du plein potentiel d'une personne pour ce qui est de contribuer à des sociétés, des organisations et des économies prospères et saines.

**L'approche de la Banque Scotia :** Nous avons fixé des objectifs en matière de diversité, nous nous efforçons de combler les écarts entre les sexes et nous favorisons une culture d'inclusion. En faisant la promotion de l'équité dans notre entreprise, nous nous efforçons de fournir une culture équitable et inclusive à nos employés, clients et partenaires d'affaires.

## ÉCART DE L'INCLUSION FINANCIÈRE

Dans les Amériques, l'inclusion financière demeure inégale, malgré que le Fonds monétaire international prévoit une croissance économique mondiale. La Banque mondiale estime que 1,7 milliard de personnes sont sous-bancarisés en Amérique latine et dans les Antilles.

**L'approche de la Banque Scotia :** Nous contribuons à accroître la résilience économique dans l'ensemble de la zone dans laquelle nous exerçons des activités bancaires en facilitant l'accès des clients aux produits, services, conseils et programmes financiers, ce qui leur propose davantage d'occasions d'atteindre la stabilité financière.

## INNOVATION ET TRANSFORMATION NUMÉRIQUES

Les plateformes numériques novatrices aident à garder les gens connectés en toute sécurité, et la pandémie de COVID a accéléré l'adoption de l'innovation numérique dans tous les secteurs.

**L'approche de la Banque Scotia :** En accélérant la transformation numérique et les technologies novatrices, nous protégeons mieux nos clients et nos transactions, nous offrons une expérience client supérieure et nous proposons des produits mieux personnalisés qui permettent un accès plus large et sécuritaire à des services financiers essentiels.

## NOUVELLES ATTENTES

Les parties prenantes s'attendent à ce que les entreprises prennent des mesures pour faire du monde un endroit plus juste et plus durable. À l'échelle mondiale, près de 80 % des employés s'attendent à ce que leur employeur agisse dans des dossiers comme les changements climatiques et le racisme.

**L'approche de la Banque Scotia :** Guidés par notre objectif – *pour l'avenir de tous* – et menés par notre stratégie ESG, nous nous engageons à être le chef de file des Amériques en tenant bien compte des impacts environnementaux, sociaux et économiques de notre entreprise.

# OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les 17 objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies font partie d'un accord mondial adopté aux Nations Unies en 2015. Les cibles et les indicateurs connexes créent un programme mondial axé sur la levée des obstacles au progrès économique, social et environnemental d'ici 2030.

Bien que nous reconnaissons que les objectifs et les indicateurs des ODD ont été élaborés en tenant compte d'actions de la part du gouvernement, nous croyons que le secteur financier et bancaire joue un rôle essentiel dans le fonctionnement des économies mondiales et qu'il peut donc contribuer de façon positive à améliorer la vie des gens partout dans le monde grâce à 15 objectifs qui cadrent avec nos activités commerciales. Pour en savoir sur les activités de la Banque en appui des ODD, consultez les indices ESG, à partir de la page 20.



Nous élaborons et fournissons des produits financiers essentiels, des comptes bancaires à frais réduits et sans frais et des services pour répondre aux besoins uniques des collectivités mal desservies et sous-bancarisées au sein de notre clientèle diversifiée. Nous contribuons à accroître la résilience économique grâce à notre initiative ScotialNSPIRE, lancée en janvier 2021, qui s'élève à 500 millions de dollars sur 10 ans.



Nous offrons des services bancaires et des services de prêt novateurs propres à l'agriculture aux petites exploitations agricoles familiales, aux grands producteurs et aux transformateurs dans le but d'appuyer leur capacité à évoluer, à croître et à nourrir notre monde de façon durable.



Nous offrons des avantages et des ressources pour aider nos employés et leurs familles à mener une vie saine et équilibrée et favoriser leur santé mentale et physique à long terme. En 2021, nous avons annoncé des améliorations à la couverture pour la santé mentale, aux mesures pour l'affirmation de genre et aux congés parentaux.



Nous nous efforçons de faire la promotion de la littératie financière à l'échelle internationale, directement auprès des clients et par l'entremise de partenariats universitaires et communautaires, comme notre partenariat de longue date qui soutient la formation en littératie financière par l'entremise de Junior Achievement Americas.



Nous sommes signataires des Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU. Nous soutenons l'avancement des femmes dans les affaires et l'économie en repérant et en abattant les barrières entre les sexes et en travaillant dans le but de combler les écarts entre les sexes, grâce à des programmes comme l'initiative Femmes de la Banque Scotia<sup>MD</sup>.



Notre obligation à l'égard du développement durable de l'ordre de 1 milliard de dollars américains, émise en 2021, offre du financement d'infrastructures pour des actifs de gestion durable de l'eau et des eaux usées, du financement d'améliorations de la qualité de l'eau, de l'efficacité de la distribution et de la conservation.



Notre équipe Finance durable facilite la mise sur pied d'une énergie fiable et durable pour un avenir à faibles émissions de carbone en finançant des infrastructures énergétiques plus efficaces, des énergies renouvelables et des énergies propres et en investissant dans celles-ci.



Nous soutenons les clients et les petites entreprises au moyen de produits et de services essentiels. Nous contribuons de façon importante à la croissance économique en versant des salaires concurrentiels, de généreux avantages sociaux et des paiements d'impôt.



Nous mobilisons le secteur financier en vue de construire des infrastructures résilientes, de favoriser l'innovation et de financer le développement de technologies industrielles plus efficaces et durables.



Nous éliminons les obstacles à l'égalité financière et sociale en offrant des services et des conseils bancaires spécialisés. Nous investissons dans des programmes visant à donner des outils à ceux qui sont mal servis, y compris les LGBT+, les nouveaux arrivants, les personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) et les femmes.



Nous mobilisons des solutions de prêt, d'investissement et de souscription pour le développement de logements abordables. Nous nous sommes engagés à investir 10 milliards de dollars sur 10 ans pour accroître l'accessibilité au logement au Canada afin de mieux répondre aux besoins des gens dans nos collectivités.



Grâce à des partenariats universitaires et à des engagements par ScotialNSPIRE, nous favorisons une plus grande participation à l'économie numérique en nous efforçant d'accroître l'accès à la technologie, de faciliter l'apprentissage et d'éliminer les obstacles à l'acquisition de compétences numériques pour les collectivités mal desservies.



Nous avons un rôle essentiel à jouer pour soutenir la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et aider à accélérer les solutions climatiques dans le cadre de nos activités commerciales fondamentales. Nos engagements sur le climat comprennent la mobilisation de 350 milliards de dollars en financement pour la lutte contre les changements climatiques d'ici 2030, et nous avons l'intention de devenir une banque carboneutre d'ici 2050.



Nous combattons les crimes financiers, nous protégeons les droits de la personne et nous luttons contre l'exploitation grâce à des produits et des services financiers novateurs, à des partenariats nationaux mettant en cause plusieurs parties prenantes et à des outils technologiques.



Nous soutenons et participons au travail des institutions de recherche nationales et internationales et des organisations non gouvernementales en vue de mobiliser la collaboration et de stimuler le dialogue, la recherche et le partage d'informations pour faire progresser l'action mondiale vers l'atteinte des ODD.

# PRINCIPAUX FACTEURS ESG ET MOBILISATION DES PARTIES PRENANTES

Nous déployons des efforts pour aborder les enjeux ESG qui importent le plus pour notre entreprise et nos parties prenantes.

La Banque Scotia suit constamment les enjeux qui pourraient avoir des répercussions sur la Banque ou sur lesquels les actions de la Banque pourraient avoir une influence pour la société. En 2021, 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 ESG actuelle et future de la Banque Scotia, 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. Notre évaluation s'est penchée sur des problèmes provenant de plusieurs sources, y compris le potentiel d'impact sur les affaires et le niveau d'importance pour les parties prenantes. L'évaluation a intégré des perspectives internes et externes avec une attention particulière à la diversité et à l'inclusion, au changement climatique et aux droits de la personne. Elle a aussi relevé des enjeux émergents qui pourraient prendre de l'importance.

Nous avons choisi une méthode courante pour cette évaluation ESG :

## 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 questions, nous avons fait appel à de nombreuses sources internes et externes, notamment nos priorités et stratégies d'affaires, les objectifs de développement durable, les cadres de présentation de l'information ESG et les normes, y compris le Sustainability Accounting Standards Board (SASB), la Global Reporting Initiative (GRI), le Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), les associations sectorielles, les initiatives de collaboration, les priorités des parties prenantes et le cadre réglementaire.

## ② Évaluer

Nous avons mené des douzaines d'entrevues avec des leaders et des experts en la matière au sein de la Banque, y compris au sein de nos activités en Amérique latine. Les points de vue recueillis lors de ces entrevues nous ont permis de mieux comprendre les sujets pertinents pour 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 parties prenantes, dont des ONG, des investisseurs, des pairs et des organismes de revendication. Des entrevues avec des experts de ces organisations nous ont donné d'autres points de vue sur des enjeux 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 établi la priorité de 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. 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.

## Se concentrer sur ce qui est essentiel :

### GOVERNANCE

- Éthique en affaires
- Gouvernance d'entreprise traditionnelle
- Protection et utilisation responsable des données
- Protection des consommateurs
- Politiques publiques et lobbying
- Stabilité du système financier
- Transparence
- Approvisionnement responsable
- Droits de la personne

### FINANCE DURABLE

- Impacts environnementaux et sociaux des prêts, du financement et de la gestion des actifs
- Retombées positives des produits bancaires

### ENVIRONNEMENT

- Risques et occasions liés aux changements climatiques
- Empreinte écologique des activités

### SOCIÉTÉ

- Diversité, équité et inclusion au travail
- Inclusion financière et accès aux services financiers
- Santé, bien-être et conditions de travail des employés
- Technologies perturbatrices
- Satisfaction des consommateurs
- Retombées économiques locales
- Recrutement de talents, perfectionnement et rétention

**Partie prenante****Nos interactions en 2021****Domaines d'intérêt en 2021**

Clients	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communication proactive avec les clients vulnérables durant la pandémie de COVID-19</li> <li>• Commentaires dans Le pouls et les appels de suivi</li> <li>• Tables rondes de diffusion de l'information sur les enjeux ESG auprès des entreprises clientes</li> <li>• Interactions en personne par l'intermédiaire de notre réseau de succursales</li> <li>• Produits et services bancaires numériques</li> <li>• Centres de contact</li> <li>• Médias sociaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Occasions d'améliorer l'expérience client</li> <li>• Soutien et conseils durant la pandémie de COVID-19</li> <li>• Diffusion des pratiques exemplaires et des conseils sur les enjeux ESG</li> <li>• Inclusion financière et accès aux produits et services financiers</li> <li>• Investissement communautaire et philanthropique en mettant l'accent sur la résilience économique</li> <li>• Cybersécurité et confidentialité des données</li> </ul>
Employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plateformes de réseautage social virtuelles et internes, courriel et intranet</li> <li>• Participation aux ateliers pour mieux comprendre l'expérience vécue par les gens et les obstacles existants</li> <li>• Assemblées locales et réunions d'équipe en personne et virtuelles</li> <li>• Événements virtuels célébrant les journées mondiales de l'inclusion, comme le Mois de l'histoire des Noirs, la fierté LGBT+, la Journée nationale de vérité et réconciliation, la Journée de la santé mentale et la Journée internationale des personnes handicapées</li> <li>• Mobilisation régulière par l'entremise du sondage Pouls Scotia sur l'engagement des employés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Santé et sécurité, vaccination contre la COVID</li> <li>• Environnements de travail valorisant la santé physique et mentale, l'équité et l'inclusion des employés</li> <li>• Ressources et outils pour l'adaptation au télétravail</li> <li>• Possibilités de formation continue et acquisition de nouvelles connaissances</li> <li>• Droits de la personne au travail</li> <li>• Connaissances et outils permettant de mettre encore davantage l'accent sur le client</li> <li>• Occasions de nouer des liens avec les collectivités locales et de les soutenir</li> </ul>
Actionnaires, investisseurs, agences d'évaluation et analystes de recherche	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conférences téléphoniques de mise à jour annuelles et trimestrielles sur les bénéfices</li> <li>• Les rapports annuels et trimestriels de la Banque, la circulaire de sollicitation de procurations, la notice annuelle, le rapport ESG annuel, les communiqués de presse et le site Web</li> <li>• Participation de l'équipe de direction aux conférences d'investisseurs</li> <li>• Interaction avec les agences de notation, les classeurs et les fournisseurs de données et d'information sur les facteurs ESG</li> <li>• Propositions et demandes de renseignements des actionnaires</li> <li>• Rencontres avec les actionnaires, les investisseurs et les autres parties prenantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enjeux géopolitiques</li> <li>• Divulgations, normes, harmonisation et rapports en matière d'ESG et de durabilité</li> <li>• Marché de l'habitation et endettement des consommateurs au Canada</li> <li>• Changements climatiques et initiatives carboneutres</li> <li>• Instruments financiers pour soutenir la durabilité</li> <li>• Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur la Banque, les clients et l'économie en général</li> <li>• Transformation numérique</li> <li>• Acquisitions, dessaisissements et repositionnement de l'organisation</li> <li>• Diversité, équité et inclusion</li> <li>• Droits de la personne et relations avec les Autochtones</li> <li>• Rémunération de la haute direction</li> </ul>

Partie prenante	Nos interactions en 2021	Domaines d'intérêt en 2021
Gouvernement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entretenir un dialogue direct avec les décideurs, les autorités de réglementation et les représentants du gouvernement</li> <li>• Présentation de mémoires publics aux consultations gouvernementales, comme la consultation du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) sur les risques liés aux changements climatiques dans le secteur financier</li> <li>• Expertise des équipes diversifiées de la Banque Scotia pour orienter l'élaboration des politiques</li> <li>• Participation à des discussions sur les politiques publiques par l'entremise d'associations du secteur financier et d'entreprises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• COVID-19 et reprise post-pandémie</li> <li>• Cybersécurité et crimes financiers</li> <li>• Finance numérique et protection des données</li> <li>• Commerce international</li> <li>• Diversité, équité et inclusion</li> <li>• Politique sur la finance durable et changements climatiques</li> <li>• Modernisation des paiements au Canada</li> </ul>
Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procédures d'approvisionnement</li> <li>• Évaluation des fournisseurs potentiels en matière de durabilité</li> <li>• Programme de gestion du risque lié aux tiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Code d'éthique du fournisseur</li> <li>• <i>Modern Slavery Act</i> et droits de la personne</li> <li>• Risque environnemental et social</li> <li>• Politique d'approvisionnement mondiale</li> <li>• Diversité des fournisseurs</li> </ul>
ONG, organismes de développement et de mobilisation communautaire et établissements d'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investissement dans des partenariats communautaires et universitaires, ScotialNSPIRE</li> <li>• Événements virtuels et webinaires</li> <li>• Bénévolat des employés</li> <li>• Travailler avec Business for Social Responsibility quant aux droits de la personne et mettre à jour notre déclaration sur les droits de la personne</li> <li>• La Banque Scotia s'engage à l'égard d'un grand nombre d'organisations qui sont mises en évidence plus en détail tout au long de ce rapport et collabore avec celles-ci. Voici quelques exemples : le Conseil canadien des femmes d'affaires, le Groupe de travail sur la finance durable de l'Institut de la finance internationale, Centraide, Catalyst, le Conseil canadien pour le commerce autochtone et le Partenariat pour l'égalité mondiale des LGBTI.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusion et résilience économiques</li> <li>• Diversité, équité et inclusion</li> <li>• Littératie et éducation financières</li> <li>• Dons et soutien financier durant la pandémie de COVID-19</li> <li>• Respect des cultures autochtones</li> <li>• Changements climatiques</li> </ul>
Organismes nationaux et mondiaux œuvrant pour le développement durable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Statut de membre de l'alliance bancaire Net Zéro (NZBA), chapeautée par les Nations unies, Partenariat pour la comptabilité financière du carbone (PCAF) et Coalition pour le leadership en matière d'économie circulaire du Canada (décembre 2021)</li> <li>• Les membres comprennent notamment l'Initiative des Nations Unies pour le financement de l'environnement et le Conseil d'action en matière de finance durable du Canada</li> <li>• Signataire du Pacte mondial des Nations Unies, des Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU, des Normes de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des LGBTI de l'ONU et de l'initiative BlackNorth</li> <li>• Les adhésions, engagements et accords de la Banque Scotia sont répertoriés sur notre <a href="#">page des stratégies ESG</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Changements climatiques, tarification du carbone et carboneutralité</li> <li>• Droits de la personne</li> <li>• Diversité, équité et inclusion</li> <li>• Transparence relativement aux risques ESG</li> <li>• Objectifs de développement durable</li> </ul>

# Faits saillants du rendement ESG

## Gouvernance

Indicateur	Cible	2021	2020	2019
Conseil d'administration <sup>1</sup>		13	13	13
Administrateurs indépendants		12	12	12
Diversité des genres au sein du conseil (% de femmes)	Au moins 30 % de chaque sexe	38 %	46 %	38 %
Employés qui ont adhéré au Code d'éthique de la Banque Scotia <sup>2</sup>	100 %	100 %	100 %	100 %
Indice de durabilité Dow Jones (DJSI) Amérique du Nord	Maintien de l'inclusion	Atteint	Atteint	Atteint
Score du CDP sur les changements climatiques		A-	A-	B

## Finance durable

Indicateur	2021	2020	2019
Obligations vertes, sociales, durables et liées au développement durable souscrites (milliards) <sup>3</sup>	13,0 \$	5,0 \$	—
Prêts verts, durables et liés à la durabilité (crédit total autorisé, milliards) <sup>4</sup>	11,7 \$	—	—
Obligations durables et vertes achetées par la Banque Scotia (milliards) <sup>5</sup>	1,4 \$	1,5 \$	—
Obligations vertes et liées à la durabilité émises par la Banque Scotia (milliards) <sup>6</sup>	1,0 \$	—	0,5 \$

## Environnement

Indicateur	Cible	2021	2020	2019
Capital mobilisé pour les financements liés au climat (total cumulatif, milliards) <sup>7</sup>	100 G\$ d'ici 2025	58 \$	28 \$	16 \$
Pourcentage d'électricité provenant de sources sans émissions (mondial) <sup>8</sup>	100 % d'ici 2030 (mondial)	63 %	61 %	61 %
Pourcentage de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) de types 1 et 2 par rapport à 2016 (monde)	100 % d'ici 2025 (Canada) 25 % d'ici 2025 (par rapport à 2016)	25 %	20 %	17 %
Tarification interne du carbone en tonnes de CO <sub>2</sub> e	60 \$ la tonne d'ici 2022	45 \$	30 \$	15 \$
<b>Émissions totales de GES (mondiale, tonnes CO<sub>2</sub>e)<sup>9</sup></b>		<b>104 432</b>	<b>118 258</b>	<b>134 782</b>
Type 1		12 433	12 783	15 221
Type 2		91 504	98 282	99 393
Type 3		495	7 193	20 168



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. Il s'agit d'un tableau sommaire. Vous trouverez des données plus détaillées sur nos activités dans les tableaux de données à partir de la [page 66](#).

<sup>1</sup> Les chiffres peuvent différer de la circulaire de sollicitation de procurations présentant la liste des administrateurs qui sont candidats aux élections au printemps.

<sup>2</sup> Au 31 décembre de chaque année. Exclut les exceptions approuvées.

<sup>3</sup> Représente la valeur répartie par la Banque Scotia du total des obligations souscrites (coresponsable uniquement) du 1<sup>er</sup> novembre au 31 octobre. Voir la [page 29](#).

<sup>4</sup> Documentation de prêt conforme aux recommandations alignées sur la taxonomie de la Banque Scotia pour les principes de prêts verts, sociaux et liés à la durabilité. Voir les détails à la [page 29](#).

<sup>5</sup> 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. Voir la [page 32](#).

<sup>6</sup> Le Groupe Trésorerie de la Banque Scotia a émis une obligation de 1 milliard de dollars américains d'une durée de 3 ans (2021) et une obligation verte de 500 millions de dollars américains (2019).

<sup>7</sup> Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2018.

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Calculées conformément au protocole de gaz à effet de serre du World Resources Institute et du World Business Council for Sustainable Development; elles comprennent les facteurs d'émission liés à l'achat d'électricité, de gaz naturel et de combustibles fossiles. Les émissions de type 2 sont calculées en fonction de l'emplacement. Les émissions de type 3 font partie de la catégorie 6 du protocole de GES, émissions associées aux voyages d'affaires.

## Société

Indicateur	Cible	2021	2020	2019
<b>Investissement dans nos employés</b>				
Score de l'engagement des employés <sup>10</sup>	≥78 % (Norme des services financiers)	88 %	84 %	81 %
Pourcentage d'employés qui considèrent que la Banque Scotia fait des efforts pour être socialement responsable		93 %	94 %	92 %
Taux de roulement volontaire des employés <sup>11</sup>		12 %	8 %	12 %
Investissement total dans la formation et le développement de carrière des employés (millions) <sup>12</sup>		66,3 \$	63,4 \$	78,1 \$
<b>Leadership et diversité des employés<sup>13</sup></b>				
Équipe de la haute direction – % de femmes <sup>14</sup>		29 % 9 sur 31	23 % 7 sur 30	24 % 7 sur 29
Femmes (VP et échelon supérieur, mondial)	40 % ou plus d'ici 2025	37 %	36 %	35 %
Personnes de couleur (VP et échelon supérieur, Canada) <sup>15</sup>	Augmenter à 30 % ou plus d'ici 2025	29 %	28 % <sup>16</sup>	20 %
Noirs (VP et échelon supérieur, Canada)	3,5 % d'ici 2025 (serment d'adhésion à l'initiative Blacknorth)	2,1 %	—	—
Employés handicapés (Canada)	Augmentation de 20 % d'ici 2025 à tous les échelons (à partir de 2020)	8,0 %	7,4 %	3,7 %
Personnes autochtones (Canada)	Double du pourcentage d'ici 2025, à tous les échelons (par rapport à 2020)	1,2 %	1,3 %	0,9 %
Identité de genre autre (Canada) <sup>17</sup>		1,2 %	0,4 %	—
Pourcentage d'employés qui s'identifient comme lesbiennes, gais, bisexuels ou une autre orientation sexuelle diverse (Canada)		5,7 %	5,7 %	—

<sup>10</sup> Indice de référence externe fourni par Qualtrics et basé sur les points de référence mondiaux sur trois ans du secteur des services financiers. Afin de s'aligner sur les pratiques exemplaires et en réponse aux commentaires des employés, la méthodologie de l'Indice de mobilisation des employés a été mise à jour en 2021.

<sup>11</sup> Le taux de roulement volontaire des employés comprend les démissions et les départs à la retraite et exclut le personnel occasionnel et les sociétés affiliées et les filiales pour lesquelles les ventilations ne sont pas disponibles en raison de systèmes de déclaration différents.

<sup>12</sup> Les voyages de formation et les frais de cours ont été réduits en 2021 et 2020 en raison de la pandémie de COVID-19. Les frais de formation internes ont diminué en raison du passage de la formation en classe à la formation virtuelle.

<sup>13</sup> Les données sur la représentation pour 2021 sont présentées en date du 31 octobre 2021. La divulgation sur la représentation est volontaire. Le Rapport 2021 sur l'équité en matière d'emploi (prévu pour juin 2022) contiendra les données à jour au 31 décembre 2021. Les données de représentation pour l'année 2020 sont présentées en date du 3 août 2020. Des efforts importants ont été déployés en 2020 pour accroître la participation des employés. Par conséquent, ces données ne sont pas comparables aux données des années précédentes ou aux données publiées dans le Rapport 2019 sur l'équité en matière d'emploi. Les données sur la représentation pour 2019 sont en date du 31 décembre 2019. Lorsque les données ne sont pas déclarées, elles n'ont pas été recueillies pour l'année en question.

<sup>14</sup> Veuillez vous reporter au rapport annuel concernant l'exercice financier respectif de l'équipe de direction de la Banque Scotia.

<sup>15</sup> Les données sur les personnes de couleur pour le Canada sont recueillies conformément à la catégorie « minorité visible » de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* fédérale, qui comprend les employés, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

<sup>16</sup> Les données sur les personnes de couleur occupant des postes de direction pour 2020 ont été retraitées en raison d'un changement de méthodologie.

<sup>17</sup> Se définit comme les employés qui identifient leur sexe comme autre chose qu'un homme ou une femme ou qui préfèrent ne pas le divulguer.

## Social (suite)

Indicateur	Cible	2021	2020	2019
<b>Outiller nos clients</b>				
Expérience client – Nombre total d'appels de suivi réalisés auprès des particuliers <sup>18</sup>		598 000	548 000	525 000
Dossiers de clients examinés par le Bureau de l'ombudsman (Canada) <sup>19</sup>		1 281	975	757
Prêts aux petites entreprises (% de variation annuelle de la valeur autorisée, Canada) <sup>20</sup>	4,5 % en 2021	6 %	-1 %	5 %
Accès aux services bancaires pour les communautés, les entreprises et les peuples autochtones (% de croissance de la clientèle d'une année sur l'autre, Canada)	12 % en 2021	17 %	19 %	11 %
Accès aux services bancaires : nombre total de nouveaux comptes « sans frais » de Colpatría ouverts en Colombie (depuis leur lancement en 2016, millions) <sup>18</sup>		1,4	1,3	1,2
<b>Accroître la résilience de nos collectivités</b>				
Valeur économique distribuée (milliards) <sup>21</sup>		21,0 \$	20,9 \$	21,2 \$
Valeur totale des investissements communautaires (millions) <sup>22</sup>		77 \$	84 \$	96 \$
Nombre total d'heures de bénévolat des employés		128 549	168 962	350 595

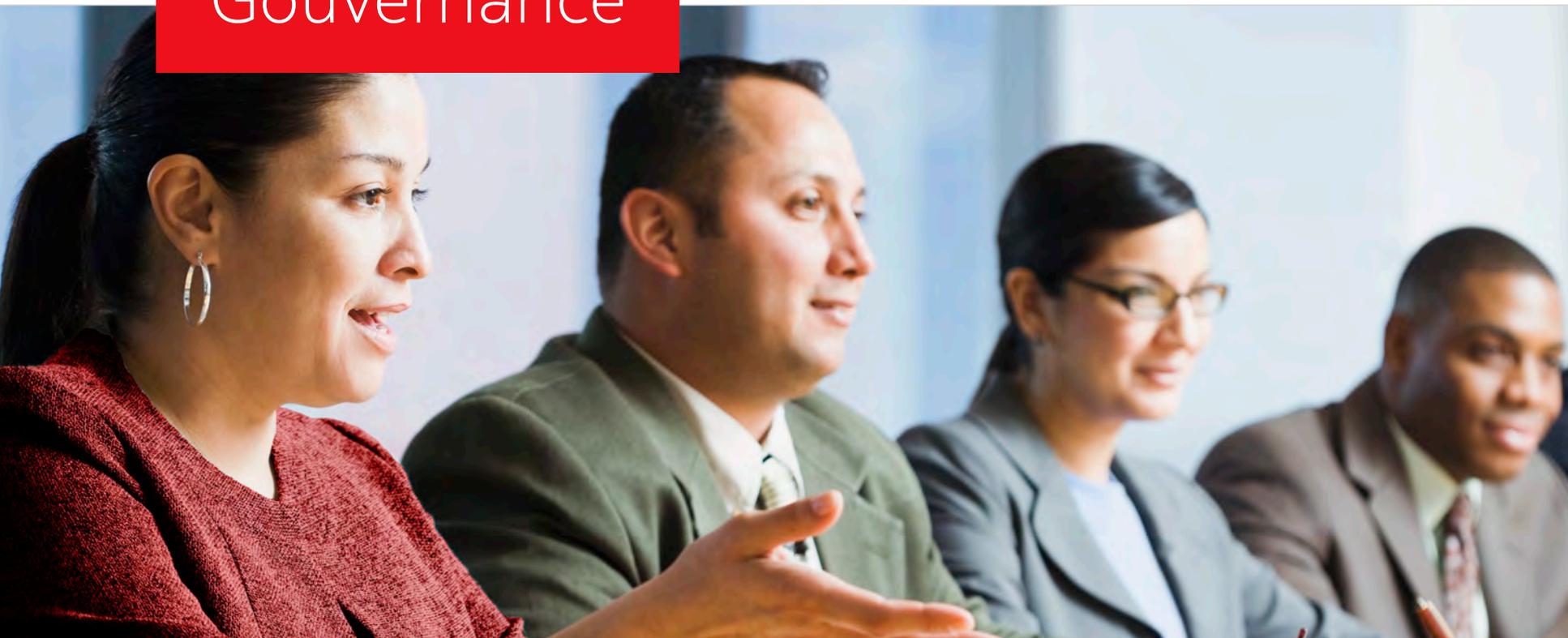
<sup>18</sup> Chiffres approximatifs.

<sup>19</sup> 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. Pour en savoir plus, reportez-vous au [rapport annuel de l'ombudsman](#).

<sup>20</sup> En 2020, la croissance des prêts des petites entreprises a été touchée par la pandémie de COVID-19. 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. Le résultat de 2019 ci-dessus remplace celui de 8 % indiqué dans le Rapport 2019 ESG.

<sup>21</sup> La valeur économique distribuée est une mesure de durabilité et a été calculée selon la [méthodologie GRI 201-1](#) Valeur économique directe générée et distribuée (2016) en tant qu'indicateur de la manière dont la Banque crée de la valeur pour ses différentes parties prenantes. La valeur économique distribuée est établie en fonction du rapport annuel de la Banque Scotia pour l'exercice respectif et comprend les salaires et les avantages sociaux, les charges d'exploitation nettes (somme des frais liés aux locaux et à la technologie, aux communications, à la publicité et au développement des affaires, et les honoraires professionnels), les dividendes en espèces, les impôts (somme des impôts exigibles, des charges sociales, des impôts sur les entreprises et des impôts sur le capital actuels; les impôts différés ne sont pas inclus conformément à la méthodologie GRI). De plus, les investissements communautaires sont également inclus dans ce chiffre (non trouvés dans le rapport annuel), veuillez vous référer à la note de bas de page 22 pour plus de détails.

<sup>22</sup> Dons, parrainages communautaires, bénévolat corporatif, frais de gestion et autres types d'investissements communautaires. Les valeurs des placements pour les exercices 2020 et 2021 ont été vérifiées par le London Benchmarking Group Canada et calculées selon sa méthodologie. Les chiffres pour 2019 et 2020 ont été retraités par rapport aux années précédentes afin de refléter l'amélioration de l'exactitude et de l'exhaustivité des données. En 2019, la méthodologie a été revue pour inclure les investissements autres qu'en argent et les autres investissements en argent précédemment exclus.



## Dans cette section :

- 17 La confiance au sommet de notre entreprise
- 20 Défense des droits de la personne
- 22 Gestion de notre chaîne d'approvisionnement
- 23 Protéger la Banque et nos clients



Un avenir plus durable repose sur une gouvernance forte et robuste. Il s'agit des fondements de la prise de décisions judicieuses qui cadrent avec le succès à long terme de notre entreprise et l'intégrité avec laquelle nous interagissons dans toutes nos relations. »



– Julie Walsh, première vice-présidente, secrétaire générale et chef de gouvernance d'entreprise

## FAITS SAILLANTS DE 2021

- Intégration à l'indice de durabilité Dow Jones pour la quatrième année consécutive, se classant parmi les 8 %<sup>1</sup> des meilleures institutions financières mondiales selon le *S&P Global Corporate Sustainability Assessment* avec des scores parmi les meilleurs du secteur pour la gouvernance, la politique de lutte contre la criminalité et la gestion du risque et des crises.
- 38 % des membres de notre conseil d'administration sont des femmes.
- Amélioration de notre Déclaration des droits de la personne mondiale en l'alignant davantage sur les pratiques exemplaires et le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies.
- Soutien au travail novateur des projets Shadow et Umbra pour améliorer les renseignements financiers afin de lutter contre la traite des êtres humains et l'exploitation en ligne.
- Mise en place d'une série de processus et d'outils d'évaluation visant à garantir que l'utilisation que fait la Banque des données et des analyses respecte la bonne gouvernance, les pratiques responsables en matière d'intelligence artificielle et les attentes éthiques.
- Collaboration avec le Women Business Enterprises Canada Council en tant qu'entreprise membre afin de faire progresser les entreprises détenues par des femmes par l'entremise de nos pratiques en matière d'approvisionnement.
- Reconnaissance de notre leadership mondial exceptionnel en matière de transparence au chapitre du développement durable par les Sustainable Finance Awards 2021 de Global Finance.
- Lauréate du prix 2021 « Innovation technologique de l'année » de Risk.net pour le déploiement au sein des Services bancaires et marchés mondiaux de son nouveau moteur de gestion du risque, un système conçu pour effectuer des calculs d'ajustement de valorisation.

<sup>1</sup> En date du 12 novembre 2021, c'est-à-dire la date de publication des résultats pour 2021.

# La confiance au sommet de notre entreprise

## POURQUOI ÇA COMPTE?

L'intégrité, la transparence et la responsabilité sont des valeurs essentielles au succès de la Banque Scotia. Nous recherchons les pratiques exemplaires, intégrons une solide culture de gestion du risque et encourageons les normes les plus élevées en matière d'éthiques et de conduite. Notre approche exemplaire quant aux principes de gouvernance d'entreprise constitue le fondement qui inspire la confiance, protège les intérêts des actionnaires et maintient la confiance de nos employés, de nos clients et des collectivités.

### Liens connexes

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

[Conseil d'administration](#)

[Rapport annuel 2021](#)

[Circulaire de sollicitation de procurations 2021](#)

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

[Politique sur le signalement](#)

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

[Rapports sur les appels liés aux réclamations des clients](#)

[Politiques en lien avec les enjeux ESG](#)

[Activités en matière de politique publique](#)

## DIVERSITÉ AU SEIN DU CONSEIL

Le [conseil d'administration](#) et l'équipe de direction de la Banque Scotia développent, promeuvent et recrutent activement des leaders afin de refléter la diversité de ses clients, de ses actionnaires, de ses employés et des collectivités dans lesquelles elle exerce ses activités. Notre [conseil d'administration apporte une expertise de classe mondiale](#) dans une variété de disciplines. Notre [politique sur la diversité du conseil](#) énonce notre engagement à accroître la représentation diversifiée au sein du conseil et nous divulguons la composition de notre conseil indépendant dans notre [circulaire de sollicitation de procurations annuelle de la direction](#).

Nous sommes d'avis que les meilleurs conseils comprennent un mélange diversifié d'expérience, d'expertise, de perspectives, d'identité de genre/sexe, d'âge, d'orientation sexuelle, d'origine ethnique, d'origine géographique et de caractéristiques personnelles, ainsi que l'appartenance à des groupes désignés<sup>1</sup>. Au 31 octobre 2021, 46 % des administrateurs s'identifiaient comme membre d'un groupe désigné. Le conseil aspire à atteindre la parité de représentation entre les hommes et les femmes et à maintenir notre objectif d'au moins 30 % de personnes de chaque genre au sein du conseil. Cinq des administrateurs (38 %) sont des femmes, soit plus de 25 % de notre conseil depuis 2012. La Banque est signataire de l'Accord Catalyst, du Club 30 % Canada et d'autres organisations qui se consacrent à l'augmentation de la représentation des femmes au sein des postes de direction. Notre conseil demeure déterminé à accroître la représentation des autres groupes désignés au sein du conseil, ce qui n'est pas une nouvelle priorité de notre conseil. Au cours des 10 dernières années, les minorités visibles ont représenté de 8 % à 21 % de nos administrateurs qui se présentent aux élections chaque année.

## CULTURE DE GESTION DU RISQUE

Nous sommes d'avis qu'une gestion efficace des risques requiert une compréhension claire de l'appétit pour le risque de la Banque, qui s'accompagne d'une solide culture de gestion du risque dans laquelle chaque employé est un gestionnaire de risques. Notre approche repose sur quatre indicateurs de force : le ton de la direction, la responsabilisation, la gestion du risque et la gestion du personnel.

La culture de gestion du risque est influencée par les relations interdépendantes entre notre structure de gouvernance du risque, notre appétit pour le risque, notre stratégie, notre culture organisationnelle et nos outils de gestion du risque. Nous décrivons ces éléments et le modèle des trois lignes de défense que nous suivons dans notre [rapport annuel de 2021](#) (pages 79 à 88). Notre appétit pour le risque détermine l'équilibre optimal entre le risque et le rendement. Notre solide culture de gestion du risque favorise des comportements qui vont de pair avec les valeurs de la Banque, ce qui aide les BanquiersScotia à cerner les activités de prise de risques qui dépassent l'appétit pour le risque de la Banque.

Les valeurs de la Banque Scotia et notre [Code d'éthique](#) (notre Code) définit et soutient notre culture de gestion du risque. Les responsabilités en matière de gestion du risque sont définies dans les mandats des dirigeants et sont intégrées à titre d'objectifs dans chaque plan de rendement des BanquiersScotia. Nous renforçons ces responsabilités par des formations obligatoires et non obligatoires, des communications mondiales, la conformité réglementaire et nos programmes de rémunération. Le respect de notre Code est une condition d'emploi à la Banque Scotia. En 2021, nous avons mené notre premier sondage sur la culture de gestion du risque des employés. La rétroaction des employés a révélé une forte culture de gestion du risque, une volonté de soulever des préoccupations au besoin et des perceptions positives des normes de conduite éthiques que les hauts dirigeants ont transmises.

<sup>1</sup>Les « groupes désignés » sont définis dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi (la Loi)* comme étant les femmes, les membres de groupes racisés, les Autochtones et les personnes handicapées. Les données sur les personnes de couleur pour le Canada sont recueillies conformément à la catégorie « minorité visible » de la *Loi*, qui comprend les employés, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

## CAMPAGNE « J'AI SIGNÉ »

L'engagement envers une bonne gouvernance constitue le fondement qui inspire la confiance et la base du succès de la Banque Scotia. Dans le cadre de la campagne « J'ai signé » de 2021, le chef de la direction Brian Porter et la chef de la conformité Nicole Frew ont encouragé les BanquiersScotia à adhérer au Code d'éthique de la Banque Scotia – non seulement pour cocher une case, mais pour préserver la confiance et renouveler leurs efforts afin de renforcer chaque jour notre culture de gestion du risque.

## Tous nos employés

ont adhéré au Code d'éthique de la Banque Scotia en 2021<sup>1</sup>



Brian Porter, chef de la direction



Nicole Frew, chef de la conformité

## CONDUITE RESPONSABLE ET ÉTHIQUE

La Banque Scotia encourage la transparence et la responsabilisation à l'égard des comportements et des actions attendus. Notre Code repose sur six principes directeurs, qui établissent les attentes des employés, des employés temporaires, des administrateurs et des dirigeants de la Banque Scotia dans l'ensemble de nos activités et filiales à l'échelle mondiale. L'attestation annuelle de notre Code est une condition d'emploi. Un examen officiel de notre Code a lieu tous les deux ans, et le prochain examen est prévu pour 2022.

En 2021, notre Code a été révisé afin d'en améliorer la lisibilité et mis à jour pour mieux s'aligner sur les initiatives de la Banque. La formation annuelle sur le Code a été renforcée à l'aide de questions et de scénarios plus pertinents pour les locaux de la Banque et à l'extérieur de ceux-ci. Notre formation obligatoire mondiale comprend des modules

d'apprentissage sur la lutte contre la corruption et les pots-de-vin pour prévenir les transactions inappropriées, interdire les activités frauduleuses ou illégales<sup>2</sup> et tenir compte des impacts éthiques de nos choix.

**Soumettre des préoccupations :** Notre Code d'éthique de la Banque Scotia et la politique sur le signalement (à l'échelle de l'entreprise, mise à jour et approuvée par notre conseil en 2020) articulent nos engagements à fournir des processus et des canaux par lesquels les employés ou d'autres personnes peuvent s'exprimer s'ils ont une préoccupation. Un portail de signalement hébergé par un tiers (fourni en anglais, en français et en espagnol) a été lancé en 2021. Il prévoit d'autres moyens de soulever des préoccupations de façon confidentielle, anonyme et sans représailles.

Pour traiter et enquêter efficacement sur les préoccupations dans le milieu de travail, le portail du programme de signalement et la section sur les *sources clés d'orientation et de conseils* de notre Code établissent

un éventail de canaux, d'outils et de processus à utiliser pour signaler les préoccupations et soumettre celle-ci à un palier d'intervention supérieur. Des campagnes de sensibilisation des employés et d'autres communications internes appuient ce programme. Un Bureau de l'ombudsman des employés offre également un soutien anonyme et non enregistré aux employés qui demandent de l'aide indépendante pour régler un problème lié au travail.

### Conduite relative aux ventes et protection des consommateurs :

La Banque Scotia s'engage à respecter plusieurs codes d'éthique et engagements publics volontaires conçus pour protéger les intérêts des consommateurs. Nous attachons beaucoup d'importance à l'avis de nos clients sur les points à améliorer et veillons à recueillir régulièrement leurs rétroactions. Si un client n'est pas en mesure de résoudre un problème par l'intermédiaire du processus de règlement des plaintes de la Banque Scotia, il peut signaler le problème au Bureau du président ou au Bureau de l'ombudsman. Le bureau de l'ombudsman publie un rapport annuel indépendant de ses activités.

La Banque Scotia se concentre sur les besoins de ses clients. Nous ne compromettons pas l'éthique dans le but d'atteindre des objectifs de vente, de profit ou autres. Ce principe fondamental est clairement énoncé dans notre Code et est également renforcé par nos grands principes de vente. Notre politique de gestion de la conduite en ventes est assortie de contrôles internes appropriés pour régir la conduite en ventes conformément à l'accent mis par la Banque sur la priorité accordée aux clients. Un cadre de conception de plans d'incitation pour les ventes mondiales et spécialisées établit la base pour garantir que les plans d'incitation à la vente sont conçus, examinés et gérés conformément à notre Code, aux grands principes de vente et aux directives de différentes autorités réglementaires.

<sup>1</sup>Au 31 décembre 2021. Exclut les exceptions approuvées.

<sup>2</sup>La politique sur la lutte contre la corruption et les pots-de-vin de la Banque Scotia fournit des conseils sur les obligations contenues dans le Code d'éthique en matière de pots-de-vin, d'autres paiements illicites et d'autres pratiques de corruption. La Banque interdit la corruption qui comprend des pratiques comme le pot-de-vin, les paiements de facilitation, la fraude, l'extorsion, la collusion et le blanchiment d'argent. Les paiements de facilitation comprennent les paiements non officiels effectués pour accélérer (non pas pour changer ou modifier la décision d'un agent public) les activités administratives de routine auxquelles le payeur a déjà droit et qu'un agent public a l'obligation de faire (par exemple, accélérer le traitement d'une demande de visa ou d'un permis de conduire).

Tous les employés à l'échelle mondiale doivent suivre une formation annuelle sur les grands principes de vente, ainsi qu'une formation supplémentaire sur les ventes propres à l'entreprise pour les rôles pertinents.

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

- ① Faire des clients notre priorité.
- ② Agir à titre d'ambassadeur de la Banque.
- ③ 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.

### POLITIQUES PUBLIQUES ET LOBBYING

La Banque Scotia se conforme aux lois et aux règlements en vigueur dans plus de 30 marchés internationaux où elle exerce ses activités et fait rapport à des centaines d'organismes de réglementation. Nous nous intéressons à participer activement et en connaissance de cause aux discussions sur les politiques publiques qui touchent notre secteur et à mener des activités de défense de façon transparente, éthique et conforme à la loi. La Banque Scotia ne fait pas de contributions

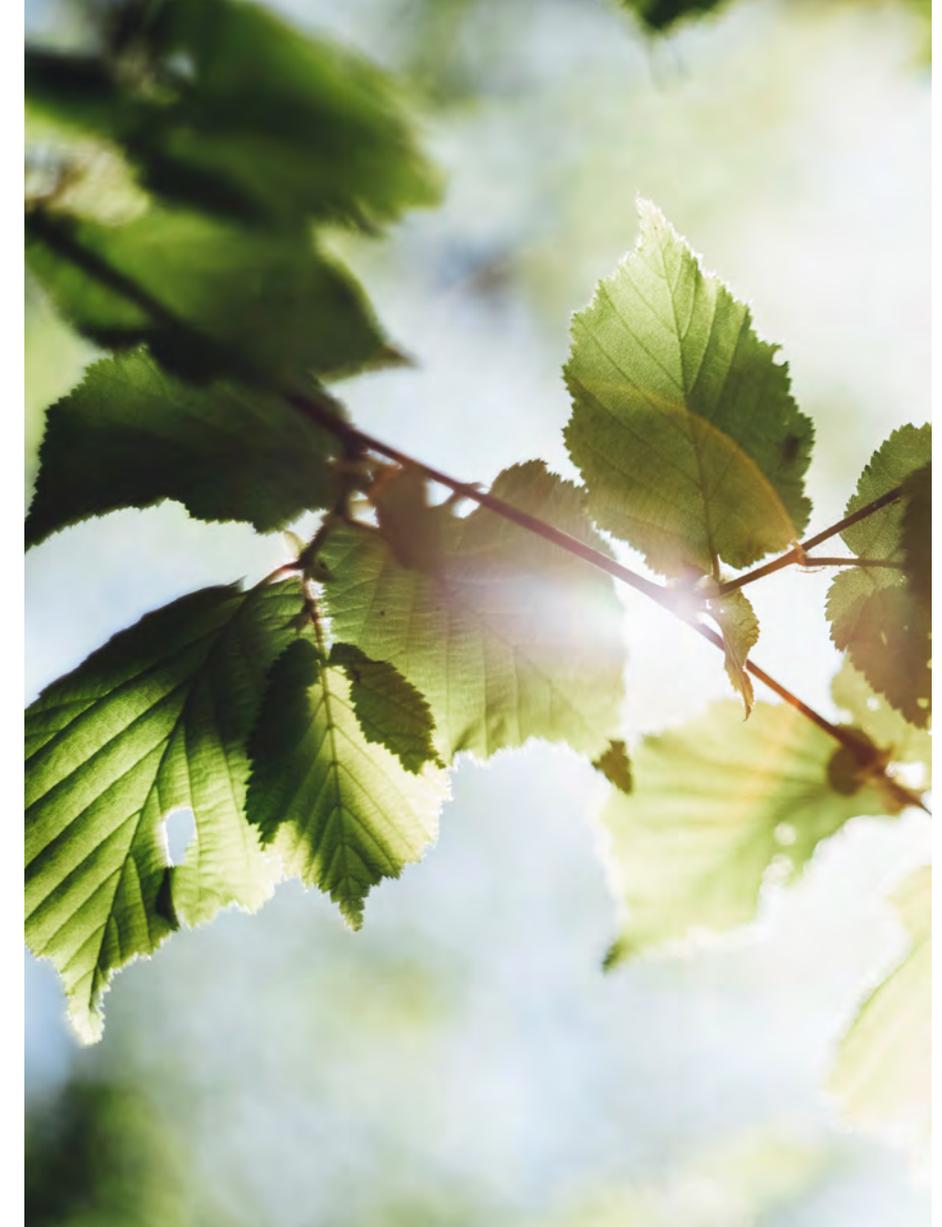
politiques. Cette politique, en vigueur à l'échelle de la Banque depuis 2016, est publiée dans notre Code et représente une position ferme et publique contre l'accès « payant » aux élus et aux décideurs. Vous trouverez de plus amples renseignements concernant les activités en matière de politique publique de la Banque Scotia et les enjeux pour lesquels nous nous engageons sur notre page Web [activités en matière de politique publique](#).

### GOVERNANCE RELATIVE AUX ENJEUX SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

Le conseil et la haute direction de la Banque Scotia considèrent les facteurs ESG comme une responsabilité importante et commune, et les mises à jour sur les facteurs ESG font partie de l'ordre du jour de chaque réunion du conseil. La surveillance explicite et le partage des responsabilités en matière d'ESG font partie de nos politiques de gouvernance et sont intégrés à notre structure de gouvernance. Notre [rapport annuel 2021](#) décrit la structure de gouvernance des risques de la Banque (pages 79 à 81), la gestion des risques environnementaux et la communication de l'information, ce qui comprend la gouvernance, la stratégie, la gestion du risque et la communication de l'information relative aux changements climatiques (pages 114 à 116). La [circulaire de sollicitation de procurations 2022](#) (pages 37 à 39 et 51 à 56) résume les responsabilités et les activités du conseil et de chacun de ses comités en matière d'ESG.

Nous avons réuni un comité ESG d'entreprise en 2021 pour superviser la stratégie ESG de la Banque. Il s'agit d'une équipe multidisciplinaire de dirigeants à l'échelle de la Banque qui a une expertise et une influence sur les enjeux ESG. Le comité informe régulièrement le conseil des progrès de la Banque en matière d'ESG et examine les informations pertinentes sur les facteurs ESG.

Nous présentons des détails sur ce comité et sa place au sein de la structure de gouvernance de la Banque dans notre [rapport annuel 2021](#) (p. 115).



## Défendre les droits de la personne

### POURQUOI ÇA COMPTE?

La protection des droits de la personne est cruciale pour construire une société plus équitable et inclusive, *pour l'avenir de tous*. Nous respectons, protégeons et promouvons les droits universels de la personne dans nos opérations, dans nos pratiques d'embauche et avec nos employés et nos clients. 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 connexes

[Déclaration des droits de la personne](#)

[Déclaration sur la lutte contre la traite des êtres humains et l'esclavage](#)

[Déclaration australienne sur l'esclavage moderne](#)

[Programme Accès Finances](#)

### PROMOTION DES DROITS DE LA PERSONNE

Notre engagement à l'égard des droits de la personne s'applique partout dans le monde. Il est mis sur pied au moyen d'une grande variété de guides, de politiques et de documents de gouvernance. Nous exigeons de nos employés qu'ils suivent une formation sur des sujets liés aux droits de la personne. La Banque Scotia consulte régulièrement les parties prenantes et des experts externes afin d'évaluer et de mettre à jour les

<sup>1</sup> L'apprentissage des droits de la personne comprend une formation sur les questions couvertes par notre Code d'éthique de la Banque Scotia. L'apprentissage des droits de la personne porte sur des sujets comme l'accessibilité, l'alliance, la diversité, l'équité et l'inclusion, l'identité et l'expression de genre, la compétence culturelle des peuples autochtones et la sécurité. Veuillez également vous référer au tableau de données à la page 68.

<sup>2</sup> Les déclarations sont faites conformément à la loi australienne sur l'esclavage moderne de 2018 et à l'article 54(1) de la loi britannique sur l'esclavage moderne de 2015 pour la Banque Scotia et Scotiabank Europe PLC pour l'exercice 2020.



## 196 600 heures

de cours d'apprentissage suivies par des employés du monde entier couvrant des sujets liés aux droits de la personne en 2021<sup>1</sup>

incidences, les risques et les occasions les plus importants en matière de droits de la personne. La déclaration sur la lutte contre la traite des êtres humains et l'esclavage de la Banque Scotia énumère les processus de la Banque pour éviter la traite des personnes et l'esclavage<sup>2</sup>.

En 2021, nous avons réalisé une évaluation des droits de la personne avec [Business for Social Responsibility](#), un cabinet de conseil mondial en développement durable. Menée dans nos principaux marchés du Canada, du Mexique, du Pérou, du Chili, de la Colombie et des Antilles, l'évaluation a tenu compte de dizaines d'entrevues internes et a examiné les politiques relatives aux droits de la personne en identifiant plus de 30 politiques et documents de gouvernance pertinents. Les sujets abordés dans l'évaluation comprennent les répercussions liées aux prêts et à la gestion des actifs de la Banque, l'accès efficace à la protection et à la confidentialité des renseignements personnels, les droits des

Autochtones et la discrimination en milieu de travail et à l'égard de la clientèle. Dans le cadre de cette évaluation, nous avons également mesuré les progrès réalisés par rapport à nos priorités entre 2017 et 2020 afin de peaufiner notre stratégie en matière de droits de la personne.

La mise à jour de notre [Déclaration des droits de la personne](#) à l'échelle mondiale était une recommandation clé de l'évaluation. Nous avons publié une version améliorée de la Déclaration des droits de la personne à l'échelle mondiale en décembre 2021. La déclaration mise à jour reflète mieux nos politiques et nos programmes actuels. Elle renforce également l'alignement avec les meilleures pratiques et le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies. Elle fournit de nouveaux renseignements sur des sujets comme les initiatives de collaboration auxquelles nous participons pour faire progresser nos engagements en matière de droits de la personne.

Nous continuons à faire progresser l'égalité pour la communauté LBGT+ et pour les femmes grâce à la mise en place des Normes de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des LBGTI de l'ONU et des Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU (WEP). En 2021, nous avons participé à l'élaboration du nouvel Outil d'analyse des lacunes des normes de conduite à l'égard des LBGTIQ+ des Nations Unies en tant que membre du Partenariat Global pour l'égalité des LBGTI. À la suite d'une analyse comparative de nos avantages sociaux offerts aux employés, qui a pris en compte le principe 2 des WEP et la convention 183 de l'Organisation internationale du travail sur le congé de maternité, la Banque introduit une norme minimale mondiale pour le congé parental à partir de 2022. Elle prévoit seize semaines entièrement rémunérées pour les aidants principaux et huit semaines entièrement rémunérées pour les aidants secondaires.

## COMBATTRE L'EXPLOITATION

La Banque Scotia protège les personnes et lutte contre les crimes grâce à l'application de technologies innovantes, l'attention portée aux risques pour les droits de la personne dans le secteur bancaire et la collaboration avec des partenariats multipartites mondiaux et nationaux. Nous



perturbons l'exploitation et l'utilisation criminelle du système financier en identifiant des tendances d'activité financière qui interrompent le flux d'argent vers les criminels qui profitent de la traite des êtres humains et de l'exploitation en ligne.

Nous appuyons plusieurs initiatives visant à coordonner les efforts afin de mettre fin à la traite des êtres humains et à l'exploitation sexuelle des enfants. Nous sommes membres de WePROTECT Global Alliance, un partenariat public privé dédié à la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels des enfants en ligne; l'Anti-Human Trafficking Intelligence Initiative, qui aide les institutions financières à lutter contre la traite des êtres humains; et The Knoble, un réseau mondial d'experts en matière de prévention des crimes financiers qui nuisent aux personnes vulnérables.

Nos efforts incluent :

- Le lancement du projet Shadow, un partenariat public privé unique codirigé avec le Centre canadien de protection de l'enfance, CANAFE et la GRC pour lutter contre l'exploitation sexuelle des enfants en ligne.
- Mettre au point des modèles d'analyse anti-blanchiment d'argent spécifiquement pour le projet Shadow avec des capacités améliorées de traitement du langage naturel (NLP) pour améliorer la détection des opérations douteuses.
- Tirer parti du travail novateur du projet Shadow avec le projet Umbra, lié à The Knoble, pour réduire l'exploitation sexuelle des enfants en identifiant les indicateurs financiers et en augmentant le signalement des activités suspectes.
- Octroi de 250 000 \$ pour soutenir le projet Arachnid, un outil novateur du Centre canadien de protection de l'enfance pour assurer la sécurité des enfants en empêchant la prolifération de matériel d'exploitation sexuelle d'enfants sur Internet.



## PROGRAMME ACCÈS FINANCES

De nombreux survivants de la traite des êtres humains se font voler leur identité financière par leurs trafiquants. Notre programme Accès Finances est le premier au Canada à travailler avec des organisations non gouvernementales dans un système de référence, reliant les survivants à des services financiers pour les aider à reconstruire leur indépendance financière. Le projet reconnaît les besoins particuliers des survivants et leur fournit les ressources nécessaires pour les aider à rebâtir leurs finances ainsi que leur vie. Dans le cadre d'une approche traumatologique pour l'intégration des clients, les survivants sont, liés à des services aux comptes spécialisés et à des conseils en matière de connaissances financières avec l'aide d'un conseiller désigné.

➔ [En savoir plus sur le programme Accès Finances](#)

# Gestion de notre chaîne d'approvisionnement

## POURQUOI ÇA COMPTE?

Nous dépendons d'un éventail diversifié de fournisseurs, de prestataire de services et de vendeurs à l'échelle mondiale, et ce partout où la Banque est présente. En travaillant avec les fournisseurs et en achetant des biens et des services, nous communiquons nos attentes en ce qui concerne nos valeurs fondamentales, nos engagements et nos normes en matière de droits de la personne, d'une conduite commerciale éthique et responsable et de la gérance environnementale dans nos relations commerciales.

### Liens connexes

[Code d'éthique du fournisseur](#)

En 2021, nous avons travaillé avec environ 16 500 fournisseurs à l'échelle mondiale et nous avons obtenu des biens et des services totalisant 5,5 milliards de dollars. Au cours de l'année, deux nouveaux systèmes d'approvisionnement, de passation de marchés et d'évaluation des risques à l'échelle de l'entreprise ont été mis en place pour améliorer les processus d'approvisionnement de bout en bout de la Banque pour la sélection des fournisseurs, l'évaluation des risques, la passation de marchés et la gestion des performances. Ces systèmes centralisés nous aident à mieux maîtriser, systématiser et gérer notre processus d'approvisionnement. Nous sommes désormais en mesure d'améliorer considérablement l'exactitude et la cohérence des données relationnelles des tiers et d'améliorer nos capacités de gestion des risques dans l'ensemble de l'empreinte mondiale de la Banque.

Les enjeux et les risques ESG sont intégrés à nos processus de gestion des risques liés à l'approvisionnement et aux tiers. En 2021, nous avons

mis en place le questionnaire Connaître son fournisseur pour améliorer la supervision et l'évaluation de notre chaîne d'approvisionnement. Il a été utilisé plus de 2 200 fois au cours de ses huit premiers mois de mise en place. Les fournisseurs (nouveaux et anciens) invités par l'équipe des Services d'approvisionnement mondiaux de la Banque à remplir une demande de propositions officielle font tous l'objet d'un examen fondé sur des critères quantitatifs et qualitatifs, dont les facteurs ESG. Nous avons mis à jour le modèle d'appel d'offres pour y intégrer un nouveau formulaire ESG harmonisé avec la stratégie ESG, les normes éthiques et les engagements en matière de droits de la personne de la Banque.

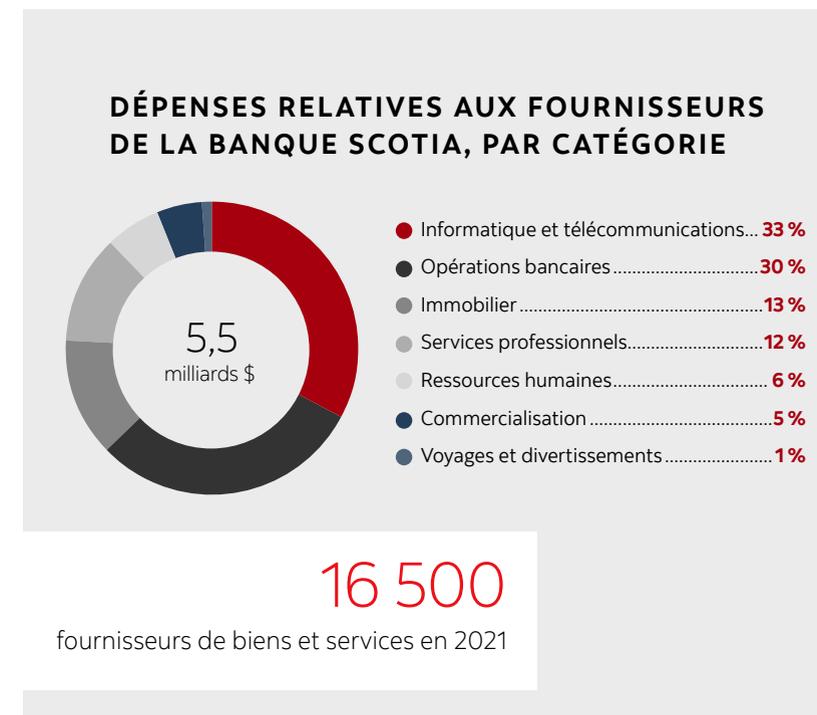
Notre [Code d'éthique du fournisseur](#) s'aligne avec les principes de notre Code d'éthique et notre Déclaration des droits de la personne de la Banque Scotia. Cela fait partie de nos conditions générales de contrat standard et d'une exigence de conformité obligatoire dans nos modèles de contrat-cadre de service. Il énonce des obligations et des attentes précises, notamment en ce qui concerne les pratiques commerciales et d'emploi éthiques, les droits de la personne, la diversité et l'équité, les efforts d'intendance environnementale et la conformité. Notre Code

d'éthique du fournisseur renforce une approche de tolérance zéro pour les comportements illégaux ou les violations des droits de la personne. La non-conformité peut entraîner le refus d'entretenir des relations d'affaires ou la cessation de celles-ci. Le Code d'éthique des fournisseurs est révisé officiellement tous les deux ans et le prochain examen est prévu pour 2022.

## FAVORISER LA DIVERSITÉ DES FOURNISSEURS

Une chaîne d'approvisionnement plus inclusive améliore la qualité, le service et la valeur des activités d'approvisionnement de la Banque. L'augmentation de la diversité des fournisseurs nous aide à mieux servir notre clientèle diversifiée, à représenter les communautés où nous opérons et à contribuer au développement économique et à une plus grande création d'emplois pour les groupes sous-représentés. Nous avons évalué trois années de dépenses d'approvisionnement dans le but de valider le développement de notre programme de diversité des fournisseurs. Cette évaluation nous a permis de mieux comprendre nos relations d'affaires avec des entreprises détenues et dirigées par des Autochtones, des membres de la communauté LGBT+, des personnes de couleur et des femmes, ce qui nous a aidés à trouver des fournisseurs potentiels qui pourraient être inclus dans de futures initiatives d'approvisionnement. Par conséquent, nous concevons notre programme de diversité des fournisseurs pour améliorer l'accès aux opportunités d'approvisionnement en abordant l'identification, les partenariats, la sensibilisation, la surveillance et la définition de paramètres concernant la diversité au sein de nos fournisseurs.

Nous avons des partenariats et des adhésions stratégiques axés sur l'approvisionnement avec des organisations qui favorisent nos connexions et l'accès aux bases de données d'entreprises diversifiées certifiées. Il s'agit notamment du Conseil canadien des fournisseurs autochtones et de minorités visibles, de la Chambre de commerce LGBT+ du Canada et du Women Business Enterprises Canada Council. La Banque Scotia a nommé un Champion de l'approvisionnement autochtone, conformément à la politique du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, qui nous aide à chercher et à intégrer plus d'entreprises autochtones dans notre chaîne d'approvisionnement.



# Protéger la Banque et nos clients

## POURQUOI ÇA COMPTE?

La confiance et la réputation sont la pierre angulaire des services bancaires. Nos clients veulent effectuer leurs opérations bancaires en toute confiance tout en sachant que leurs transactions sont efficaces, sécurisées et privées. Nous protégeons rigoureusement les renseignements personnels tout en mettant en œuvre des progrès technologiques, y compris l'intelligence artificielle éthique, pour aider à lutter contre la fraude et les crimes financiers.

### Liens connexes

[Utilisez votre ordinateur en toute sécurité](#)

[Énoncé sur le programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes 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

La Banque ne permet en aucun cas que ses produits et services puissent servir à faciliter les crimes financiers ou toute autre activité interdite par les lois et les règlements. Ces activités comprennent le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme, la traite des êtres humains et l'exploitation sexuelle des enfants. Nous nous engageons à maintenir des systèmes sécuritaires dans les pays où nous exerçons nos activités en utilisant une approche prudente et axée sur les risques, des défenses solides et une amélioration continue des données et des renseignements sur les risques.

Notre [énoncé sur la lutte contre le blanchiment d'argent \(LCBA\) et la lutte contre le financement du terrorisme \(LCFT\)](#) à l'échelle de l'entreprise, résume notre engagement et notre stratégie mondiale en ce qui a trait à la lutte contre les crimes financiers. Nos programmes de LCBA et *Connaître son client* (CSC) font partie d'une initiative sur plusieurs années visant à répondre aux obligations réglementaires et automatiser les pratiques de LCBA et de CSC à l'échelle mondiale. Le chef de groupe, Lutte contre le blanchiment d'argent, de la Banque Scotia est responsable de la conception et de la mise en œuvre du programme LCBA et il dispose d'un accès illimité à la haute direction et au Conseil. Tous les employés doivent suivre une formation annuelle obligatoire sur la LCBA, la LCFT et les sanctions. Les employés responsables des activités d'enquête, de conformité ou d'audit reçoivent une formation spécialisée supplémentaire en intelligence financière.

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 en vue de protéger nos clients, les collectivités, la Banque et les personnes vulnérables partout dans le monde. Nous déployons des analyses avancées, l'intelligence artificielle et l'apprentissage automatique pour améliorer la détection d'opérations douteuses. Parmi les programmes notables, citons :

- [L'initiative de recherche sur les crimes financiers de l'université de York Lassonde et la Banque Scotia](#), qui se concentre sur la recherche visant à développer des solutions et des contre-mesures futures pour les crimes financiers en utilisant l'IA et l'apprentissage automatique, les mégadonnées, les médias sociaux, l'infonuagique et la cybersécurité.
- La mise en œuvre de modèles de profils comportementaux basés sur l'IA et d'une technologie de priorisation axée sur les risques afin d'évaluer de manière plus globale les profils clients et les activités transactionnelles pour une détection plus efficace du blanchiment d'argent.
- Des efforts soutenus pour lutter contre les diverses formes d'exploitation des êtres humains, en développant et en mettant en œuvre des analyses avancées et des capacités de surveillance sophistiquées dans l'ensemble des opérations de la Banque. En outre, nous avons déployé des boîtes à outils d'investigation spécialisées

pour filtrer les noms et suivre les opérations, ainsi que des modèles de traitement du langage naturel basés sur l'IA pour le filtrage, afin d'améliorer la précision des alertes et de réduire les faux positifs pour mieux détecter les opérations criminelles potentielles.



## GÉRER LE RISQUE DE NOUVELLES INITIATIVES

Tandis que la Banque Scotia explore de nouveaux marchés et des innovations pour améliorer sa gamme de produits et de services, un processus interne à l'échelle de l'entreprise garantit que le changement est géré prudemment en fonction des risques potentiels. Le processus d'évaluation des risques pour les nouvelles initiatives (ERNI) couvre sept risques financiers et 26 risques non financiers. Il garantit que les nouveaux produits, services ou utilisations des technologies de la banque sont passés en revue et sont conformes aux exigences réglementaires pertinentes. L'évaluation des risques pour les nouvelles initiatives (ERNI) est requise pour tout nouveau produit ou service, ou pour toute modification importante apportée à des produits, services ou technologies de support existants.

## ÉTHIQUE APPLIQUÉE À L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET AUX TECHNOLOGIES

La puissance des technologies, de l'IA et de l'apprentissage automatique continue de transformer les services bancaires. En mettant l'accent sur la performance de l'entreprise et sur l'expérience client, nous établissons de bonnes pratiques de gouvernance, d'éthique et de responsabilité pour leur utilisation. Notre approche est fondée sur les principes d'éthique des données décrits dans les normes de données à l'échelle de l'entreprise et gouvernés par la *Politique et le Cadre de gestion du risque lié aux données* (voir le [Rapport annuel 2021](#), pages 116-117). Une équipe dédiée aux risques liés aux données et à l'IA au sein de la gestion globale du risque établit l'appétence au risque lié aux données et assure la surveillance. Ensemble, nos normes et nos politiques établissent les fondements de la gouvernance et des pratiques responsables de la Banque Scotia en ce qui concerne les données et l'IA.

L'éthique des données fait partie de la formation obligatoire des employés à l'échelle mondiale. Nous offrons une formation supplémentaire en matière d'éthique des données pour ceux qui participent à des projets de données. L'équipe d'éthique des données, en collaboration avec d'autres groupes (comme le Bureau de la protection des renseignements personnels de l'entreprise) fournit des conseils et des outils à l'échelle de l'entreprise pour intégrer des considérations éthiques aux initiatives en matière de données. Cette équipe aide les professionnels des données à identifier, évaluer, surveiller, signaler et répondre aux risques liés aux données et à l'IA tout au long du cycle de vie des données. Elle propose une série de processus et d'outils pour aider les employés à évaluer les conséquences éthiques, à répondre aux exigences de la Banque, à respecter les réglementations pertinentes, à mettre en œuvre des pratiques éthiques et responsables et à préserver la confiance du client.

Des processus, mécanismes et outils en matière d'éthique des données et d'évaluation de la sensibilité aident les employés à tenir compte des considérations éthiques lors du développement et de la mise en œuvre d'initiatives qui peuvent toucher les employés, les clients ou les collectivités. Par exemple, des outils en matière d'éthique des données sont liés dans le cadre de l'*évaluation des risques pour les nouvelles initiatives* (voir : [ERNI](#)) pour garantir que les équipes de projet ont une connaissance proactive des exigences en matière de confidentialité des données et en matière d'éthique lorsqu'elles conçoivent de nouvelles initiatives.

Nous garantissons des pratiques de prêt équitables et une utilisation responsable de l'IA dans les décisions relatives au crédit en mettant en œuvre des mécanismes pour prévenir la discrimination et les préjugés. Nos pratiques garantissent que les décisions de tarification pilotées par l'intelligence artificielle sont basées uniquement sur les caractéristiques pertinentes de l'emprunteur, telles que la taille du prêt et la cote de crédit, et qu'aucun attribut protégé (par exemple, la race, le sexe) n'est utilisé.



## L'IA AU SERVICE DE NOS CLIENTS

Notre approche aux données, aux analyses et à l'intelligence artificielle à l'échelle de l'entreprise protège nos clients et leur garantit la meilleure expérience possible. Elle transforme nos activités commerciales en aidant les gens et en offrant des services bancaires de classe mondiale et sans obstacle. En se basant sur la [Plateforme mondiale de données et d'analyses](#) de la Banque, nous avons lancé [C.MEE](#) (Customer Marketing and Engagement Engine) en 2021 dans le but d'analyser les données à travers tous les points de contact des clients (succursale, appareil mobile, en ligne, centre de contact et courriel) afin d'établir les conseils les plus pertinents pour un client à un point d'interaction donné. Grâce à C.MEE, nous disposons de meilleures informations sur les besoins de nos clients, ce qui nous permet de fournir des informations plus personnalisées au moment où elles sont les plus pertinentes pour eux, et en utilisant le canal de communication qu'ils préfèrent.

C.MEE s'appuie sur notre [initiative d'intelligence artificielle éthique primée à plusieurs reprises](#), déployée au début de la pandémie de COVID-19. Nous nous sommes servis d'un modèle basé sur l'IA afin d'identifier 200 000 clients très vulnérables et leur fournir de façon proactive un soutien et des conseils financiers personnalisés. Les clients ont été non seulement satisfaits de la sensibilisation proactive, comme le montrent les scores de satisfaction de la clientèle, mais on a noté également une forte baisse des taux de défaillance, soulignant la valeur de la sensibilisation proactive pour soutenir la résilience financière des clients.

## CONFIDENTIALITÉ ET SÉCURITÉ DES DONNÉES

La confidentialité des données client est essentielle au maintien de la confiance dans les services financiers. Nous ne tolérons pas les atteintes aux données, qu'il s'agisse d'obligations liées à la protection de la vie privée ou de manquements à la conformité. Le *Programme de gestion du risque d'atteinte à la vie privée* et le *Code de conduite* sous-tendent la protection des données à l'échelle de l'entreprise. Selon les normes de meilleure pratique, la *Politique de gestion du risque d'atteinte à la vie privée* est conforme aux attentes de l'Association canadienne de normalisation et de l'Organisation de coopération et de développement économiques. Elle est approuvée par le conseil et passée en revue tous les deux ans.

En 2021, nous avons mis sur pied une équipe dédiée à la conformité des données, du numérique et des technologies dans le cadre de notre Bureau de la protection des renseignements personnels de l'entreprise. L'équipe intègre la conformité dès la conception dans les processus de la Banque, en collaborant avec le service de conformité réglementaire pour superviser les initiatives et concevoir des programmes solides de confidentialité des données pour protéger les renseignements personnels que nous confient nos clients.

Il incombe aux employés de prévenir la divulgation des données client. Des politiques officielles de protection de la vie privée décrivent l'utilisation et la gestion des renseignements personnels identifiables. On entreprend des évaluations de l'atteinte à la vie privée afin d'identifier les risques potentiels d'atteinte à la vie privée liés à la collecte, l'utilisation, le stockage, la divulgation et l'élimination de renseignements personnels identifiables. Ces pratiques en matière de protection de la vie privée sont étendues aux fins d'atténuation proactive des risques lorsque l'on fait appel à des fournisseurs tiers ou lorsque l'on introduit ou modifie des programmes, des produits, des services et des processus (voir [ERNI](#)).

Nous avons :

- Des [ententes sur la confidentialité](#) disponibles en ligne dans tous les pays où opère la Banque Scotia, qui officialisent notre approche à l'utilisation responsable des renseignements personnels de nos clients et à la protection de leurs données.

- Une formation obligatoire pour promouvoir la sensibilisation à la protection de la vie privée, les meilleures pratiques en matière de confidentialité des données, les éléments d'une bonne évaluation des incidences sur la vie privée, la lutte contre les atteintes à la vie privée et les interventions en cas d'atteinte à la vie privée.

La Banque gère les événements relatifs à la protection de la vie privée, y compris ceux impliquant des tiers, selon un ensemble d'étapes claires et complètes énoncées dans les procédures de gestion des incidences et les atteintes à la vie privée. Tous les événements relatifs à la protection de la vie privée sont remontés selon des procédures définies et le niveau de gravité, afin que les mesures nécessaires soient prises pour atténuer le risque pour la Banque ou les autres susceptibles d'être touchés.

## CYBERSÉCURITÉ

De nombreux secteurs d'activité ont connu une augmentation des cyberattaques pendant la pandémie de COVID, les pirates ayant profité d'environnements changeants pour lancer des attaques de plus en plus sophistiquées. Pour lutter contre ces menaces, nous surveillons les risques de manière proactive, en mettant continuellement à jour et en peaufinant les programmes dans le but de réduire les perturbations au minimum afin d'assurer la protection des systèmes et de l'information. Nous disposons de programmes complets pour passer en revue et faire l'audit de la manière dont la Banque gère la sécurité de l'information et la cybersécurité afin de minimiser les menaces.

Le chef de la sécurité de l'information de la Banque Scotia dirige la stratégie mondiale de cybersécurité de la Banque et rend compte au Conseil tous les trimestres des programmes, des risques et des tendances en matière de cybersécurité. Le comité du risque du Conseil se rencontre régulièrement avec la direction pour examiner les technologies, la cybersécurité et les risques connexes. Nous continuons d'étendre la couverture et le rythme de correction des vulnérabilités, d'améliorer la protection contre les logiciels malveillants et de renforcer la protection des données et les contrôles de gestion de l'accès. Nous améliorons continuellement les renseignements sur les menaces, la sensibilisation et l'éducation du personnel, et les processus de gestion du risque lié aux tiers. Les entrepreneurs tiers font l'objet d'une surveillance en ce

qui concerne la conformité à la cybersécurité. Nous enquêtons sur les événements liés à la sécurité pour résoudre les problèmes identifiés, nous entreprenons des simulations d'incidents de cybersécurité et assurons le suivi pour supprimer toute vulnérabilité éventuelle pouvant être décelée au moyen de ces processus.

Pour protéger la Banque, les employés et les clients :

- Nous établissons des politiques de gouvernance conformes à l'Institut national des normes et de la technologie afin d'articuler l'approche de la Banque à la cybersécurité, notamment la *Politique de sécurité de l'information*, la *Politique de cybersécurité* (toutes deux mises à jour et approuvées par le comité central d'évaluation des risques de la Banque en 2021) et notre *Cadre de gouvernance relatif à la sécurité de l'information*.
- Nous disposons d'un [Centre de sécurité](#) robuste, accessible sur notre site web externe, qui aide les propriétaires de petites entreprises en leur donnant des informations sur la façon de développer un programme de cybersécurité, reconnaître les escroqueries courantes et se protéger contre la fraude financière.
- Nous avons collaboré avec la Federico Santa Maria Technical University au Chili pour développer une formation en ligne sur la prévention de la fraude à l'intention des employés et des clients qui a été suivie par 7 000 personnes en 2021.
- Nous formons et testons les employés sur leurs connaissances et leurs pratiques en matière de cybersécurité. Cela comprend la formation obligatoire sur la cybersécurité et une formation supplémentaire visant ceux qui ont besoin d'un suivi après des tests d'hameçonnage en interne.
- Nous menons plusieurs campagnes de sensibilisation tout au long de l'année sur différents enjeux d'actualité en matière de cybersécurité, y compris les escroqueries liées à la COVID-19 et l'hameçonnage.
- Nous organisons le Mois mondial de la sensibilisation à la cybersécurité en octobre dans le cadre de notre campagne CyberCon pour les employés.



## Dans cette section :

- 27 Services bancaires axés sur la durabilité
- 29 Financer un avenir durable
- 32 Participer au marché des obligations durable
- 33 Gestion responsable du patrimoine et des actifs



Nous sommes profondément impressionnés et fiers de soutenir les remarquables innovations en matière de durabilité environnementale déjà en pratique ainsi que l'évolution des approches ESG adoptées par nos clients dans tous les secteurs. Nous félicitons nos clients qui font avancer la transition vers un avenir plus durable et nous continuerons à fournir des produits et des financements innovants pour soutenir leurs objectifs ambitieux de durabilité. »



- Fanny Doucet, directrice générale et chef, financement durable

## FAITS SAILLANTS DE 2021

- Émission de la première obligation durable de 1 milliard de dollars américains de 3 ans de la Banque Scotia, la plus importante obligation durable émise par une entité financière ou une entreprise canadienne en 2021, le produit finançant ou refinançant des actifs verts et sociaux admissibles
- Tenue de livres pour 13 milliards de dollars d'obligations vertes, sociales, durable et liées au développement durable en 2021, soit un total cumulatif de 22 milliards de dollars depuis 2014.
- Engagement à mobiliser 10 milliards de dollars d'ici 2030 pour le logement abordable au Canada, à l'appui de l'ambition de la Société canadienne d'hypothèques et de logement voulant que d'ici 2030, l'ensemble des Canadiens et Canadiennes dispose d'un logement abordable répondant à ses besoins.
- Cette année, le groupe de financement durable des services bancaires et marchés mondiaux a agi à titre de conseiller en développement durable pour 21 clients.
- Célébration de la troisième année réussie de L'initiative Femmes de la Banque Scotia<sup>MD</sup>, qui a déployé 3,8 milliards de dollars de capitaux dans des entreprises appartenant à des femmes et dirigées par des femmes au Canada depuis son lancement en 2018.
- Soutien au Chili, le plus grand émetteur souverain d'obligations sociales au monde, pour l'émission d'obligations sociales totalisant 12,8 milliards de dollars américains.<sup>1</sup> Reconnu comme Lead Manager de l'année, Social Bond - Sovereign, lors des Environmental Finance 2021 Bond Awards.
- Achat de 2,9 milliards de dollars d'obligations vertes, sociales et durables pour le portefeuille de la Banque
- Lancement des fonds durables Scotia Gestion mondiale d'actifs<sup>MC</sup> à l'intention des clients institutionnels et à valeur nette élevée
- Collaboration à titre de membre du Groupe de travail sur la finance durable de l'Institut de la finance internationale (IFI) dans le but de faire progresser les solutions liées aux marchés des capitaux qui soutiennent la mise sur pied et la croissance de la finance durable

<sup>1</sup>Le total est l'équivalent en dollars américains des obligations émises en EUR, CLP et USD.

## POURQUOI ÇA COMPTE?

Agir pour soutenir les Objectifs de développement durable et l'Accord de Paris sur le changement climatique requiert la mobilisation de ressources financières à grande échelle. Les banques ont un rôle crucial à jouer pour faire progresser le développement durable et soutenir les changements environnementaux et sociaux. La Banque Scotia mobilise des capitaux et des services financiers pour faire progresser les questions sociales et environnementales. Par le biais de prêts, de financements, d'émissions, de solutions d'investissement et de services bancaires, nous favorisons une croissance économique durable et permettons à nos clients, ainsi qu'aux secteurs public et privé, d'accélérer le processus vers un avenir plus juste et équitable.

### Liens connexes

[Financement durable de la Banque Scotia](#)

[Obligations durables de la Banque Scotia](#)

[Cadre de référence des obligations durables](#)

[Rapport sur les obligations vertes de 2021](#)

[L'initiative Femmes de la Banque Scotia<sup>MD</sup>](#)

[Services financiers aux Autochtones](#)

# Services bancaires axés sur la durabilité

## RENDRE LE LOGEMENT PLUS ABORDABLE

Les marchés canadiens de l'habitation font face à une insuffisance chronique de l'offre, avec le plus faible nombre d'unités de logement par 1 000 habitants de tous les pays du G7<sup>1</sup>. La Banque Scotia a été la première grande institution financière du pays à s'aligner sur la Stratégie nationale sur le logement de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) afin d'améliorer l'abordabilité partout au Canada. Nous nous sommes engagés à mobiliser 10 milliards de dollars d'ici 2030 afin d'appuyer l'objectif de la SCHL qui est de faire en sorte que tout le monde au Canada puisse se payer un logement abordable qui répond à ses besoins. La collaboration entre la Banque Scotia et la SCHL pour traiter de la question de l'abordabilité du logement est conforme à notre initiative ScotiaINSPIRE et à la catégorie « logements abordables/communautaires »<sup>2</sup> de notre Cadre de référence des obligations durables publiées en 2021.

Le prêt pour le logement durable de la Banque Scotia au Pérou accorde des réductions de frais aux clients qui achètent des maisons vertes et durables certifiées par le Fonds Mi Vivienda. Mi Vivienda est un programme du gouvernement péruvien visant à répondre aux besoins de logement et à réduire l'endettement des familles en matière de logement. Grâce à ce programme, 292 maisons écologiques et durables ont été achetées en 2021.

## SERVICES FINANCIERS POUR LES AUTOCHTONES AU CANADA

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 nations, entreprises et personnes autochtones. En 2021, nous avons dépassé notre objectif d'accroître notre clientèle autochtone de 12 %, en réalisant une croissance

de 17 % depuis 2020. Ce résultat montre que les services et programmes de financement répondent aux besoins des membres de la communauté autochtone, notamment, en tirant profit des intérêts à bail sur les terres de réserve et en aidant les nations indigènes à gérer leurs propres sources de revenus.

L'année passée, nous avons nommé un champion de l'approvisionnement auprès des Autochtones pour augmenter le nombre d'entreprises autochtones de notre chaîne d'approvisionnement et mieux les y intégrer. La Banque Scotia est fière de maintenir le niveau Or, soit le plus haut niveau de certification, pour ses réalisations dans le cadre du programme progressiste de relations autochtones du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone. Nous faisons partie du groupe de travail de la Chambre de commerce du Canada sur l'engagement des entreprises et des autochtones, des champions boréaux de la gérance de l'environnement et de la table des alliés de la prospérité de Tkaronto, dans le but de promouvoir des initiatives de durabilité et de bien-être économique dirigées par les Autochtones pour les générations futures. Lisez plus de renseignements à ce sujet à la section Outiller nos clients, à la page 56.

### Aider les clients autochtones à transformer les contraintes systémiques en possibilités économiques.

Partager les connaissances et innovations pour aider les peuples autochtones à surmonter des défis complexes et à tirer parti des nouvelles perspectives économiques.

### Nos services financiers aux Autochtones

<sup>1</sup> L'estimation du déficit structurel du logement au Canada.

<sup>2</sup> Définis comme des prêts liés à la construction, au développement, à l'exploitation, à la rénovation et/ou à l'entretien, existants ou nouveaux, d'installations, de services, de systèmes ou d'équipements utilisés pour des logements abordables agréés ou enregistrés, des maisons de transition et des maisons d'hébergement basés sur des systèmes de classification locaux, ou qui facilitent l'accès au logement à la population à faible revenu. Prêts/financements dédiés à des programmes publics et/ou privés qui rendent le logement abordable dans les régions dont le rendement économique est inférieur ou qui souffrent de multiples privations, telles que mesurées dans le contexte local.

### ÉLIMINER LES OBSTACLES POUR LES FEMMES

L'initiative Femmes de la Banque Scotia<sup>MD</sup> est un programme phare qui a été lancé en 2018 pour éliminer les obstacles et permettre aux clients qui s'identifient au genre féminin ou à des identités de genre non binaires de réussir selon leurs propres conditions. Cette initiative aide les femmes à faire progresser leur carrière au moyen de services-conseils complets axés sur les femmes et de mentorat. Elle permet l'égalité d'accès au financement et à des services, ressources, outils et ateliers axés sur l'ESG afin d'accroître les compétences, l'assise financière et l'expertise technique.

En 2021, l'initiative Femmes de la Banque Scotia est devenue un programme d'entreprise qui soutient les clients des services bancaires aux entreprises canadiennes, des services bancaires et marchés mondiaux et de la gestion de patrimoine mondiale. Dans le même contexte, nous avons dépassé notre engagement de capital fixé à 3 milliards \$ d'ici 2021 en déployant 3,8 milliards \$ au profit d'entreprises détenues ou gérées par des femmes au Canada. De plus, 6 000 femmes entrepreneures canadiennes ont amélioré leur sens des affaires en participant à des ateliers Un-Mentorship<sup>MC</sup>; plus de 1 100 clientes ont assisté à des séances sur la gestion de patrimoine pour faciliter les grandes transitions de la vie telles que la planification de la retraite et de la succession; aussi, de nombreuses femmes cadres et nouvelles dirigeantes ont assisté à des webémissions, à des programmes de gouvernance de conseil et à des séances de formation sur mesure pour les accompagner dans leur parcours de leadership. Pour soutenir l'initiative Femmes de la Banque Scotia, une partie du produit de l'obligation durable 2021 de 1 milliard \$US de la Banque Scotia sera affectée à la propulsion des entreprises détenues et dirigées par des femmes. En 2022, l'initiative Femmes de la Banque Scotia sera déployée à l'international pour soutenir les femmes en Amérique latine.

## 3,8 milliards \$

avec l'engagement de capital de l'initiative Femmes de la Banque Scotia<sup>MD</sup>. Depuis 2018, nous avons investi 3,8 milliards \$ dans des entreprises détenues et dirigées par des femmes au Canada.

➤ **L'initiative Femmes de la Banque Scotia donne aux femmes les moyens de propulser leur entreprise.**

### FINANCEMENT DES VÉHICULES ÉCOLOGIQUES

Au Mexique, la Banque Scotia (Scotiabank México) offre un programme Crediauto qui encourage les clients à acheter un véhicule électrique ou hybride. Malgré les problèmes d'approvisionnement en véhicules hybrides et électriques, plus de 900 véhicules ont été financés par le programme depuis son lancement en 2017. En 2021, le programme a connu une croissance rapide, avec une augmentation de 168 % du nombre de véhicules financés, comparativement à 2020.

### FACILITER UN NOUVEAU DÉPART

Le programme BonDébut de la Banque Scotia aide les nouveaux arrivants à créer et établir plus facilement un statut financier au Canada. Le programme donne accès au crédit, à l'épargne et à l'aide de conseillers financiers pour permettre de s'établir financièrement. Tous les détails sur les solutions spécialisées de BonDébut telles que les hypothèques pour les résidents temporaires et permanents, l'accès au crédit et les prêts automobiles sont fournis dans la section Outiller nos clients, à la page 57.

**L'INITIATIVE  
F E M M E S  
Banque Scotia**



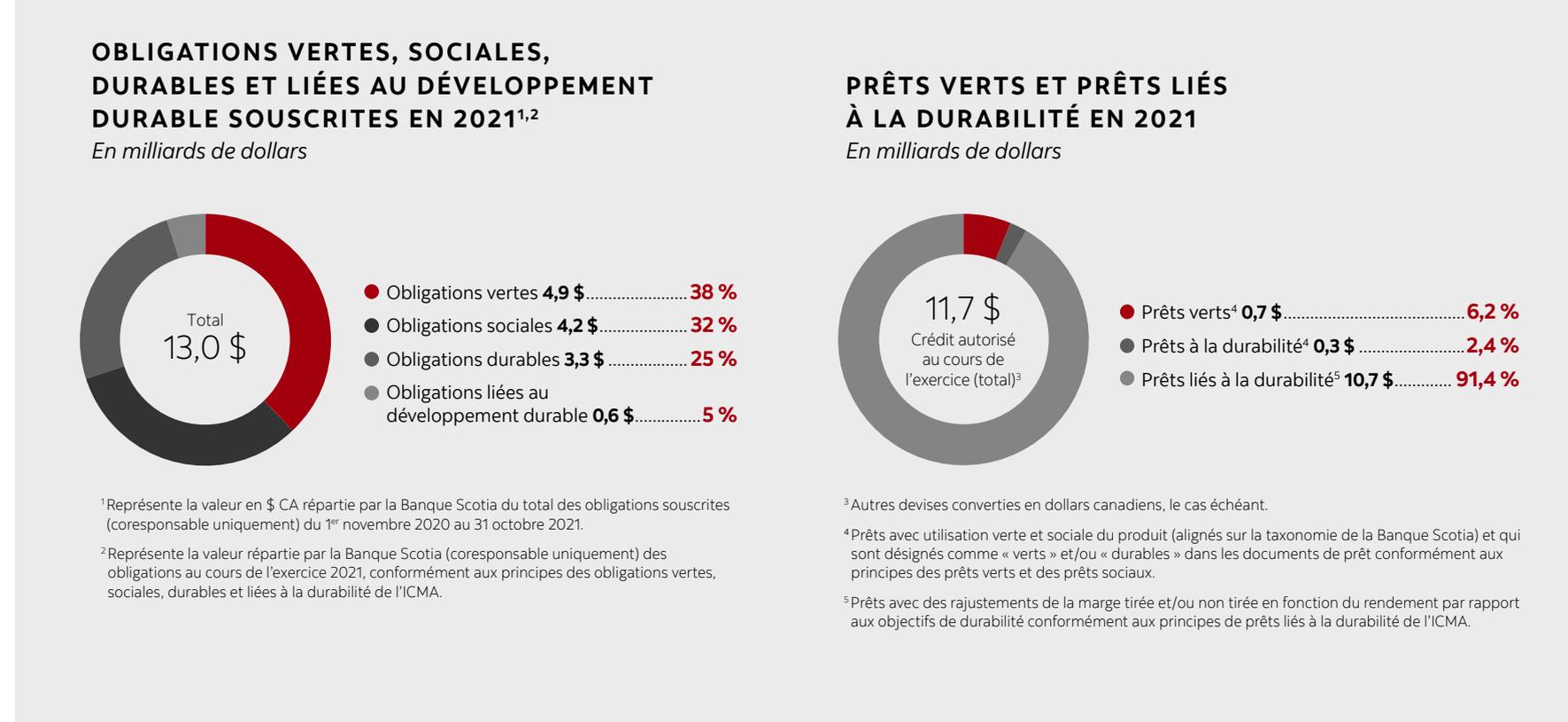
C'est un privilège de voir les approches réfléchies et novatrices adoptées par nos clientes pour établir et faire grandir leurs entreprises, rehausser leur carrière et gérer leur patrimoine. L'initiative Femmes de la Banque Scotia est fière et honorée de soutenir et d'appuyer le parcours unique de chaque cliente. »



- Sloane Muldoon, Première vice-présidente, Rendement des activités de détail, Initiative Femmes de la Banque Scotia<sup>MD</sup>

## Financer un avenir durable

Le groupe Finance durable de la Banque Scotia offre des solutions de financement durable aux grandes entreprises, aux institutions financières, au secteur public et aux clients institutionnels. Catégorisé sous les services bancaires et marchés mondiaux, le groupe Finance durable aide les clients à intégrer des facteurs de développement durable à leur stratégie organisationnelle et à aligner leurs activités sur les marchés financiers aux stratégies et objectifs en matière de durabilité. En mettant l'accent sur l'obtention de résultats concurrentiels, de solutions ESG et de résultats environnementaux et sociaux positifs, l'équipe appuie les initiatives de la Banque Scotia en matière de développement durable.



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.

Mobilisation

**58 G\$**

Capital mobilisé pour les financements liés au climat entre le 1<sup>er</sup> novembre 2018 et le 31 octobre 2021. Cela comprend les activités de prêt, de financement et de services-conseils conformes à notre taxonomie de transition écologique.

SOUSCRIPTION

**22 G\$**

En 2021, les services bancaires et les marchés mondiaux ont effectué la tenue de livres pour 13 milliards de dollars d'obligations vertes, sociales, durables et liées au développement durable, soit un total cumulatif de 22 milliards de dollars souscrits depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

INVESTISSEMENT

**2,9 G\$**

Notre équipe du Groupe Trésorerie identifie les obligations durables et vertes du marché primaire qui sont admissibles comme actifs liquides de haute qualité. Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2018, nous avons acheté des obligations vertes et durables de 2,9 milliards de dollars pour le portefeuille de placements en actifs liquides de la banque.

Émissions<sup>6</sup>

**1,5 G\$ US**

Le Groupe Trésorerie a émis une obligation de 1 milliard de dollars américains d'une durée de 3 ans en 2021 et une obligation verte de 500 millions de dollars en 2019. Le produit sert à financer les actifs verts et sociaux, y compris la propulsion des entreprises dirigées par des femmes.

<sup>6</sup> La Banque Scotia est passée du cadre de référence des obligations vertes (2019) au cadre de référence des obligations durables (2021). Le cadre de référence des obligations durables est conforme aux principes des obligations vertes, aux principes des obligations sociales et aux lignes directrices des obligations durables de l'ICMA pour 2021. Voir la [présentation du cadre de référence des obligations durables de la Banque Scotia de juillet 2021](#).

## ENTENTES DE FINANCE DURABLE

Voici les points saillants des ententes de finance durable conclues en 2021 :

### Obligation durable

Obligation durable d'Entel	La Banque Scotia a agi à titre de coresponsable actif, de co-agent de structuration de la durabilité et de directeur de courtier pour l'émission d'obligations d'Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. (« Entel ») sur onze ans d'une valeur de 800 millions de dollars américains. Entel est l'un des principaux fournisseurs d'une large gamme de services de télécommunications au Chili.
----------------------------	--

### Obligations liées au développement durable

Obligations liées à la durabilité d'Enbridge	La Banque Scotia a agi à titre de conseiller en structuration unique et de coresponsable pour l'émission d'obligations liées à la durabilité d'Enbridge sur douze ans d'une valeur de 1,1 milliard de dollars, qui ont lié le taux d'intérêt nominal à trois objectifs de rendement en durabilité : réduction de l'intensité des émissions de GES de types 1 et 2, augmentation de la diversité raciale et ethnique au sein de la main-d'œuvre et augmentation de la représentation féminine dans le conseil d'administration.
Obligations liées à la durabilité de TELUS	La Banque Scotia a agi à titre de co-conseiller en structuration et de coresponsable pour l'émission d'obligations liées à la durabilité de TELUS sur dix ans d'une valeur de 750 millions de dollars, qui lient le taux d'intérêt nominal à la réduction de l'intensité des émissions absolues de GES de types 1 et 2 d'ici 2030. <sup>1</sup> Le cadre de référence des obligations liées à la durabilité de TELUS est le premier publié au Canada.
Obligations liées au développement durable de Suzano	La Banque Scotia a agi à titre de coordonnateur mondial et de coresponsable pour l'émission d'obligations liées à la durabilité de Suzano sur dix ans d'une valeur d'1 milliard de dollars en juin 2021 et d'obligations liées à la durabilité sur sept ans d'une valeur de 500 millions de dollars en septembre, toutes les deux liées à des objectifs de réduction de la consommation d'eau de l'entreprise et de la promotion des femmes dans des postes de direction. Suzano est le plus grand émetteur d'obligations liées au développement durable des Amériques.

<sup>1</sup>Reflète l'engagement pris dans le Rapport sur la durabilité 2020 de TELUS.

### Obligations vertes

Obligation verte du Grupo Aeroportuario del Pacífico (GAP)	La Banque Scotia a agi à titre de conseiller en structuration verte unique pour l'émission d'obligations vertes et de coresponsable pour l'émission d'obligations vertes subséquentes sur cinq ans d'une valeur de 1,5 milliard de pesos mexicains.
Obligation verte de Dream Industrial	La Banque Scotia a agi à titre de co-conseiller en structuration verte pour l'émission d'obligations vertes et de coresponsable pour l'émission des obligations subséquentes en 3 tranches d'une valeur de 800 millions de dollars, qui comprenaient une obligation verte sur six ans d'une valeur de 400 millions de dollars.
Obligation verte de Colbun	La Banque Scotia a agi à titre de co-conseiller en structuration verte pour l'émission d'obligations vertes et de coresponsable pour l'émission d'obligations sur dix ans d'une valeur de 600 millions de dollars américains, pour la troisième plus grande entreprise de production d'électricité du Chili.
Obligation verte de DTE Electric	La Banque Scotia a agi à titre de coresponsable actif pour l'émission d'obligations en deux tranches sur sept et trente ans de DTE Electric company, d'une valeur de 1 milliard de dollars américains, afin de financer des parcs solaires et éoliens, des infrastructures de transmission et des programmes d'efficacité énergétique pour les clients.
Obligation verte d'AIMCo Realty	La Banque Scotia a agi à titre de co-conseiller en structuration verte et de coresponsable pour l'émission de la première obligation verte d'AIMCo Realty sur cinq ans d'une valeur de 500 millions de dollars.

### Prêts liés à la durabilité

Prêt lié à la durabilité de Finning	La Banque Scotia a agi à titre d'agent unique de structuration de la durabilité pour la souscription d'une facilité de crédit renouvelable sur cinq ans d'une valeur de 1,3 milliard de dollars.
Prêt lié à la durabilité de Telefonica Colombia	La Banque Scotia a agi à titre de prêteur unique et d'agent unique de structuration de la durabilité pour le premier prêt de Telefonica en Colombie d'une valeur de 200 milliards de pesos colombiens (53 millions de dollars américains), devenant ainsi le premier établissement de banque commerciale à intégrer une tarification liée à la durabilité en Amérique latine.
Facilités pour la construction écologique d'Allied Properties REIT and Westbank Holdings	La Banque Scotia a souscrit une facilité de construction écologique consortiale d'une valeur de 490 millions de dollars d'Allied and Westbank. C'est le premier prêt de construction écologique de la Banque Scotia au Canada.



## OBLIGATIONS SOCIALES DE GENRE AU MEXIQUE

FIRA (Fideicomios Instituidos en Relación a la Agricultura), la banque mexicaine de développement agricole, est devenue la première banque mexicaine émettrice d'obligations sociales axées sur le genre. Ces obligations élargissent l'accès des femmes au marché du travail, aux postes de direction et au financement. La Banque Scotia a agi à titre de coresponsable pour l'émission des premières obligations sociales de genre de FIRA d'une valeur de 3 milliards de pesos mexicains (140 millions de dollars américains) en octobre 2020 et des obligations sociales de genre subséquentes d'une valeur de 3,5 milliards de pesos mexicains (150 millions de dollars américains) en avril 2021.

## FINANCEMENT VERT ET SOCIAL AU CHILI

- La Banque Scotia a agi à titre de coresponsable pour l'émission d'obligations sociales par le Chili d'une valeur cumulative totale de 3,1 billions de pesos chiliens (12,8 milliards de dollars américains).
- En novembre 2020, la Banque Scotia a soutenu la République du Chili pour l'émission de ses premières obligations sociales de 2,6 billions de pesos chiliens (2,1 milliards de dollars américains), qui sont les premières obligations ESG du Chili émises en monnaie locale et la plus importante transaction souveraine d'obligations sociales jamais réalisée, au moment de l'émission. Il s'agit de la première émission utilisant le Cadre en matière d'obligations durables du Chili, dont les recettes ont financé des projets qui soutiennent les ménages, l'éducation, les services de santé essentiels et les programmes visant à prévenir et/ou atténuer les effets de la COVID-19. La Banque Scotia a été nommée gestionnaire principal de l'année pour les obligations sociales – Souveraine, lors des Environmental Finance 2021 Bond Awards pour son soutien à la transaction.
- La Banque Scotia a dirigé la première opération d'ISA Interchile sur les marchés internationaux des capitaux d'emprunt, émettant des billets verts garantis de premier rang de 1,2 milliard de dollars américains arrivant à échéance en 2056. Cette transaction chilienne s'est classée par un facteur de trois comme la plus grande en Amérique latine et dans les Caraïbes pour les obligations de projets verts dans le secteur de l'électricité et des services publics<sup>1</sup>. La Banque Scotia a agi à titre d'unique conseiller en structuration pour le Cadre de financement vert d'Interchile, qui met l'accent sur l'installation de lignes de transport d'électricité pour fournir de l'énergie à faible émission de carbone et renouvelable au réseau électrique chilien. Ces projets soutiennent l'engagement du Chili de fournir 70 % d'énergie renouvelable d'ici 2030, d'éliminer l'énergie alimentée au charbon d'ici 2040 et d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050.



## OFFRIR DE L'EXPERTISE EN 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 sensibilise ses clients sur l'importance de la durabilité dans leurs propres décisions de placement et l'incidence des facteurs ESG sur les comportements des entreprises et les marchés financiers. Voici les faits saillants des activités de nos équipes de recherche en 2021 :

- Animation de plusieurs conférences sur les facteurs ESG, dont un forum sur la finance durable au Mexique axé sur les perspectives latino américaines.
- Tenue du troisième sommet annuel de la Banque Scotia sur la durabilité et les facteurs ESG autour du thème : « Les facteurs à l'œuvre – En quête de la théorie du tout dans les facteurs ESG ». Ce sommet virtuel comprend la publication détaillée post-événement d'un cahier de notes pour participants de toutes les présentations et du contenu de la conférence.
- Publication de notre troisième rapport annuel détaillé de recherche sur les investissements centrés sur les enjeux ESG, qui décrit comment les facteurs ESG ont émergé et devraient évoluer et s'harmoniser.
- Animation d'une série d'événements virtuels et création de rapports de recherche détaillés à l'intention des clients sur les risques et occasions liés aux enjeux de durabilité.

<sup>1</sup>Selon la base de données de la dette Refinitiv Deals Intelligence.



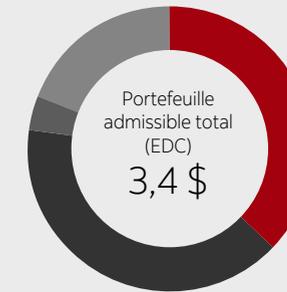
## Participer au marché des obligations durables

L'appétit des investisseurs pour les offres vertes, sociales et durables continue de s'accroître. En collaboration avec des équipes de l'ensemble de la banque, l'équipe Finance durable donne suite à l'engagement de la banque d'avoir un impact positif, en soutenant le lancement

inaugural de la Banque Scotia de 1 milliard de dollars américains sur 3 ans d'obligations durables, soit la plus importante émission d'obligations durables par une entité financière ou une entreprise canadienne en 2021. Notre obligation durable a été créée à l'aide du Cadre des obligations durables de la Banque Scotia, qui comprend 14 catégories environnementales et sociales alignées sur les objectifs de développement durable des Nations Unies.

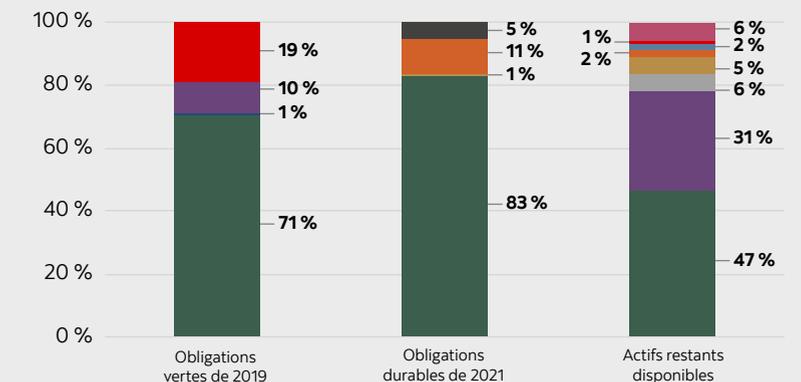
### PORTEFEUILLE D'OBLIGATIONS VERTES ET SOCIALES DE LA BANQUE SCOTIA<sup>1</sup>

en milliards de dollars



- Actifs d'obligations durables de 2021 1,2 \$ ..... 37 %
- Actifs verts disponibles 1,4 \$ ..... 40 %
- Actifs sociaux disponibles 0,1 \$ ..... 4 %
- Actifs d'obligations vertes de 2019 0,7 \$ ..... 19 %

### COMPOSITION DU PORTEFEUILLE D'OBLIGATIONS VERTES ET SOCIALES DE LA BANQUE SCOTIA<sup>1</sup>



- Efficacité énergétique
- Prévention et contrôle de la pollution
- Entreprises appartenant à des femmes
- Logement communautaire abordable
- Créer une résilience économique
- Accès aux services essentiels
- Transport propre
- Énergie renouvelable
- Gestion durable de l'eau
- Bâtiments verts

Inclut les actifs récemment proposés en 2021.

<sup>1</sup> Conformément aux critères d'admissibilité du Cadre en matière d'obligations durables de la Banque Scotia. Le total des actifs admissibles et la répartition des catégories peuvent changer à mesure que de nouveaux actifs admissibles sont ajoutés ou que les actifs viennent à échéance périodiquement. Les actifs admissibles durables et disponibles comprennent l'équivalent en dollars canadiens (EDC) d'actifs sociaux ou verts de 280 M\$ (19 % des actifs durables restants) qui devraient être utilisés pour toute émission éventuelle de filiales internationales désignées.



## Gestion responsable du patrimoine et des actifs

**ENGAGEMENT  
CLIMATIQUE  
CANADA**

Les segments de gestion de patrimoine et de gestion d'actifs de la Banque Scotia s'engagent à investir de façon responsable et à intégrer les facteurs ESG dans leurs placements.

L'intégration des facteurs ESG dans les processus d'analyse, de recherche et de prise de décisions de placement aide à gérer les risques, à améliorer les rendements et à offrir de la valeur aux clients. En 2021, Gestion mondiale d'actifs de la Banque Scotia est devenu membre fondateur de Climate Engagement Canada (CEC)<sup>1</sup>, une initiative dirigée par la finance qui encourage le dialogue entre la communauté financière et les entreprises émettrices pour promouvoir une transition juste vers une économie zéro émissions nettes.



Les trois principaux gestionnaires d'actifs de Gestion de patrimoine mondiale de la Banque Scotia sont des filiales en propriété exclusive de la Banque Scotia : Gestion d'actifs 1832, Jarislowsky Fraser et Gestion financière MD. Tous ont adopté des politiques d'investissement responsable et, en tant que signataires des Principes d'investissement responsable (PIR) soutenus par les Nations Unies, publient des rapports annuels sur la transparence des investissements sur le site Web des PIR.

### Scotia Global Asset Management.

#### Gestion d'actifs 1832

1832 Politique d'investissement responsable

1832 Lignes directrices concernant les votes par procuration

L'approche de placement de Gestion d'actifs 1832 par Gestion mondiale d'actifs Scotia comprend une recherche ESG exclusive, le vote par

procuration et un engagement direct avec des entreprises, représentant 187 milliards de dollars d'actifs sous gestion (AUM)<sup>2</sup>. Les facteurs ESG sont au cœur de la prise de décision d'investissement de Gestion d'actifs 1832. Le cabinet demande aux sociétés de divulguer leurs émissions de GES, ce qui encourage l'utilisation du CDP, du TCFD ou d'un autre référentiel d'information financière. L'importance considérable de l'actif de 1832 assure un accès direct aux équipes de direction pour s'enquérir des facteurs ESG importants, notamment les dépenses en immobilisations liées aux changements climatiques, les engagements zéro émissions nettes et l'état de la planification stratégique en vue de la transition vers un avenir à faibles émissions de carbone. Pour plus de renseignements, consultez le document de Gestion mondiale d'actifs Scotia intitulé Rapport sur la gérance et l'investissement responsable 2021.

Les gestionnaires de portefeuille et les analystes intègrent les facteurs ESG et choisissent les meilleures sociétés de leur catégorie en fonction de recherches exclusives, d'évaluations et de la surveillance continue des risques ESG dans le cadre de leurs mandats de placement. 1832 fait la promotion des pratiques exemplaires en matière de facteurs ESG en tant que membre actif de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance et de son comité sur les enjeux environnementaux et sociaux. En 2021, 1832 a coprésidé des forums de formation portant sur les rapports du TCFD et les indicateurs ESG relatifs à la rémunération des membres de la haute direction.



#### Jarislowsky Fraser

**JARISLOWSKY FRASER**

GESTION MONDIALE DE PLACEMENTS

Politique d'investissement durable

Politique et procédures de vote par procuration

Avec un actif sous gestion total d'environ 62 milliards de dollars, Jarislowsky Fraser (JFL) applique une approche entièrement intégrée à l'investissement durable dans l'ensemble de ses mandats de placement gérés à l'interne. JFL a été fondée sur les principes d'investissement de qualité établis sur l'excellence en recherche et la gestion responsable

<sup>1</sup>Logo utilisé avec la permission de CEC.

<sup>2</sup>Se reporter à la page 141 du rapport de gestion du rapport annuel 2021 de la Banque, disponible sous le profil de la Banque sur SEDAR, au [www.sedar.com](http://www.sedar.com), pour une explication de la composition de la mesure de l'actif sous gestion. Cette explication est intégrée par renvoi aux présentes.

des actifs des clients. Depuis plus de six décennies, JFL adhère à une philosophie d'investissement dans des entreprises durables et de qualité et considère que des pratiques ESG bien développées et bien appliquées sont des caractéristiques inhérentes des sociétés de grande qualité. JFL offre des solutions de placement axées sur le développement durable à des clients institutionnels et privés.

Les politiques formelles d'investissement et d'engagement durables affirment les principes de JFL lors de l'analyse des placements, de l'engagement et du vote par procuration. Une équipe interne unique 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 des recherches approfondies à l'échelle mondiale, de son expertise sectorielle et de ses relations de longue date avec les entreprises couvertes. JFL a mis au point des outils exclusifs, comme son tableau de bord des pratiques commerciales, pour assurer une analyse systématique et rigoureuse des facteurs ESG. Elle cherche ainsi continuellement à faire évoluer et à améliorer ces outils.

JFL mesure et présente l'intensité carbonique moyenne pondérée de ses portefeuilles. De façon générale, l'intensité carbonique des titres de qualité supérieure de Jarislowsky Fraser est considérablement inférieure à leurs indices de référence respectifs. En 2021, JFL a publié son deuxième rapport sur les informations financières liées au climat, aligné sur les recommandations du TCFD. En tant que promoteur de longue date de la bonne gouvernance d'entreprise, JFL a cofondé la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance en 2002 et est membre fondateur du groupe consultatif des investisseurs du Sustainability Accounting Standards Board. Elle est signataire de la Déclaration de la place financière québécoise pour une finance durable, la Déclaration des investisseurs canadiens sur les changements climatiques et de Climate Action 100+.



### Gestion financière MD

Politique d'investissement responsable

Politique de vote par procuration

Gestion financière MD (MD) intègre des facteurs ESG dans ses processus d'analyse et de prise de décisions en matière de placement, ce qui représente 61 milliards de dollars d'actifs sous gestion. Elle communique avec les sociétés dans lesquelles elle investit pour déterminer si elles ont un engagement ESG solide et des objectifs mesurables d'amélioration. L'approche de la société est guidée par la Politique d'investissement responsable de Gestion financière MD.

Gestion financière MD utilise une approche fondée sur une carte de pointage pour les avoirs en actions de ses fonds. Ce processus de mesure et d'évaluation permet à MD de se concentrer sur des questions ESG spécifiques qui revêtent une importance unique pour ses clients médecins canadiens. MD établit une relation avec des sociétés qui obtiennent de mauvais résultats par rapport au secteur dans lesquelles elles évoluent, pour les encourager à apporter les changements nécessaires. Compte tenu de sa clientèle et de son dévouement envers les soins de santé, les fonds MD n'investissent pas dans des sociétés qui fabriquent des produits du tabac ou des produits liés au cannabis.



En 2021, la Banque Scotia, Gestion financière MD et

l'Association médicale canadienne se sont engagés à verser 1 million de dollars à la Black Physicians' Association of Ontario. L'association travaille à la promotion et à l'augmentation du nombre de médecins noirs qui exercent dans la province.

## PRODUITS ET OUTILS D'INVESTISSEMENT DURABLE

La Banque Scotia offre plusieurs produits et ressources de placement spécialisés aux clients qui s'intéressent à l'investissement durable ou responsable.

**Outil d'investissement durable de Scotia iTRADE** – Cet outil offre aux clients investissant de manière autonome un accès à des informations ESG et à des recherches pertinentes sur les investissements en matière de durabilité de la part du principal évaluateur ESG, soit Sustainalytics. L'outil a connu une augmentation d'une année à l'autre des interactions avec les clients de 20 %, reflétant ainsi l'intérêt accru pour les facteurs ESG et l'investissement durable.

**Fonds durables Gestion mondiale d'actifsMC Scotia** – Lancée en 2021, cette gamme de fonds offre un portefeuille diversifié d'entreprises de haute qualité avec des facteurs ESG intégrés dans le processus de prise de décision en matière d'investissement. Les fonds comprennent un fonds d'obligations mondiales de sociétés durables, un fonds d'actions mondiales durables et un fonds d'actions des marchés émergents durables.

**Fonds Scotia faibles en carbone** – Gérée par Gestion d'actifs 1832 et sous-conseillée par Jarislowsky Fraser, cette gamme de fonds s'adresse aux investisseurs à la recherche d'un portefeuille diversifié de placements de haute qualité à intensité de carbone inférieure à celle du marché en général.

**Fonds Évolution Énergique Dynamique** – Géré par Gestion d'actifs 1832, le fonds investit dans des entreprises soutenant la transition énergétique, y compris les énergies renouvelables, les solutions émergentes et les nouveaux innovateurs énergétiques.

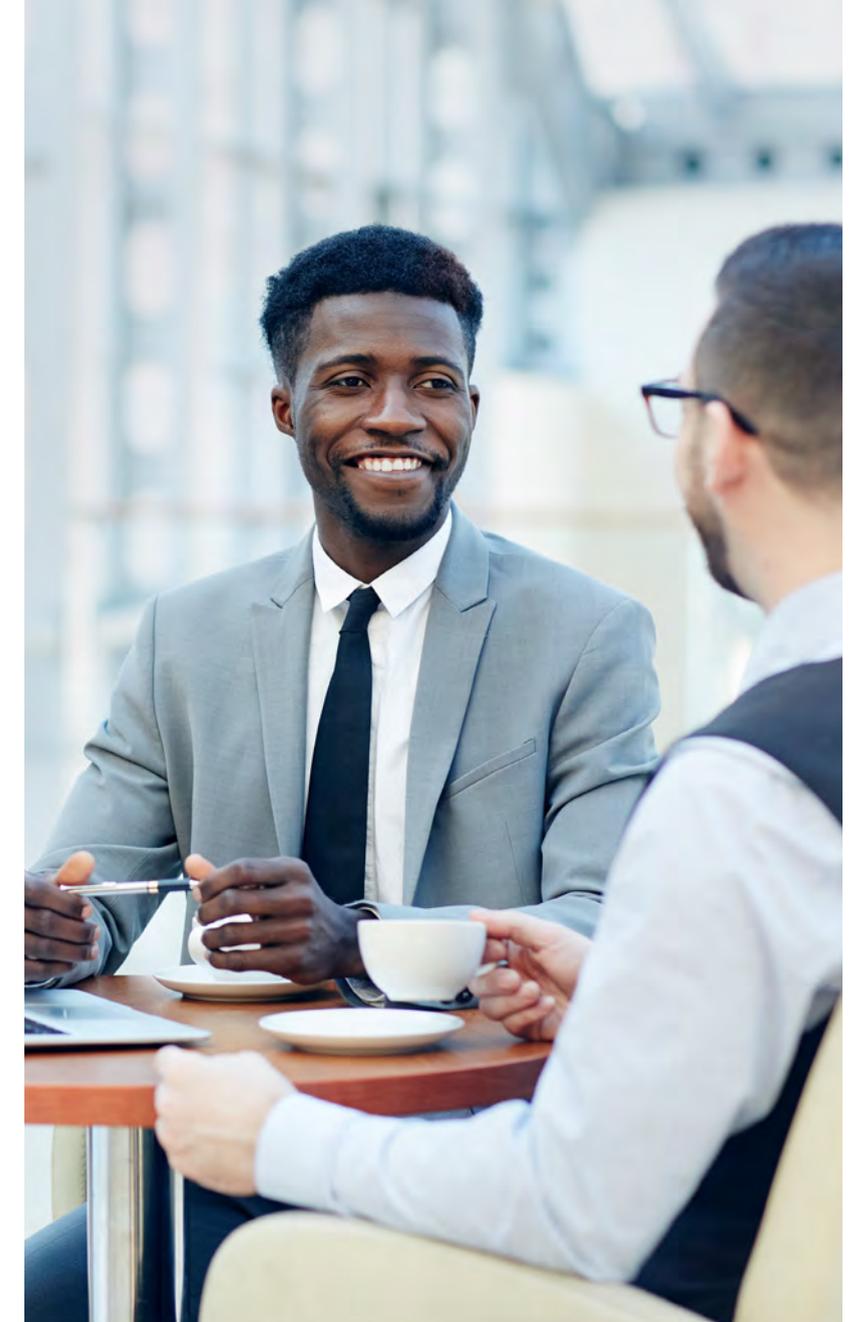
**Fonds sans combustibles fossiles MD** – Ces fonds d'obligations et d'actions évitent les investissements dans des entreprises impliquées dans l'extraction, le transport ou le traitement des combustibles fossiles. En outre, les fonds n'investissent pas dans des sociétés qui participent à la création, à la fabrication et à l'entretien de systèmes d'armes controversés.

**Fonds sans combustibles fossiles** – Une famille de fonds communs privés gérés par Jarislowsky Fraser qui exclut les entreprises ayant des activités d'énergie non renouvelable, d'importantes réserves de combustibles fossiles ou celles qui ont une valeur significative directement attribuable à l'extraction, à la distribution ou à la production de combustibles fossiles.

**Fonds d'obligations durables et à impact** – Lancé en 2021, ce fonds commun géré par Jarislowsky Fraser permet aux investisseurs de cibler une certaine allocation pour les obligations de la finance durable et d'augmenter l'exposition aux émetteurs leaders dans la lutte contre les changements climatiques ainsi que la diversité et l'inclusion.

**Portefeuille modèle d'actions ESG** – Ce portefeuille modèle d'actions mondiales, sans combustibles fossiles, exclut les sociétés ayant une exposition importante aux armes, au tabac ou à l'alcool. Les titres qui font partie des portefeuilles modèles d'actions de base du Groupe conseil en portefeuilles de Gestion de patrimoine mondiale de Scotia voient leur rendement évalué par rapport aux enjeux ESG.

**Fonds commun de placement pour l'égalité des genres de la Banque Scotia au Pérou** (Scotia Fondo de Fondos Igualdad de Género) – Ce fonds investit dans des entreprises mondiales chefs de file dans la promotion de la diversité et de l'égalité des genres dans cinq domaines : diversité du conseil d'administration, gestion et rétention des talents, égalité de rémunération, satisfaction des employés et le bien-être des employés. Le fonds commun de placement fait don de 15 % de sa commission d'administration au programme de CARE Pérou pour améliorer les occasions pour les filles grâce à l'achèvement des études, l'acquisition de compétences sociales, le leadership et le travail d'équipe.





## Dans cette section :

- 37 Stratégie relative aux changements climatiques et Virage carboneutre
- 43 Gouvernance et gestion des risques
- 43 Conséquences environnementales de nos activités



La voie vers un avenir zéro émissions nettes est étroite et chacun d'entre nous a un rôle à jouer, si nous voulons réussir. En tant que membre de l'alliance bancaire Net Zéro, nous misons sur nos engagements sur le climat en mobilisant des capitaux pour aider nos clients à effectuer leur transition vers une économie à faibles émissions de carbone, en décarbonisant nos propres activités et en priorisant la collaboration et la transparence. »



- Sandra Odendahl, Vice-présidente et chef mondiale, Développement durable

## FAITS SAILLANTS DE 2021

- Réduction de 25 % des émissions de GES des types 1 et 2 (par rapport aux niveaux de 2016), 4 ans avant notre objectif fixé à 2025.
- Mobilisation de 58 milliards de dollars pour la finance liée au climat depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2018; nous avons ainsi réalisé plus de la moitié de notre cible de 100 milliards de dollars investis d'ici 2025.
- Élaboration de notre plan Virage carboneutre, qui énonce notre approche visant à devenir une banque carboneutre d'ici 2050.
- Engagement à l'égard d'émissions carboneutres de la Banque d'ici 2030<sup>1</sup> et progression adéquate en vue d'atteindre notre cible provisoire d'alimentation électrique non émettrice de GES<sup>2</sup> à 100 % pour les activités canadiennes d'ici 2025 et pour l'intégralité de notre empreinte mondiale d'ici 2030.
- Mise sur pied d'un fonds Net Zero Research Fund d'un montant de 10 millions de dollars pour faire progresser la recherche et le leadership en appui aux efforts mondiaux de décarbonisation et sélection de notre première cohorte de bénéficiaires de financement pour le Canada, les États-Unis et l'Amérique latine.
- Adhésion à l'alliance bancaire Net Zéro (NZBA), chapeautée par les Nations unies, une initiative du secteur bancaire mondial visant à combattre les changements climatiques
- Nouveau statut de membre du Partenariat pour la comptabilité financière du carbone (PCAF) en vue d'harmoniser les mesures et les divulgations des émissions financées associées aux prêts et aux investissements.
- Nouveau statut de membre d'Engagement climatique Canada.
- A rejoint la Coalition pour le leadership en matière d'économie circulaire du Canada en décembre 2021, une organisation nationale multisectorielle dédiée à la promotion de l'économie circulaire.

<sup>1</sup>Comprend les émissions des types 1 et 2, ainsi que les émissions du type 3 pour les voyages d'affaires des employés.

<sup>2</sup>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.

# Stratégie relative aux changements climatiques et Virage carboneutre

## POURQUOI ÇA COMPTE?

Les changements climatiques amènent des enjeux de taille pour les sociétés, les économies et la planète. Les engagements sur le climat et le virage carboneutre de la Banque Scotia nous aident à nous concentrer sur les mesures concrètes et les solutions de financement nécessaires pour soutenir une transition juste et ordonnée vers une économie à faibles émissions de carbone. Nous prenons des mesures pour réduire notre empreinte carbone, tenir compte des risques et des occasions liés aux changements climatiques dans nos décisions en matière de prêts et d'investissement et mobiliser des ressources financières afin de bâtir des voies d'avenir vers le zéro émissions nettes.

### Liens connexes

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

[Rapport sur le virage carboneutre](#)

[Centre d'excellence sur les changements climatiques](#)

[Rapport annuel 2021](#)

[Rapport CDP 2021](#)



La Banque Scotia entend demeurer transparente sur les risques liés au climat et continuera d'appuyer les

recommandations du Task Force for Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Un indice TCFD est inclus dans les indices du rapport ESG 2021 (p. 3) pour faciliter la localisation des informations pertinentes dans le rapport ESG 2021 et le [rapport annuel 2021](#).

## ÉTABLIR UNE STRATÉGIE DE LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES ÉTENDUE

Les cinq engagements de la Banque Scotia en matière d'engagements sur le climat appuient les objectifs de l'Accord de Paris sur les changements climatiques. Les engagements constituent la stratégie de lutte aux changements climatiques à l'échelle de l'entreprise et l'approche globale de la banque pour faire face aux risques et aux occasions liées au climat. Ils décrivent comment nous facilitons les finances visant à soutenir la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, assurons une gouvernance robuste liée au climat, gérons les risques climatiques, décarbonisons nos propres activités et contribuons au dialogue mondial sur les changements climatiques.

Comme toute stratégie solide, nos engagements sur le climat continuent de se développer et sont renforcés à mesure que de nouvelles connaissances scientifiques et de meilleures pratiques émergent. Nous nous engageons dans des partenariats de collaboration pour résoudre des problèmes complexes à l'intersection de la science du climat, de l'équité sociale, du développement communautaire et économique. Au fur et à mesure que le paysage social et économique continue d'évoluer, nous soutenons une formation pertinente de notre personnel, renforçons les capacités de recherche et d'analyse sur le climat, intégrons une optique climatique dans notre façon de mener nos activités et élargissons les façons dont nos employés peuvent faire progresser des solutions proactives liées au climat et qui aident nos clients à décarboniser leurs activités.

Nous sommes déterminés à travailler avec nos clients pour comprendre leurs besoins commerciaux et financiers dans l'économie. Les changements climatiques présentent des risques, mais la Banque Scotia est bien placée pour mobiliser des fonds afin de faciliter le développement de solutions qui soutiennent la transition et l'adaptation aux changements climatiques, notamment les technologies propres, les véhicules électriques et l'infrastructure de recharge, la capture, l'utilisation et le stockage du carbone et les bâtiments faibles en carbone. Nous collaborons avec nos nombreux partenaires pour soutenir les besoins changeants de l'économie, comme la formation en transition pour les emplois verts, la formation et le soutien des entreprises de technologies propres et la recherche dans le secteur des changements climatiques.

Faits saillants de nos activités liées à la lutte contre les changements climatiques :

- Mobilisation de 58 milliards de dollars pour la finance liée au climat; nous avons ainsi réalisé plus de la moitié de notre cible de 2025, soit 100 milliards de dollars<sup>1</sup>.
- Élaboration de notre plan [Virage carboneutre](#), qui énonce notre approche visant à devenir une banque carboneutre d'ici 2050.
- Maintient des processus obligatoires de contrôle diligent et d'octroi du crédit qui intègrent les exigences en matière d'évaluation des risques liés à l'environnement et aux changements climatiques au niveau des opérations pour les clients des services bancaires. Le manuel Politique de crédit et les manuels d'administration du crédit abordent explicitement les risques climatiques.
- Participation au programme de l'UNEP FI afin de comprendre les risques liés aux changements climatiques dans notre portefeuille de prêts. Nous avons apporté des améliorations à notre infrastructure de modélisation de scénarios climatiques, afin d'améliorer l'alignement avec des scénarios et des modèles de changement climatique reconnus à l'échelle internationale.
- Achèvement d'une analyse pilote de scénarios climatiques pour l'Europe à l'aide des scénarios climatiques de la Banque d'Angleterre<sup>2</sup>.
- Adhésion à l'[alliance bancaire Net Zéro \(NZBA\)](#), chapeautée par les Nations unies, afin d'accélérer les efforts du secteur financier mondial pour répondre aux enjeux posés par les changements climatiques.

<sup>1</sup> Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2018. La taxonomie verte et transitoire de la Banque Scotia définit les activités, les actifs et les placements qui sont pris en compte dans l'atteinte de notre cible.

<sup>2</sup> La Banque Scotia a utilisé les scénarios du réseau de banques centrales et de superviseurs pour verdir le système financier (NGFS) fourni par la Banque d'Angleterre pour le scénario exploratoire biennal sur le climat (CBES) de 2021. Les scénarios comprenaient un scénario d'action précoce (ordonnée) de 1,8 °C, un scénario d'action tardive (désordonnée) de 1,8 °C et un scénario de 3,3 °C sans action supplémentaire.



## CARTOGRAPHIER UN VIRAGE CARBONEUTRE

### Devenir carboneutre d'ici 2050

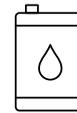
La Banque Scotia appuie les objectifs de l'Accord de Paris, y compris l'objectif d'atteindre le zéro émissions nettes à l'échelle mondiale d'ici 2050 ou plus tôt. Nous sommes conscients des défis et de la complexité associés à une voie vers zéro émissions nettes pour la Banque, nos clients, nos collectivités et l'économie en général. Pour atteindre le seuil carboneutre d'ici 2050, il faudra des plans concrets, des cibles provisoires, des échéanciers propres à chaque secteur et une information transparente.

Dans le cadre de notre projet Virage carboneutre, nous avons établi des objectifs quantitatifs limités dans le temps à l'échelle de la Banque pour réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES), tant dans nos propres opérations que dans nos activités de prêt. Nous contribuons également aux discussions, analyses et actions nécessaires qui aideront le monde à atteindre son objectif carboneutre.

Dans le prolongement de nos engagements sur le climat, nous avons lancé notre projet Virage carboneutre en avril 2021. Il trace la voie à suivre pour réduire les émissions financées dans nos secteurs à plus forte intensité d'émissions d'ici 2050. Nous avons priorisé et évalué les expositions financières et d'émissions des secteurs suivants :

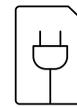
### Secteurs prioritaires

#### Pétrole et gaz naturel<sup>1</sup>



Le secteur du pétrole et du gaz fournit des services énergétiques (par exemple, chauffage, électricité, carburants de transport) et des produits (par exemple, plastiques, textiles) qui sont au cœur de l'économie. En travaillant avec nos clients, nous soutiendrons une transition juste et ordonnée pour le secteur.

#### Électricité et services publics<sup>2</sup>



L'énergie et les services publics permettent des efforts d'électrification dans d'autres secteurs. Nous appuyons les efforts de décarbonisation visant à rendre l'électrification plus propre.

#### Hypothèques résidentielles<sup>3</sup>



Nous nous concentrons sur les efforts de décarbonisation de l'environnement bâti de notre portefeuille de prêts hypothécaires résidentiels.

#### Agriculture<sup>4</sup>



Nous explorons plusieurs activités pour soutenir la décarbonisation de ce secteur.

Nos engagements carboneutre, détaillés dans notre rapport Virage carboneutre 2022, publié en 2022, comprennent :

- Atteindre l'objectif de zéro émission nettes dans nos activités<sup>5</sup> d'ici 2030, notamment en garantissant 100 % d'électricité sans émission au Canada d'ici 2025 et dans le monde d'ici 2030.
- Mobiliser 350 milliards de dollars en capitaux pour le financement lié aux changements climatiques d'ici 2030, ce qui représente une augmentation par rapport à notre objectif actuel de mobiliser 100 milliards de dollars d'ici 2025.
- Fournir 25 millions de dollars en investissements communautaires sur 10 ans, de 2021 à 2030, pour appuyer les partenariats sans but lucratif et caritatifs qui permettent le changement dans les systèmes liés au climat et la décarbonisation des secteurs.
- Réduire l'intensité des émissions des types 1 et 2 de notre portefeuille Pétrole et gaz de 30 % et réduire l'intensité des émissions de type 3 d'environ 15 % à 25 % d'ici 2030.
- Réduire l'intensité des émissions des types 1 et 2 de notre portefeuille Électricité et services publics de 55 % à 60 % d'ici 2030.
- Continuer à affiner les niveaux de référence des émissions financées et, si nécessaire, les objectifs pour les portefeuilles Pétrole et gaz, Électricité et services publics, Hypothèques résidentielles et Agriculture de la Banque<sup>6</sup>.
- Travailler en partenariat avec les clients pour réduire leurs émissions dans tous les secteurs que nous finançons.
- Prendre des mesures pour améliorer la disponibilité et la qualité des données sur les émissions.
- Appliquez notre approche carboneutre à l'ensemble de notre portefeuille et développez des objectifs pour d'autres secteurs et zones géographiques à forte intensité d'émissions au fil du temps.
- S'engager de manière proactive dans les dialogues sur les politiques publiques liées au climat pour soutenir les efforts de décarbonation ainsi qu'une transition juste et ordonnée vers une économie carboneutre.
- Faire un rapport annuellement des progrès de façon transparente et préciser les cibles à mesure que de nouvelles données deviennent disponibles.

<sup>1</sup> Type 1: 1 & 2, International.

<sup>2</sup> Type 2: 1 & 2, International.

<sup>3</sup> Type 3: 1 & 2, Canada.

<sup>4</sup> Le type d'émissions visées sera déterminé en 2022.

<sup>5</sup> Comprend les émissions des types 1 et 2, ainsi que les émissions de type 3 pour les voyages d'affaires des employés.

<sup>6</sup> La Banque Scotia a divulgué les émissions de référence financées pour les secteurs des prêts hypothécaires résidentiels et de l'agriculture à l'heure actuelle. Les cibles seront divulguées dans les prochains rapports à mesure que des données plus détaillées et plus fiables seront disponibles.

## MISE À JOUR DES CINQ PROGRAMMES ET ENGAGEMENTS SUR LE CLIMAT DE LA BANQUE SCOTIA

Engagement	Progrès réalisé en 2021
<p><b>Engagement sur le climat n° 1</b> Mobiliser 100 milliards de dollars de capitaux d'ici 2025 pour atténuer les effets des changements climatiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobilisation de 58 milliards de dollars en capitaux pour la finance liée au climat depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2018; nous avons ainsi réalisé plus de la moitié de notre cible de 100 milliards de dollars investis d'ici 2025.</li> <li>Nous avons entrepris le projet <u>Virage carboneutre</u> pour établir à l'échelle de la banque des cibles quantitatives et temporelles de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) associées à nos activités de financement et à nos propres activités.</li> <li>Augmentation significative des prêts et souscriptions verts, sociaux et liés à la durabilité, avec 22 milliards de dollars d'activité de financement durable en 2021, soit plus du triple du volume de 2020<sup>1</sup>.</li> <li>Émission d'une obligation durable à 3 ans d'un milliard de dollars américains, dont le produit financera des actifs verts et sociaux éligibles.</li> </ul>
<p><b>Engagement sur le climat n° 2</b> Assurer la rigueur de la gouvernance et la transparence des déclarations relativement aux changements climatiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adhésion à l'<u>alliance bancaire Net Zéro (NZBA)</u>, chapeautée par les Nations unies, afin d'accélérer les efforts du secteur financier mondial pour répondre aux enjeux posés par les changements climatiques.</li> <li>Création du comité ESG corporatif, une équipe multidisciplinaire de cadres supérieurs, pour aider la banque à atteindre ses <u>objectifs ESG</u>.</li> <li>Publication du deuxième rapport sur les obligations vertes, qui explique comment le produit net a été réparti et émis.</li> <li>Nous avons continué d'améliorer les informations et les rapports sur les changements climatiques, conformément aux recommandations du TCFD et aux lignes directrices du PCAF pour les institutions financières. Nous avons obtenu une note de A- du CDP en 2021, reflétant notre mise en œuvre de pratiques de pointe.</li> </ul>
<p><b>Engagement sur le climat n° 3</b> Faire progresser l'intégration de l'évaluation des risques climatiques dans nos activités de prêt, de financement et d'investissement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation de nos capacités d'analyse de scénarios climatiques. En 2021, achèvement d'une analyse pilote de scénarios climatiques pour l'Europe à l'aide des scénarios climatiques de la Banque d'Angleterre.</li> <li>Approbation d'un cadre de gestion des risques environnementaux couvrant les principaux éléments de gouvernance en place pour assurer une gestion efficace de l'exposition aux risques environnementaux. Il comprend un énoncé distinct sur l'appétit pour le risque lié aux changements climatiques.</li> <li>Inclusion d'une mesure de performance environnementale dans le cadre de l'appétit au risque de l'entreprise en tant que mesure d'appétit du risque.</li> </ul>
<p><b>Engagement sur le climat n° 4</b> Décarboniser nos opérations et apporter des solutions ingénieuses pour réduire l'impact de la banque sur le climat</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En bonne voie pour atteindre notre objectif de 100 % d'électricité provenant de sources non émettrices pour les activités canadiennes d'ici 2025 et dans le monde d'ici 2030.</li> <li>Réduction de 25 % des émissions de GES des types 1 et 2 (par rapport aux niveaux de 2016), 4 ans avant l'objectif fixé à 2025.</li> <li>Investissement de 38,1 millions de dollars depuis 2018 dans des initiatives d'électricité et d'efficacité énergétique dans l'ensemble de l'empreinte de la banque, avec des investissements soutenus par un prix interne du carbone de 45 \$ par tonne CO<sub>2</sub> en 2021.</li> </ul>
<p><b>Engagement sur le climat n° 5</b> 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création d'un <u>fonds Net Zero Research Fund</u> de 10 millions de dollars pour stimuler la recherche pionnière afin de soutenir la décarbonisation de l'économie, en accordant <u>1 million de dollars à 10 organisations</u> en 2021.</li> <li>Lancement du site Web du <u>Centre d'excellence sur les changements climatiques</u>, soutenant les partenariats, les ressources et les connaissances contribuant au dialogue mondial sur le changement climatique.</li> <li>Collaboration intensive avec des organisations sectorielles et non gouvernementales qui comprennent, sans s'y limiter, l'initiative financière du programme des Nations Unies pour l'environnement (UNEP FI), le Groupe de travail sur la finance durable de l'Institut de la finance internationale (IIF), le Groupe de travail sur la responsabilité sociale de l'entreprise canadienne (CBSR), et l'ensemble de principes et de taxonomie transitoires du Canada.</li> <li>Offre d'un module de formation sur les changements climatiques aux employés et un séminaire d'information, ESG Talks : Climate Edition, qui présente des experts de premier plan sur des sujets liés aux changements climatiques pour les dirigeants.</li> </ul>

<sup>1</sup> Représente la quote-part de la Banque Scotia dans les prêts et la souscription d'obligations.

# Gouvernance et gestion des risques

## ASSURER UNE GOUVERNANCE ROBUSTE SUR LE CLIMAT

Les risques et les occasions que les changements climatiques présentent pour la banque sont supervisés par le conseil d'administration et ses comités, y compris le comité de gestion des risques, le comité de gouvernance et le comité d'audit et de révision. L'approche de la banque en matière de risques liés au climat ainsi que les rôles et responsabilités de ces comités sont résumés dans le [rapport annuel 2021](#) (pp. 79-81 et 114-117). La supervision des enjeux ESG par le conseil et ses comités est détaillée par la comité dans la [Circulaire de sollicitation de procurations 2022](#) (p. 45 à 49). En 2021, le conseil a reçu un rapport des progrès réalisés en ce qui a trait aux engagements sur le climat de la banque, des mises à jour sur les progrès carboneutre et sur les tendances pertinentes du marché.

## GESTION DU RISQUE CLIMATIQUE

La Banque Scotia considère le risque climatique comme un sous-ensemble du risque environnemental. À mesure que les répercussions des changements climatiques prennent de l'importance, la banque doit aussi comprendre si ses clients sont vulnérables aux risques liés aux changements climatiques et dans quelle mesure ils le sont.

Le risque lié au climat comprend le risque physique et le risque lié à la transition. Les risques physiques comprennent : 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, réduction de la valeur marchande d'actifs clés à forte émissions et/ou changements dans les conditions du marché.

## Secteurs les plus vulnérables au risque climatique au 31 octobre 2021

Secteur	% des prêts et acceptations <sup>1</sup>	Risque physique	Risque de transition	Vulnérabilité climatique globale
Services publics	2,88 %	Moyen	Haut	Haut
Agriculture	2,40 %	Haut	Haut	Haut
Énergie	1,52 %	Haut	Haut	Haut
Transport	1,41 %	Moyen	Haut	Moyen
Exploitation minière	0,65 %	Moyen	Haut	Haut
Métaux	0,37 %	Moyen	Haut	Haut
Produits forestiers	0,30 %	Moyen	Moyen	Moyen
Produits chimiques	0,23 %	Moyen	Haut	Haut

<sup>1</sup>Ratio de l'encours de l'exposition divisé par le total des prêts et acceptations net de la provision pour pertes sur créances. Les chiffres sont tirés du rapport annuel 2021, p.127.

## Risques liés aux changements climatiques

Les enjeux liés aux changements climatiques associés à la banque ou à ses clients pourraient donner lieu à des risques de crédit, de réputation, d'exploitation ou de conformité, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous. De plus amples renseignements sur l'approche de la banque en matière d'évaluation des risques environnementaux et de contrôle diligent en matière de crédit figurent à la [page 41](#).

Catégorie de risque	Définitions de la banque	Description en ce qui concerne les risques liés aux changements climatiques
<b>Risque de crédit</b>	Perte découlant du défaut d'un emprunteur ou d'une contrepartie de respecter ses obligations financières ou contractuelles envers la banque.	Difficultés de remboursement des clients en raison d'une rentabilité réduite, d'une dévaluation d'actifs ou de l'incapacité de s'adapter aux exigences de zéro émissions nettes.
<b>Risque de conformité</b>	Les activités commerciales peuvent ne pas être menées conformément à toutes les exigences réglementaires applicables partout où la banque exerce ses activités.	Non-conformité à la réglementation relative aux changements climatiques et aux mesures correctives connexes.
<b>Risque de réputation</b>	Publicité négative, pratiques commerciales ou associations qui affectent négativement les revenus, les activités ou la clientèle de la banque.	La banque et/ou ses clients sont perçus négativement en raison d'un mauvais alignement perçu avec les engagements sur le climat déclarés.
<b>Risque opérationnel</b>	Les pertes découlant de personnes, de processus et de systèmes inadéquats ou défectueux, ou d'événements externes.	Risques physiques potentiels de perturbation des propriétés de la banque (succursales et bureaux) et des services essentiels de la chaîne d'approvisionnement.

## ÉVALUATION DU RISQUE CLIMATIQUE LIÉ AU SECTEUR

Une évaluation obligatoire des risques liés aux changements climatiques (CCRA) a été intégrée aux processus habituels de contrôle diligent et d'octroi du crédit pour les clients des services bancaires. Cette évaluation permet d'évaluer les risques physiques et les risques liés à la transition auxquels un client peut être exposé ainsi que sa connaissance de ces risques. La CCRA est menée au niveau des opérations et aide à éclairer les décisions de crédit. La CCRA attribue à chaque opération une cote de risque lié aux changements climatiques faible, modérée ou élevée.

De plus, la Banque Scotia évalue son exposition aux secteurs vulnérables aux risques physiques et climatiques liés à la transition à l'aide de données tirées de rapports sectoriels, de cartes thermiques et des résultats d'un groupe de travail de l'Association des banquiers canadiens sur les secteurs climatiques à risque élevé.

Grâce à ce processus, par exemple, le secteur agricole a été évalué comme très vulnérable au risque climatique lié au potentiel d'événements météorologiques défavorables entraînant des chocs de production et des hausses de prix induites par le climat. La vulnérabilité des clients aux risques climatiques dans les zones de stress hydrique prévoit des problèmes de rareté de l'eau, ce qui entraînera une augmentation des surcharges, des taxes et des restrictions sur l'eau.

Les résultats des secteurs vulnérables aux changements climatiques et la CCRA ont été intégrés aux examens sectoriels à des fins d'évaluation des facteurs de risques climatiques et de leur importance potentielle. La CCRA complète l'analyse de sensibilité sectorielle en tenant compte de facteurs d'atténuation au niveau de l'emprunteur comme la géographie, l'emplacement des actifs et les stratégies de gestion propres au climat.

## MESURER LA PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Nous reconnaissons l'importance d'avoir des paramètres et des cibles appropriés pour produire des rapports clairs sur les aspects de nos activités liées au climat. Nous avons établi, et continuons de peaufiner, des mesures pour évaluer les risques et les occasions liés aux changements climatiques, ainsi que les progrès réalisés en vue de respecter nos engagements sur le climat. Les mesures et les cibles liées au climat sont fournies dans les Conséquences environnementales de nos activités (p. 43) et les tableaux de données à la page 70.

En 2021, nous avons ajouté une mesure interne de performance environnementale (EPM) au cadre d'appétit pour le risque de l'entreprise. L'EPM est une mesure composite du risque environnemental fondée sur des données submétriques qui renseignent sur les catégories de réputation, de crédit et d'exploitation. La mesure sera présentée à l'interne chaque trimestre, conformément à d'autres mesures de l'appétit pour le risque.

La Banque Scotia est membre de plusieurs groupes, y compris l'initiative financière de l'UNEP, qui travaillent ensemble à l'élaboration de méthodes et de mesures uniformes pour la communication de l'information alignée sur les recommandations du TCFD. La Banque Scotia se conforme aux lignes directrices du PCAF à l'intention des institutions financières afin de comprendre notre exposition aux émissions et d'établir des cibles de décarbonisation.

La Banque Scotia est signataire du CDP et y participe. Notre soumission 2021 couvrant les activités de l'exercice 2020 a reçu la cote A- et est disponible sur notre site Web.

## GESTION DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX

En 2021, la Banque a élaboré un cadre de gestion du risque environnemental à l'échelle de l'entreprise qui constitue une source d'information clé pour le conseil d'administration, la haute direction et tous les autres employés de la Banque Scotia. Le cadre donne un aperçu des composantes clés de la gouvernance et des éléments de gestion des risques qui sont en place pour s'assurer que la Banque gère efficacement son exposition aux risques environnementaux. Pour ce faire, il inclut des informations sur les types de risques environnementaux auxquels la Banque est confrontée, les structures de gouvernance et de contrôle en place, les normes sectorielles et les exigences réglementaires pertinentes, les principaux rôles et responsabilités dans l'ensemble de l'entreprise, les méthodologies et les outils utilisés pour identifier, évaluer et gérer les risques environnementaux, les déclarations d'appétit pour le risque, les mesures et les rapports. Le cadre est un document source sur lequel toutes les autres politiques et procédures liées à l'environnement doivent être alignées.

De plus, la Banque Scotia tient une liste d'entreprises à éviter dans son Manuel de politique de crédit pour ses activités de prêts aux entreprises. Certaines entreprises figurant sur cette liste sont incluses en raison de leurs risques et de leurs incidences sur les plans environnemental, social et de la réputation. Par exemple, cette liste tient compte des déclarations de position publiques de la Banque Scotia qui interdisent le financement de projets autonomes d'extraction de charbon thermique et de production d'électricité et de l'engagement de la Banque de ne pas fournir de financement direct ou de services financiers et de conseil spécifiques à des projets pour des activités directement liées à l'exploration, le développement ou la production de pétrole et de gaz dans le cercle polaire arctique.

## 5 PRINCIPES DE NOTRE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

La politique environnementale de la Banque Scotia décrit les principes clés qui guident la banque dans son approche de la gestion des risques 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.

## CONTRÔLE DILIGENT EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

La Banque Scotia tient compte des risques liés à l'environnement et aux changements climatiques dans ses processus de contrôle diligent et d'octroi du crédit. Cela comprend des procédures obligatoires d'évaluation des risques liés à l'environnement et aux changements climatiques et des exigences pour les crédits aux entreprises. Ces processus ajustés aux risques sont conçus pour identifier les risques et responsabilités environnementaux et climatiques inhérents aux activités commerciales d'un emprunteur, tout bien immobilier étant donné en garantie à la banque, et pour évaluer l'efficacité des stratégies de gestion et d'atténuation de l'emprunteur. Ces processus d'évaluation des risques sont intégrés aux politiques de risque de crédit de la banque. Les transactions considérées comme présentant des risques environnementaux élevés ou significatifs sont transmises au(x) comité(s) de gestion des risques de la haute direction appropriés et évaluées par ceux-ci.

L'équipe de la banque responsable du risque environnemental et social a collaboré avec les équipes de crédit et de prêts des différents secteurs d'activité pour les aider à évaluer les risques environnementaux et sociaux associés aux transactions dans divers secteurs et régions. En 2021, cette équipe a répondu à plus de 1 500 demandes internes de conseils généraux et de conseils techniques à l'appui des processus de contrôle diligent et d'atténuation des risques environnementaux pour les crédits d'entreprise.

## ADHÉSION AUX PRINCIPES DE L'ÉQUATEUR

La banque utilise le cadre de gestion des risques des Principes de l'Équateur en partenariat avec ses clients pour identifier, évaluer et gérer les risques et les impacts environnementaux et sociaux lors du financement de projets de développement dans le champ d'application. Ces projets sont généralement des projets d'infrastructure et des projets industriels de grande envergure qui ont le potentiel d'avoir une incidence importante sur les gens et l'environnement. Le cadre de référence sert de norme minimale pour le contrôle diligent et le suivi des projets et est conçu pour soutenir la prise de décision en matière de risques écologiquement et socialement responsable. L'utilisation de ce cadre permet de s'assurer que la banque finance des projets de développement à grande échelle qui sont réalisés d'une manière écologiquement et socialement responsable, conformément aux normes internationalement reconnues. La Banque Scotia rend compte publiquement chaque année des opérations et des services-conseils qui étaient assujettis aux Principes de l'Équateur.

Veillez vous reporter à la page 71 des tableaux de données pour plus de détails sur les rapports portant sur les principes de l'Équateur de la Banque Scotia.

### Opérations conformes aux principes de l'équateur

	2021	2020
Opérations de financement de projets	10	7
Prêts aux entreprises liés à des projets	3	2

<sup>1</sup>D'ici la fin de l'année civile 2021, le conseil d'administration ou la haute direction des filiales de la Banque Scotia aura soit adopté et ratifié le cadre de gestion des risques environnementaux, soit approuvé un cadre propre à la filiale qui s'aligne à tous égards importants sur le cadre.

# Conséquences environnementales de nos activités

## POURQUOI ÇA COMPTE?

Nous possédons ou louons plus de 2,2 millions de mètres carrés de biens immobiliers pour nos bureaux et succursales dans le monde, soit à peu près la même superficie que 310 terrains de football. Ces immeubles contribuent aux émissions de gaz à effet de serre par leur construction, leur conception et leur exploitation, principalement par l'électricité et les combustibles utilisés pour l'électricité et la chaleur. Nous nous efforçons de réduire notre impact en investissant dans l'efficacité énergétique, en décarbonisant l'énergie que nous utilisons et en intégrant davantage de considérations liées au cycle de vie dans notre gestion des déchets.

### Liens connexes

[Déclaration de vérification - Inventaire des GES pour l'exercice 2021](#)

## DÉCARBONISER NOS OPÉRATIONS

En 2021, nous avons atteint notre objectif de réduire les émissions de gaz à effet de serre des types 1 et 2 de 25 % (par rapport aux niveaux de 2016), quatre ans avant notre objectif de 2025. Nous avons déjà atteint cette réduction grâce à nos placements aux initiatives d'efficacité énergétique et à la diminution de l'intensité carbone des réseaux électriques dans certains pays où nous exerçons nos activités. La pandémie de COVID en cours a continué de supprimer les voyages d'affaires en 2021, en maintenant les émissions de type 3<sup>1</sup> à une baisse significative par rapport aux années précédentes.

La Banque Scotia a obtenu 63 % de son électricité à partir de sources non émettrices<sup>2</sup> en 2021, tendant vers notre objectif d'obtenir 100 % d'électricité de cette façon à l'échelle mondiale d'ici 2030. 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 30 \$ à 45 \$ par tonne de CO<sub>2</sub> en 2021. Le prix augmentera à 60 \$ en 2022. Depuis 2018, nous avons effectué des dépenses en immobilisations de 38,1 M\$ (10,8 M\$ en 2021) pour réduire et améliorer l'efficacité énergétique.

### Sommaire des mesures des GES et de l'énergie

Voir les tableaux de données aux pages 70-71 pour des données détaillées sur les émissions de GES et la consommation d'énergie.

Indicateur	Cible	2021
Réduction des émissions de GES de types 1 et 2 (par rapport aux niveaux de 2016)	25 % d'ici 2025	25 %
Pourcentage d'électricité provenant de sources sans émissions <sup>2</sup> (mondial)	100 % d'ici 2030	63 %
Pourcentage d'électricité provenant de sources sans émissions <sup>2</sup> (Canada)	100 % d'ici 2025	82 %
Prix interne du carbone	60 \$/tCO <sub>2</sub> e en 2022	45 \$
Intensité des GES par mètre carré de superficie occupée <sup>3</sup>		0,05

## ÉNERGIE ET EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

La tarification interne du carbone de la Banque Scotia finance les initiatives d'efficacité énergétique dans l'ensemble de la zone de couverture de la banque. L'adoption et la fourniture accrues de services bancaires en ligne, associées à des modèles de travail à domicile

répandus, ont contribué à réduire la consommation d'énergie dans nos locaux au cours des deux dernières années. Nous prévoyons que ces initiatives accélérées par la pandémie continueront de faire partie des plans d'efficacité énergétique futurs.

### Initiatives de réduction et d'efficacité énergétique en 2021

Initiative	Progrès réalisé en 2021
Modernisation des systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation (CVC) dans le réseau de succursales étrangères	En Colombie, réalisation de deux rénovations entraînant des économies d'énergie annuelles de 49,5 MWh et 9 t CO <sub>2</sub> e d'émissions de GES.  Au Chili et au Mexique, remplacement de 188 systèmes CVC combinés par des équipements plus efficaces, entraînant des économies d'énergie annuelles de 337 MWh et 140 tCO <sub>2</sub> e d'émissions de GES.
Modernisation de l'éclairage dans les emplacements canadiens	Projet de modernisation de l'éclairage en Ontario, au Canada, entraînant des économies annuelles de 295 MWh et 8,6 tCO <sub>2</sub> e d'émissions de GES.  Installation d'enseignes à DEL dans 61 emplacements au Canada, entraînant des économies annuelles de 679 MWh et 111 tCO <sub>2</sub> e d'émissions de GES.
Installation de panneaux solaires	Pilotage d'un projet de panneaux solaires au Pérou, avec des plans pour fournir des économies d'énergie annuelles estimées à 2 130 kWh et 1 tonne de eq. CO <sub>2</sub> . Nous avons trois autres projets en cours, deux pour la République dominicaine et un pour la Jamaïque.
Scotia Plaza remporte le prix Platine <u>BOMA BEST</u>	La Banque Scotia est le principal locataire de Scotia Plaza, immeuble certifié zéro carbone situé à Toronto, en Ontario. En 2021, elle a obtenu la certification BOMA BEST Sustainable Buildings pour l'excellence en gestion énergétique et environnementale, se situant dans le 90 <sup>e</sup> centile pour la performance environnementale.
Bornes de recharge pour véhicules électriques au Canada	Certaines succursales en Ontario offrent des bornes de recharge pour véhicules. Un total de 41 bornes sont à la disposition du public 24 heures sur 24.

<sup>1</sup> La Banque Scotia a évalué son profil d'émissions de type 3 à l'aide de l'évaluateur de type 3 du protocole des GES du World Resources Institute (WRI)/World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Les émissions du type 3 de la Banque Scotia sont des voyages d'affaires, qui sont calculés et vérifiés dans le cadre de la vérification annuelle des émissions.

<sup>2</sup> Les sources sans émissions incluent 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.

<sup>3</sup> Le calcul de l'intensité des GES comprend les émissions des types 1 et 2 et comprend le CO<sub>2</sub>, le CH<sub>4</sub> et le N<sub>2</sub>O.

## RÉDUCTION DE L'UTILISATION DU PAPIER ET GESTION DES DÉCHETS ÉLECTRONIQUES

Les investissements mondiaux pluriannuels de la Banque Scotia dans les innovations bancaires en ligne et basées sur des applications ont été essentiels à l'adoption accélérée des services bancaires numériques pendant la pandémie. Bien que l'intensification des activités numériques continue de réduire la consommation de papier, elle contribue également au volume de roulement de l'équipement électronique, les systèmes et les machines étant mis à niveau afin de répondre à des attentes de rendement plus élevées et d'améliorer l'accessibilité et l'expérience client.

### Réduction de l'utilisation du papier

L'utilisation du papier continue de diminuer. Outre la réduction du papier attribuable à la numérisation accrue des services bancaires, plusieurs établissements ont pris des mesures supplémentaires, comme le retrait des imprimantes sous-utilisées pour décourager l'utilisation du papier. Nous tenons également compte de la composition du papier et de l'utilisation de papier provenant de sources durables, 96 % du papier étant certifié par le Forest Stewardship Council (FSC) en 2021. Au Chili, nous avons converti les trousseaux d'accueil de nouveaux comptes en papier 100 % recyclable et en fibres recyclées, livrés dans des sacs compostables. Nous sommes également fiers que la Banque Scotia de Trinité-et-Tobago ait reçu le prix d'initiative environnementale SEAL 2021 pour son projet sans papier, qui a réduit l'impression de 3,6 millions de pages.

### Gestion des déchets électroniques

Nous recyclons et réutilisons les équipements électroniques dans toute la mesure du possible tout en garantissant des protocoles appropriés d'effacement des données des clients et des employés. Tous les équipements que la banque ne peut plus utiliser – des ordinateurs portables aux câbles, téléphones portables, batteries et écrans – sont évalués pour leur potentiel de recyclage, de remise à neuf pour réutilisation ou de don à des institutions caritatives. Pendant la pandémie, un bon nombre de nos opérations mondiales, comme le Costa Rica, ont fait don d'ordinateurs portables qui ont été réutilisés pour des programmes scolaires, des centres éducatifs et des organisations communautaires de jeunesse.

La Banque Scotia fait partie d'un effort conjoint visant à fournir une technologie usagée au programme Ordinateurs pour les écoles et plus (OPE+) du gouvernement du Canada. Ordinateurs pour les écoles et plus (OPE+) remet à neuf les appareils numériques du gouvernement, des entreprises privées et des particuliers à l'usage des écoles, des bibliothèques, des organismes sans but lucratif, des collectivités autochtones et des personnes à faible revenu admissibles.

### Gestion des déchets (Canada)

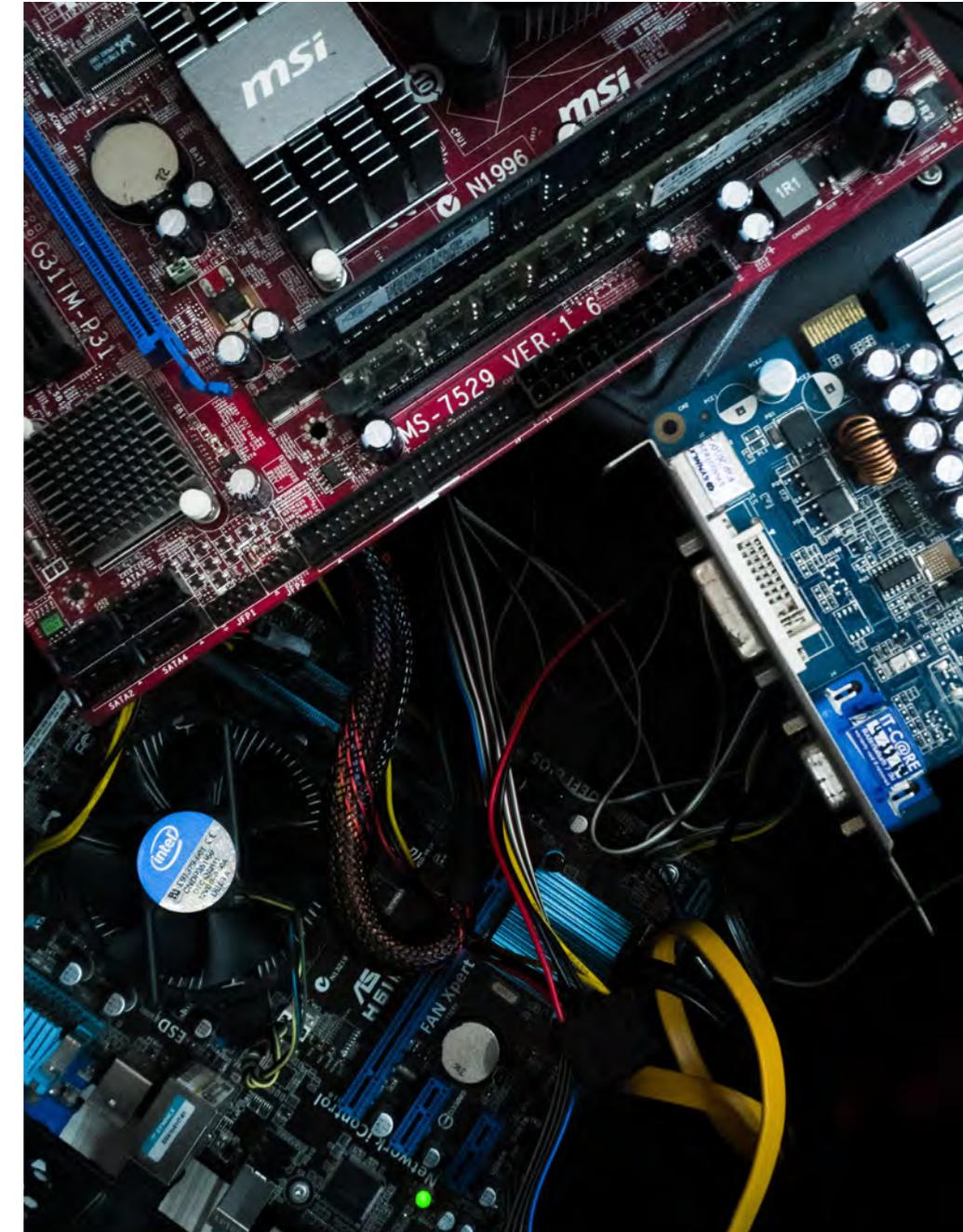
	2021	2020	2019
<b>Papier</b>			
Volume de papier acheté (tonnes) <sup>1</sup>	1 112	1 334	1 558
Nombre de relevés papier réduits (millions) <sup>2</sup>	2,3	3,8	4,5
Pourcentage de réduction annuelle des relevés papier	7 %	10 %	10 %
<b>Déchets électroniques (tonnes métriques)<sup>3</sup></b>			
Appareils électroniques réutilisés	18,2	22,2	7,0
Appareils électroniques recyclés	13,6	61,1	12,0
Total des appareils électroniques détournés	31,8	83,3 <sup>4</sup>	19,0

<sup>1</sup> Les données proviennent principalement des rapports des fournisseurs de produits et services liés à la consommation de papier et au recyclage. Les données se rapportent notamment aux feuilles de papier vierges utilisées à des fins d'impression et de reproduction internes (à l'exclusion des feuilles de papier utilisées à des fins de marketing) et aux supports papier standard et personnalisés, comme les relevés bancaires, les enveloppes et les rapports ou les supports papier servant au transfert de renseignements. En raison de la disponibilité des systèmes et des données, une compilation globale ne peut être effectuée actuellement.

<sup>2</sup> Les données se rapportent notamment aux comptes bancaires de détail au Canada (excluant ceux des petites entreprises), aux comptes ayant un compte principal, aux comptes ouverts et actifs et aux produits suivants : cartes de crédit (Visa/Amex/Mastercard), comptes chèques, comptes d'épargne, placements, prêts hypothécaires, et prêts garantis et non garantis. En raison de la disponibilité des systèmes et des données, une compilation globale ne peut être effectuée actuellement.

<sup>3</sup> Les déchets électroniques sont notamment les ordinateurs, les périphériques et les accessoires informatiques, les câbles, le matériel de réseau, les guichets automatiques, les téléphones mobiles, les tablettes et les imprimantes. Les données sont fournies pour les opérations canadiennes uniquement en raison des limites du système de collecte de données pour la collecte de données comparables à l'échelle de l'entreprise.

<sup>4</sup> Le poids des appareils électroniques détournés de l'élimination est considérablement plus élevé en 2020 en raison d'un programme national canadien de retrait de l'équipement des machines bancaires automatisées (GAB). Il reflète également la mise à niveau de l'équipement lié aux écrans de surveillance et aux mises à jour des systèmes Windows 10.





## Dans cette section :

- 46 Investissement dans nos employés
- 53 Outiller nos clients
- 59 Accroître la résilience de nos collectivités



Quand les collectivités sont florissantes, les particuliers, les familles et les entreprises — dont la nôtre — sont davantage en mesure de réussir à long terme. »



-Maria Saros, vice-présidente et responsable mondiale de la stratégie d'investissement communautaire et des communications

### FAITS SAILLANTS DE 2021

- Contribution de 77 millions de dollars aux collectivités par l'intermédiaire de dons, de commandites communautaires, de bénévolat du personnel et d'autres investissements communautaires.
- Lancement de ScotiaINSPIRE et investissement de 26 millions de dollars dans plus de 200 organisations à l'échelle planétaire pour soutenir la résilience économique, ce qui nous rapproche de notre objectif de 500 millions de dollars sur 10 ans.
- Amélioration de la couverture des avantages des employés en accroissant le complément salarial pour les congés parentaux et de maternité, en proposant des avantages sur le plan des soins de santé relativement à l'affirmation de genre et en augmentant considérablement la couverture liée à la santé mentale.
- Obtention de reconnaissance par l'intermédiaire de plusieurs prix remis aux meilleurs milieux de travail et à ceux qui sont le plus inclusifs à la grandeur de notre société, y compris la reconnaissance des excellents endroits où travailler et des meilleurs lieux de travail au Canada, en Jamaïque et à Trinité-et-Tobago dans les Caraïbes, en Amérique centrale, en République dominicaine, au Costa Rica, en Uruguay ainsi qu'au Panama.
- Présence dans l'indice de Bloomberg sur l'égalité des genres pour une quatrième reprise en raison de notre engagement à l'égard de la transparence dans les rapports sur les genres et de l'égalité des genres au sein de notre effectif.
- Classement au 14<sup>e</sup> rang de l'indice de diversité et d'inclusion de Refinitiv, une liste mondiale des 100 milieux de travail les plus diversifiés et inclusifs.
- Parmi les employés de la Banque Scotia, 93 % sont d'avis que la banque est responsable sur le plan social.

## Investissement dans nos employés

### POURQUOI ÇA COMPTE?

Notre investissement le plus important en tant que banque, c'est celui que nous faisons dans nos employés. En favorisant la diversité, l'équité et l'inclusion et en mettant en œuvre des pratiques équitables et impartiales, nous débloquons le potentiel de réussite de nos employés. Notre équipe gagnante est issue d'un ensemble commun de valeurs inclusives et d'une culture de haute performance où les employés peuvent contribuer et se sentir respectés, en sécurité et bienvenus.

#### Liens connexes

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

[Diversité, équité et inclusion à la Banque Scotia](#)

[Les groupes de ressources pour les employés de la Banque Scotia](#)

[Rapport 2020 sur l'équité en matière d'emploi \(Canada\)](#)

[Déclaration des droits de la personne 2021](#)

### INTÉGRER UNE CULTURE DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION

Nous nous engageons à promouvoir une culture d'entreprise inclusive qui incarne nos valeurs fondamentales que sont le respect, l'intégrité, la responsabilité et la passion. Nous voulons favoriser le sentiment d'appartenance chez les employés en soutenant la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) dans notre culture. En novembre 2020, la Banque Scotia a renouvelé ses objectifs en matière de diversité et d'inclusion afin d'accroître la diversité de sa population d'employés au cours des cinq prochaines années, en mettant l'accent sur la promotion de l'inclusion des personnes qui s'identifient comme personnes noires, autochtones, LGBTQ+, personnes de couleur, personnes handicapées et

les femmes. En créant une main-d'œuvre inclusive et diversifiée où les gens sentent qu'ils peuvent être eux-mêmes et s'épanouir au travail, nous servons mieux nos clients et nos collectivités.

Notre Conseil mondial de l'inclusion défend ces efforts au plus haut niveau. Avec notre chef de la direction en tant que commanditaire exécutif et coprésidé par des hauts dirigeants des Ressources humaines, le Conseil d'inclusion réunit six fois par année des représentants de tous les secteurs de la banque. Il instaure une culture d'entreprise inclusive en mettant de l'avant notre stratégie de DEI. Les conseils d'inclusion principaux de chacun de nos secteurs d'activité et de nos fonctions de contrôle appuient la mise en œuvre de nos objectifs d'inclusion.

Nous cultivons un environnement de travail où chacun se sent habilité à s'épanouir et qui reflète la diversité des clients et des collectivités que nous servons. Un milieu de travail inclusif permet à tous les employés d'avoir un accès égal aux occasions d'avancement. Nos initiatives d'inclusivité se concentrent sur :

- Faire progresser la diversité et l'équité au sein de notre main-d'œuvre et de nos canaux de recrutement
- Construire une culture inclusive grâce à la formation et à des apprentissages contre le racisme
- Élaborer des stratégies et des plans officiels d'équité en matière d'emploi pour attirer, retenir et promouvoir des talents diversifiés
- Participation aux ateliers pour mieux comprendre l'expérience vécue par les gens et les obstacles existants

Nous continuons à revoir nos politiques, nos pratiques et nos systèmes de RH, en mettant l'accent sur l'inclusion des personnes s'identifiant comme autochtones, noires, de couleur (PANDC), LGBTQ+, les personnes handicapées et les femmes pour garantir que nos systèmes d'emploi soutiennent une embauche, un développement de carrière et une promotion juste et équitable. Nos efforts en DEI sont une priorité élevée pour la banque. Pour en savoir plus sur la façon dont nous défendons la diversité et l'équité au Canada, consultez le Rapport circonstancié sur l'équité en matière d'emploi.

### PRINCIPES DE NOTRE APPROCHE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION

#### Valoriser chaque voix

Respecter et valoriser nos différences en s'engageant à inclure des groupes méritant l'équité

#### Faire la bonne chose

Investir dans la diversité, l'équité et l'inclusion et agir avec intégrité

#### Être proactif

Nous tenir responsables d'intégrer un traitement équitable dans nos systèmes, nos supports et nos processus

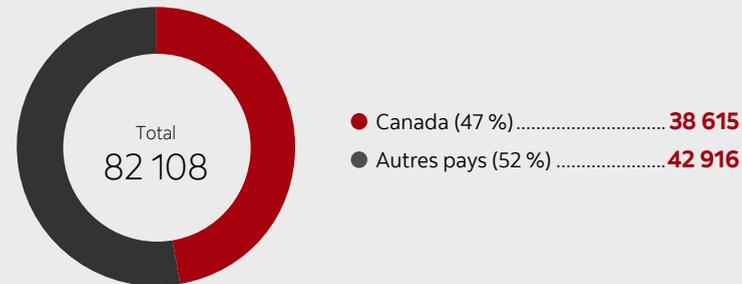
#### Être engagé

Créer de la passion pour notre objectif de devenir un employeur de choix où tout le monde se sent bien accueilli et a le pouvoir d'apporter tout son bagage au travail

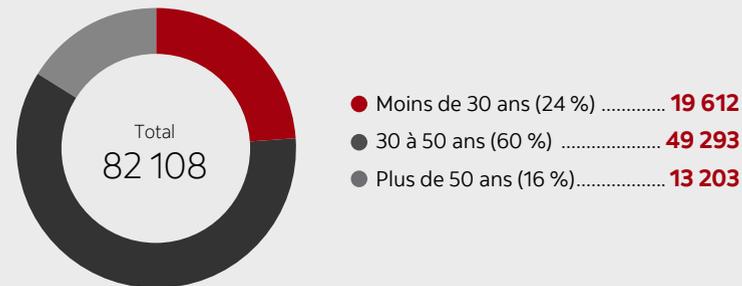
#### Pour l'avenir de tous

Écouter, éduquer, agir et maintenir une culture inclusive dans tous les pays où nous exerçons nos activités

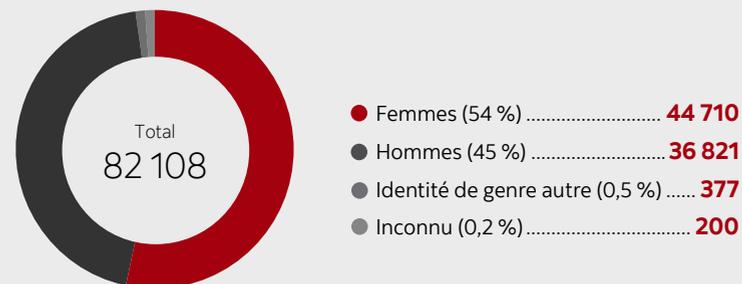
### REPRÉSENTATION DE L'FFECTIF MONDIAL PAR RÉGION<sup>1</sup>



### REPRÉSENTATION DE L'FFECTIF MONDIAL PAR ÂGE



### REPRÉSENTATION DE L'FFECTIF MONDIAL PAR GENRE



<sup>1</sup> Le nombre d'employés dans le rapport annuel 2021 de la Banque Scotia (89 488 p. 138) est présenté en équivalent temps plein (ETP). Sauf indication contraire, les données sur les employés figurant dans le rapport ESG de 2021 sont fournies en fonction de l'effectif, à l'exclusion des employés temporaires, des étudiants, des stagiaires, des employés en congé, des employés temporaires, des sociétés affiliées et des filiales, dont les données ne peuvent être segmentées en raison de la nature distincte des systèmes d'information. Les données pour les catégories « Identité de genre autre » ou « Inconnu » sont incluses dans le total mondial, mais ne sont pas segmentées pour le Canada et l'étranger afin de préserver la confidentialité et l'anonymat des personnes. Par conséquent, les pourcentages et le nombre d'employés pourraient ne pas correspondre aux totaux mondiaux.

Diversité des employés - Canada <sup>2</sup>	Cible	LMA <sup>3</sup>	2021 <sup>4</sup>	2020 <sup>5</sup>	2019 <sup>6</sup>
<b>Diversité de la haute direction (postes VP et échelon supérieur)</b>					
Personnes de couleur <sup>7</sup>	30 % ou plus d'ici 2025	11,5 %	28,6 %	27,7 % <sup>8</sup>	19,9 %
Noirs	3,5 % d'ici 2025 (serment d'adhésion à l'initiative Blacknorth)	1 %	2,1 %	— <sup>9</sup>	— <sup>9</sup>
Employés handicapés		5 %	6,8 %	5,5 %	3,3 %
Personnes autochtones		3,2 %	0 %	0 %	0 %
Diverses orientations sexuelles <sup>10</sup>			4,3 %	4,9 %	— <sup>9</sup>
Anciens combattants			1,2 %	1,6 %	— <sup>9</sup>
<b>Diversité de la main-d'œuvre (représentation des employés en pourcentage de la main-d'œuvre canadienne)</b>					
Personnes de couleur <sup>7</sup>		27,7 %	39,4 %	39,1 %	23,8 %
Noirs		3,2 %	4,9 %	4,8 %	— <sup>9</sup>
Main-d'œuvre d'étudiants noirs	5 % ou plus d'ici 2025 (serment d'adhésion à l'initiative Blacknorth)		7,2 %	— <sup>9</sup>	— <sup>9</sup>
Employés handicapés	20 % d'augmentation d'ici 2025 par rapport à 2020	9,5 %	8,0 %	7,4 %	3,7 %
Personnes autochtones	Doubler d'ici 2025 par rapport à 2020	2,4 %	1,2 %	1,3 %	0,9 %
Diverses orientations sexuelles <sup>10</sup>			5,7 %	5,7 %	— <sup>9</sup>
Identité de genre autre <sup>11</sup>			1,2 %	0,4 %	— <sup>9</sup>
Anciens combattants			0,8 %	0,9 %	— <sup>9</sup>

<sup>2</sup> Données relatives à la représentation déclarées par l'intermédiaire d'un sondage volontaire et tenant uniquement compte des réponses des employés au Canada.

<sup>3</sup> Statistique Canada calcule la disponibilité sur le marché du travail (DMT) pour chaque groupe désigné. La LMA fournie porte sur les données actuelles du Canada à la fin de l'exercice 2021. La Loi sur l'équité en matière d'emploi du Canada considère quatre groupes méritant l'équité : les minorités visibles (étiquetées sous les personnes de couleur); les personnes handicapées, les peuples autochtones et les femmes.

<sup>4</sup> Les données de représentation sont présentées au 31 octobre 2021. Le Rapport sur l'équité en matière d'emploi de 2021 (dont la publication est prévue pour juin 2022) comprendra des données annuelles à jour sur la diversité des employés pour l'année civile (au 31 décembre 2021).

<sup>5</sup> Les données de représentation sont présentées au 3 août 2020. Des efforts importants ont été déployés en 2020 pour accroître la participation des employés. Par conséquent, ces données ne sont pas comparables aux années précédentes ou aux données publiées dans le Rapport 2019 sur l'équité en matière d'emploi.

<sup>6</sup> Les données sur la représentation sont présentées au 31 décembre 2019 conformément au Rapport sur l'équité en matière d'emploi 2019.

<sup>7</sup> Les données sur les personnes de couleur pour le Canada sont recueillies conformément à la catégorie « minorité visible » de la Loi sur l'équité en matière d'emploi fédérale, qui comprend les employés, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

<sup>8</sup> Les chiffres des personnes de couleur en 2020 et 2021 ont été calculés à l'aide d'une nouvelle méthodologie. Le chiffre de 2020 a été réévalué de 26,8 % à 27,7 %.

<sup>9</sup> La Banque Scotia continue de déployer des efforts pour améliorer la disponibilité et l'exhaustivité des données sur la diversité et la représentation. Lorsque les chiffres ne sont pas communiqués, les données ne sont pas recueillies pendant cette année-là.

<sup>10</sup> Se définit comme les employés qui s'identifient comme lesbiennes, gays, bisexuels ou une autre orientation sexuelle diverse.

<sup>11</sup> Se définit comme les employés qui identifient leur genre comme autre chose qu'un homme ou une femme ou qui préfèrent ne pas le divulguer.

Nous aidons nos employés à se sentir habilités à s'épanouir grâce à nos groupes de ressources pour les employés (GRE). Les GRE sont des groupes d'employés communautaires qui célèbrent la diversité et l'équité et qui favorisent l'inclusion. Nos 15 GRE avec 106 chapitres nationaux et mondiaux couvrent diverses identités de genre, âges, capacités, orientations sexuelles, races, ethnies, vétérans et alliés. En 2021, un nouveau groupe du Réseau de la famille et des parents a été ajouté afin d'offrir du soutien par les pairs, des conseils et des liens avec les collègues, une ressource précieuse après la première année de pandémie de COVID qui a présenté des défis particuliers au travail et à la vie personnelle.

### FAIRE PROGRESSER L'INCLUSION DES PERSONNES AUTOCHTONES, NOIRES, ET DE COULEUR (PANDC)

Nous nous engageons à développer une culture d'alliance efficace pour lutter contre les préjugés et combattre le racisme et la discrimination sous toutes leurs formes, et permettre un traitement plus équitable pour nos employés, clients et communautés. Notre chef de la direction a signé le serment des dirigeants adhérant à l'initiative BlackNorth et siège sur le conseil d'administration de l'initiative. Pour faciliter les discussions d'équipe afin de reconnaître et de dénoncer le racisme systémique, nous communiquons avec nos employés par l'entremise de séances d'écoute, des évaluations et des sondages sur la diversité des employés pour mieux comprendre la réalité vécue par les personnes s'identifiant comme personnes noires, autochtones ou de couleur dans notre main-d'œuvre.



En 2021, nous avons créé un comité d'équité en matière d'emploi dirigé par les employés. Ce comité oriente notre stratégie visant à sensibiliser les employés et les dirigeants à l'avancement de notre culture inclusive et influence notre approche visant à établir des partenariats qui appuient les efforts de recrutement inclusifs pour tous les groupes qui méritent des actions. Nos gestionnaires de personnel sont spécialement formés au recrutement équitable et à la façon de développer divers groupes d'employés. Nous nous sommes joints au programme de la McKinsey Black Leadership Academy pour renforcer les capacités de leadership des leaders noirs débutants ou en milieu de carrière et éliminer les partis pris

dans les processus de planification de la relève. En 2021, 7,2 % de notre effectif étudiant s'est identifié comme étant noir, ce qui est supérieur à notre objectif de représenter 5 % ou plus des étudiants s'identifiant comme personne noire.

Nous travaillons à la réconciliation grâce à un partenariat réfléchi avec les peuples autochtones. En prenant des mesures concrètes et durables en vue de la réconciliation, nous avons élaboré un plan triennal d'équité en matière d'emploi pour les Autochtones, qui définit des stratégies et des initiatives visant à accroître l'embauche, le perfectionnement et la rétention des employés autochtones. Nous avons l'intention de doubler la représentation des employés autochtones dans l'ensemble de notre main-d'œuvre d'ici 2025, par rapport à 2020.



### LA JOURNÉE NATIONALE DE VÉRITÉ ET RÉCONCILIATION

En septembre 2021, la banque a célébré la première Journée nationale de vérité et réconciliation au Canada. Afin d'appuyer le processus de guérison sur la voie de la réconciliation, la Banque Scotia a organisé des forums de discussion animés par les voix et les points de vue des BanquiersScotia autochtones et a présenté un webinaire éducatif sur les expériences des survivants autochtones des pensionnats et de leurs familles. La formation sur les compétences culturelles autochtones a également été donnée au Canada pour sensibiliser les employés aux cultures, aux histoires, aux traditions et aux langues autochtones. Notre site sur la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation fournit des liens vers nos organisations partenaires pour renforcer la sensibilisation et la compréhension culturelle entre les peuples autochtones et non autochtones.

L'équipe de talent de la Banque Scotia a lancé deux programmes avec des objectifs de diversité spécifiques :

- Scotia Inspire, un programme de sept mois destiné aux administrateurs et aux vice-présidents à potentiel élevé et diversifié, qui met l'accent sur la façon dont les talents se manifestent en offrant un mentorat à la haute direction, des séances de perfectionnement ciblées et des occasions de développer leurs réseaux à l'échelle de la banque
- Le programme de mentorat autochtone fait la promotion des visions du monde autochtone et détermine les façons dont la banque peut intégrer des approches plus propres aux Autochtones dans ses pratiques, tout en aidant les employés autochtones à faire progresser leur carrière

## PROGRESSER VERS L'INCLUSION LGBT+

Nous faisons progresser l'inclusion LGBT+ en veillant à ce que nos activités commerciales, nos systèmes et notre environnement de travail soutiennent une culture inclusive des diverses orientations sexuelles, identités de genre et expressions de genre. Notre objectif est que les employés et les clients des collectivités LGBT+ et leurs alliés se sentent en sécurité, valorisés et respectés. Notre déclaration des droits de la personne 2021 mise à jour inclut explicitement l'identité et l'expression de genre.



Nous sommes membre fondateur du Partenariat pour l'équité des LGBTI mondiaux (PGLI), et la première



**PARTNERSHIP FOR GLOBAL LGBTI EQUALITY**

banque canadienne à adopter les Normes de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des LGBTI de l'ONU. En 2021, nous avons mis à l'essai l'outil d'analyse de l'écart normatif UN LGBTIQ+ de la PGLI, qui appuie une autoévaluation et une plateforme d'apprentissage pour aider les entreprises à mettre en œuvre les normes mondiales pour les LGBTI. Collectivement, ces ressources ont éclairé notre plan d'action triennal – approuvé par notre Conseil de l'inclusion – pour mettre en œuvre une feuille de route d'inclusion LGBT+ qui coordonne les efforts à travers notre empreinte mondiale pour faire progresser l'appartenance des personnes LGBT+.

D'autres activités en 2021 comprenaient l'ajout de soins de santé d'affirmation de genre aux avantages sociaux des employés au Canada et aux États-Unis, l'extension des avantages médicaux aux partenaires de même sexe à Trinité-et-Tobago et la révision des politiques à l'échelle de la banque, comme le Code d'éthique de la Banque Scotia. (notre Code), pour incorporer un langage non sexiste. Nous fournissons mondialement un programme d'attestation Allié LGBT+ avec des modules d'apprentissage sur l'inclusion des orientations sexuelles, l'identité et l'expression de genre, afin d'augmenter la sensibilisation et les ressources pour les employés et les gestionnaires sur la transition en milieu de travail. L'inclusion des LGBT+ a fait partie des thèmes de nos séances d'écoute des employés, afin de faire face aux défis auxquels font face les groupes sous-représentés méritant l'équité à tous les niveaux et de les sensibiliser à ces défis. Nous avons tiré parti des rétroactions de nos employés pour découvrir les obstacles qui entravent la culture d'inclusion et d'appartenance de la banque.

## PERMETTRE UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

Nous apprécions les points de vue uniques des employés ayant des déficiences visibles et non visibles qui nous permettent de rendre notre milieu de travail plus accessible et inclusif. Nous nous sommes fixé comme objectif d'accroître de 20 % la représentation des personnes handicapées dans notre effectif par rapport à nos chiffres de 2020 d'ici 2025. À cette fin, nous avons évalué les politiques, les plans et les processus d'accessibilité dans tous nos secteurs d'activité afin d'informer et de formaliser nos engagements dans le cadre de notre plan d'accessibilité triennal. La Banque Scotia a mis sur pied un centre d'excellence sur l'accessibilité afin de promouvoir des pratiques en matière d'accessibilité et d'inclusion pour les clients et les employés et d'éliminer les obstacles dans la façon dont nous attirons, conservons et développons les talents avec des handicaps. Ce plan s'ajoute à notre Politique concernant les mesures d'adaptation en milieu de travail, qui établit un processus pour les plans d'adaptations sur mesure, comme des postes de travail modifiés, des technologies adaptatives et de la formation.

En 2021, nous avons lancé un portail interne d'information et de ressources pour soutenir les employés et les clients handicapés. Dans le cadre de notre formation obligatoire mondiale, nous avons mis au point de nouveaux modules d'apprentissage sur l'accessibilité à l'intention de tous nos employés afin de reconnaître, de soutenir et de répondre aux divers besoins de nos collègues et de nos clients.

## SOUTENIR LES VÉTÉRANS

Nous reconnaissons et apprécions l'avantage du talent que les vétérans et les réservistes apportent à notre banque. Alors qu'ils font le pont entre leur carrière militaire et leur emploi civil, nous les aidons avec les ressources nécessaires pour faire cette transition. Le Réseau des vétérans de la Banque Scotia offre des occasions de se connecter avec des programmes de mentorat et des objectifs d'avancement professionnel. En 2021, le Réseau a tenu un symposium sur le leadership et a lancé un blogue dans lequel il partageait avec les employés de la banque les leçons mensuelles de leadership des militaires. Il a également soutenu le développement de politiques RH permettant de prendre des congés lors de déploiements opérationnels ou de formations militaires. En 2021, le Réseau a augmenté ses effectifs de 57 % par rapport à 2020.

## PROMOUVOIR L'ÉQUITÉ DES FEMMES EN MILIEU DE TRAVAIL

Nous soutenons les femmes pour qu'elles puissent réussir et réaliser leur plein potentiel. Bien que nous ayons fait des progrès, nous poursuivons notre démarche visant à donner aux femmes les moyens de s'épanouir dans leur milieu de travail et à atteindre l'égalité des genres. Nous avons utilisé le cadre du système issu des Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU (WEP) pour effectuer une analyse exhaustive des écarts en matière d'équité des genres en 2021. Les WEP nous ont aidés à établir des objectifs et des cibles en matière d'égalité des genres et à mesurer nos efforts et à en faire rapport. La Banque Scotia contribue activement au Plan directeur pour l'égalité des genres du Pacte mondial des Nations Unies Canada, un outil d'évaluation du modèle de maturité et une base de données de ressources utilisées pour mettre en œuvre des solutions aux obstacles systémiques, culturels et institutionnels à l'atteinte de l'égalité des genres en milieu de travail.

Nous avons plusieurs objectifs pour accroître la représentation des femmes au sein de la direction et pour améliorer la relève et le perfectionnement des femmes au sein de notre effectif. Nous continuons de progresser vers notre objectif mondial de 40 %, les femmes représentant 37 % des postes de vice-présidence et d'échelon supérieur en 2021.

Au cours de l'exercice, nous avons organisé des séances d'écoute des employés dans divers secteurs d'activité et régions. Ces sessions ont invité divers groupes de femmes à partager leurs idées et leurs expériences vécues pour éclairer les plans et stratégies d'équité de la banque. **Catalyst** et la Banque Scotia se sont associées pour organiser des événements portant sur des sujets concernant l'inclusion des femmes, l'avenir du travail et l'équité entre les genres au Mexique, en Colombie, au Chili et au Pérou.



Les femmes dans notre effectif et notre leadership <sup>1</sup>	2021	2020	2019
<b>Effectif total</b>	54 %	55 %	56 %
Postes de niveau d'entrée	64 %	64 %	64 %
<b>Postes de direction</b>			
Postes de vice-présidence et d'échelon supérieur (mondial)	37 %	36 %	35 %
Postes de vice-présidence et d'échelon supérieur (Canada)	41 %	40 %	39 %

<sup>1</sup> Représente l'effectif des employés mondiaux, actifs, réguliers et contractuels. Exclut le personnel occasionnel, les étudiants, les stagiaires, les employés en congé autorisé et les employés temporaires. Exclut certaines filiales et sociétés affiliées où le détail n'est pas disponible en raison de systèmes de déclaration différents.

## LA RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE

Chaque année, nous procédons à une évaluation approfondie du genre et de la rémunération au sein de nos activités canadiennes, afin de nous assurer d'offrir une rémunération équitable dans le cadre de notre engagement envers la diversité, l'équité et l'inclusion.

Nous révisons la rémunération médiane selon le genre pour les postes de même niveau afin d'assurer une comparaison semblable. Bien que l'objectif de l'égalité de rémunération soit d'éliminer les écarts salariaux, nous reconnaissons qu'il peut y avoir des écarts modestes (à la fois positifs et négatifs) en raison des différences de performance, d'expérience, de la portée du poste et de la valeur externe et/ou de la demande de compétences dans chaque marché.

### Rémunération médiane des femmes par rapport à celle des hommes (Canada)<sup>2</sup>

	2021	2020	2019
Premier vice-président	95 % <sup>3</sup>	97 %	97 %
Direction ou professionnel expérimenté	97 %	96 %	96 %
Professionnel ou personnel responsable de l'administration ou de l'exploitation	100 %	99 %	99 %

<sup>2</sup> La rémunération totale inclut le salaire de base et les primes d'intéressement à court et à long terme (le cas échéant). Par souci de comparaison à base égale, tous les employés à temps plein au Canada ont été comptabilisés, sauf ceux effectuant des ventes directes ou participant à des programmes d'intéressement spécialisés.

<sup>3</sup> Les écarts salariaux sont en grande partie dus à des différences démographiques et de postes. Veuillez vous reporter au commentaire complet de la présente section.

En 2021, nous avons fait des efforts pour réduire l'écart salarial entre les genres, y compris des rajustements salariaux pour certaines populations. Dans l'ensemble, nous avons atteint un salaire égal dans nos postes de stagiaires et avons réduit l'écart de 1 % pour nos postes de direction et nos niveaux professionnels chevronnés, qui, ensemble, représentent la majorité des employés. L'écart s'est légèrement creusé au niveau de la haute direction, en raison principalement des différences démographiques et des différences entre les postes. En raison du nombre limité d'employés à ce niveau, un petit nombre de changements d'employés ont eu une incidence sur les résultats.



## JOURNÉE INTERNATIONALE DES FEMMES

Pour la Journée internationale des femmes en 2021, nous avons organisé un sommet mondial « She Said » pour tous les BanquiersScotia. L'événement d'une journée a été conçu pour faire avancer l'appel à l'égalité des femmes et pour inspirer une action significative et réfléchie.

➔ **Nous avons lancé notre site "Said Before", présentant une vidéo de femmes citant des personnalités historiques influentes qui se sont battues pour l'égalité entre les genres. La vidéo renforce le message selon lequel des générations de femmes ne devraient pas avoir à répéter leurs appels à l'égalité de traitement.**

Bien que des améliorations aient été apportées, nous reconnaissons qu'il reste encore beaucoup à faire pour combler cet écart. Au niveau de la direction, certains domaines au sein de la Banque sont moins équilibrés sur le plan du genre que d'autres. Nous demeurons déterminés à assurer une rémunération et un processus décisionnel équitables, transparents et fondés sur la qualité du travail. Nos politiques et programmes de rémunération sont guidés par une philosophie de rémunération au rendement qui soutient notre objectif stratégique qui consiste à permettre aux équipes gagnantes d'obtenir un rendement solide et qui aide la banque à créer et à maintenir de la valeur pour les actionnaires. Notre cadre de rémunération est complet et n'a aucune incidence sur le genre. Tous les employés du même poste et/ou du même secteur ont la même possibilité de gagner une rémunération basée sur la performance ou d'autres critères établis. De plus, nous avons mis en place plusieurs programmes, y compris des initiatives de recrutement, pour accroître la diversité et l'inclusion à l'échelle de la banque. 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.



## STIMULER L'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Notre sondage sur l'engagement des employés, ScotiaPulse, nous permet d'« écouter le cœur » de nos employés. Deux fois par année, des sondages volontaires et confidentiels permettent de recueillir des renseignements sur l'expérience de nos employés. En 2021, notre taux d'engagement des employés à l'échelle mondiale s'est établi à 88 %, avec des résultats similaires pour les femmes et les hommes et dans les milieux de travail. La grande majorité des employés ont déclaré qu'ils estiment que la banque est engagée à être socialement responsable et qu'ils sont fiers de travailler pour la Banque Scotia (93 %) de même qu'ils se sentent soutenus physiquement et émotionnellement pendant la pandémie (82 %). Nous attribuons ces résultats positifs, supérieurs de plusieurs points à la moyenne du secteur, à notre soutien à des expériences de travail équitables et positives pour tous nos employés. Nous encourageons les gestionnaires à évaluer les résultats, à en discuter et à y donner suite avec leurs équipes afin de maintenir un niveau élevé d'engagement des employés.

Engagement des employés et roulement du personnel (mondial) <sup>1</sup>	2021	2020	2019
Score de l'engagement des employés <sup>2</sup>	88 %	84 %	81 %
Score moyen d'engagement des employés de l'industrie <sup>3</sup>	78 %	74 %	74 %
Taux de roulement volontaire des employés	12 %	8 %	12 %
Taux de roulement involontaires	8 %	13 %	9 %
Taux de roulement total	20 %	21 %	21 %

<sup>1</sup> Le taux de roulement est défini comme un départ permanent d'un emploi à la Banque Scotia. Le pourcentage de roulement volontaire inclut les démissions et les départs à la retraite. Plus de 7 600 employés se sont inscrits à 15 séances en 2020. Le taux de rotation de 2019 a été réévalué en 2020 en raison de la mise en œuvre de nouveaux systèmes de ressources humaines et d'un changement de méthode.

<sup>2</sup> Afin de s'aligner sur les pratiques exemplaires et en réponse aux rétroactions des employés, la méthodologie de l'Indice de mobilisation des employés a été mise à jour en 2021.

<sup>3</sup> Indice de référence externe fourni par Qualtrics Norms et basé sur les points de référence mondiaux du secteur des services financiers.

## EMBAUCHE ET RECRUTEMENT D'EMPLOYÉS ISSUS DE LA DIVERSITÉ

Nos objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion constituent une part importante de notre approche d'attraction des talents, avec des stratégies visant à accroître le recrutement de groupes sous-représentés. Par exemple, nous avons recalibré les campagnes de marketing de recrutement pour mieux atteindre les femmes et les étudiants des communautés noires, autochtones et de couleur en collaborant avec les clubs universitaires et les collèges et universités historiquement noirs (HBCU) pour inciter davantage d'étudiants noirs et autochtones à envisager d'entreprendre une carrière dans le secteur bancaire.

Nous étudions activement les moyens d'éliminer les préjugés dans le recrutement et l'embauche. En 2021, nous avons mis à l'essai un processus de sélection « sans curriculum vitae » pour l'embauche sur les campus au moyen d'une technologie d'évaluation en matière d'acquisition des talents. Ce processus fondé sur des données a fait augmenter le taux d'embauche des personnes de couleur et des femmes, et nous nous travaillons en vue de tirer parti du succès de cette approche en 2022.

## INVESTIR DANS LE DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

Afin de donner aux employés les moyens d'atteindre leur véritable potentiel, nous favorisons une culture d'apprentissage continu et de développement personnel. Notre approche rigoureuse et nos attentes en matière d'engagement constant entre les employés et leurs superviseurs sont décrites dans notre Politique mondiale sur la gestion du rendement et du perfectionnement. Cette approche permet aux employés et aux gestionnaires de planifier, d'élaborer et d'évaluer des objectifs individuels à l'appui de nos objectifs et priorités d'affaires. Les employés ont établi un plan de perfectionnement annuel afin d'améliorer les aptitudes, les compétences et les comportements requis pour réussir dans leurs postes actuels et se préparer à occuper des postes futurs. Au cours de l'année, les superviseurs et les employés s'engagent dans un encadrement transparent et continu du rendement et du perfectionnement, et sont reconnus pour les résultats qu'ils obtiennent.

Afin de soutenir l'apprentissage continu, nous offrons à l'interne des formations virtuelles de perfectionnement professionnel sur demande, soigneusement préparées, notamment avec les plateformes LinkedIn Learning, Pluralsight et Get Abstract. Cette année, nous avons lancé de nouveaux programmes visant à aider les employés à développer leurs capacités en matière de leadership, de gestion des personnes reflétant les nouvelles normes de travail liées à la pandémie de COVID-19 et de compétences technologiques et numériques, et à développer des programmes d'apprentissage de l'agilité culturelle.

Nous continuons à faire évoluer les parcours d'apprentissage de nos employés grâce à la plateforme d'apprentissage mondiale Scotia Academy, qui s'adresse à tous les niveaux et à toutes les étapes de la carrière. La qualité de nos programmes d'apprentissage a été reconnue en 2021 par quatre prix de l'industrie décernés par le Brandon Hall Group, pour le développement d'un leadership novateur, les technologies d'apprentissage et la conception de l'apprentissage. En 2021, nous avons investi 66,3 M\$ en formation et perfectionnement de notre personnel, soit une moyenne de 737 \$ et de 38 heures de formation par employé.

<b>Formation et perfectionnement des employés</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Investissement total dans la formation (M\$) <sup>1,2</sup>	66,30 \$	63,40 \$	78,10 \$
Nombre d'heures de formation par employé <sup>2</sup>	737 \$	655 \$	814 \$
Nombre moyen d'heures de formation par employé <sup>2</sup>	38,2	36,8	39,5
Femmes	39,3	35,9	36,9
Hommes	36,8	38,0	43,1
Employés admissibles ayant fait l'objet d'une évaluation du rendement et du perfectionnement	97 %	96 %	95 %

<sup>1</sup>En 2021 et 2020, 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.

<sup>2</sup>Comprend la formation pour tous les employés (qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel), les types d'employés étant : occasionnels, stagiaires, contractuels, réguliers ou étudiants. Exclut la formation des employés temporaires.

## FAVORISER LE BIEN-ÊTRE, LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS

Les programmes d'avantages sociaux de la Banque Scotia adoptent une vision globale du bien-être des employés, reflétant le soutien apporté à leur santé physique, financière, mentale et sociale. Les programmes 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 étendus, des assurances et d'autres avantages. Nous offrons des vacances rémunérées, des congés parentaux et des programmes d'aide aux employés. Ces programmes sont basés sur la réglementation locale et les pratiques du marché, et sur l'engagement de la Banque à soutenir le bien-être de tous ses employés. Pour de l'information supplémentaire sur nos programmes d'avantages sociaux pour les employés, voir les pages 15 à 18 des [indices du rapport ESG](#). En 2021, nous avons répondu aux besoins des employés en améliorant le soutien à une gamme d'avantages sociaux. Parmi ces améliorations, on retrouve :

- Amélioration de la politique sur les options de travail flexibles afin de soutenir la flexibilité des horaires de travail pour les employés qui prennent soin d'enfants ou d'ânés à la maison
- Annonce de l'augmentation de la couverture en santé mentale de 3 000 \$ à 10 000 \$ à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022
- Augmentation de la rémunération complémentaire au congé de maternité et au congé parental pour les employés canadiens; en janvier 2022, la Banque Scotia a annoncé qu'elle instaurera une norme mondiale de congé parental partout où elle est présente d'ici 2025
- Ajout de journées personnelles et de vacances
- Ajout de services de soins de santé virtuels
- Ajout d'avantages liés à l'affirmation de genre pour les employés au Canada et aux États-Unis.
- Extension de la couverture d'avantages sociaux pour les partenaires de même sexe pour les employés de Trinité-et-Tobago

La sensibilisation aux questions de bien-être est un service essentiel pour nos employés. Des communications internes régulières sont diffusées localement et mondialement sur la santé émotionnelle, sociale et physique, et pour soutenir les normes de santé et de sécurité psychologiques. Au Mexique, notre portail Soy Más (Je suis plus) met à disposition un centre d'appels joignable en tout temps et des cours sur le bien-être physique, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et la santé mentale. Nos gestionnaires de personnel ont accès à des formations et à des ressources en santé mentale, notamment la bibliothèque de ressources LifeSpeak, pour connaître et comprendre les besoins des employés, et à des ressources pour soutenir le bien-être mental de leur équipe.

Les conseils des conseillers médicaux, des partenaires en santé publique et des partenaires gouvernementaux ont éclairé la prise de décisions de la Banque depuis le début de la pandémie de COVID. Les protocoles et mesures de sécurité étendus liés à la COVID-19 résumés dans le [Rapport 2020 sur les enjeux ESG](#) (p. 36) sont restés en place tout au long de 2021 pour garantir que nos locaux soient aussi sécuritaires que possible tout en favorisant le bien-être de tous les employés. Nous croyons fermement que la vaccination contre la COVID-19 représente notre meilleure chance de sortir de la pandémie. Une politique de vaccination obligatoire au sein de l'entreprise mise en œuvre en 2021 exige que tous les employés et sous-traitants au Canada et aux États-Unis soient entièrement vaccinés ou soumis régulièrement à des tests pour travailler dans nos bureaux.

## Outiller nos clients

### POURQUOI ÇA COMPTE?

Les institutions financières ont un rôle essentiel à jouer pour favoriser la stabilité économique, l'inclusion financière et l'équité afin d'assurer un avenir meilleur pour tous. Nos produits et services profitent aux individus, aux familles, aux collectivités et à la société, et permettent aux clients de s'adapter aux circonstances changeantes. En adoptant une approche axée sur le client, nous améliorons l'accès aux services financiers essentiels, assurons des transactions sûres et sécurisées et une expertise professionnelle pour aider nos clients à renforcer leur résilience financière et à atteindre leurs objectifs.

#### Liens connexes

[Rapport annuel 2021](#)

[Bilan des contributions communautaires de 2021](#)

[Perspectives de la Banque Scotia](#)

[Centre Conseils+ Scotia](#)

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

[Services financiers aux Autochtones](#)

[L'initiative Femmes de la Banque Scotia<sup>MD</sup>](#)

[Programme Bondébut pour les nouveaux arrivants](#)



### METTRE L'ACCENT SUR L'EXPÉRIENCE CLIENT

Nous continuons à jouer un rôle de premier plan en matière d'expérience client dans toutes les Amériques grâce à une innovation axée sur le client. Faire passer notre clientèle en premier est plus qu'un simple discours, c'est un état d'esprit qui nous définit et qui nous permet de prospérer en tant qu'entreprise. En investissant dans les employés, les systèmes, l'innovation et les capacités numériques, nous sommes orientés vers l'amélioration continue de l'accessibilité, de la création et de la livraison de nos produits et services.

Nous adhérons à plusieurs codes volontaires et engagements publics qui visent à protéger les intérêts des consommateurs, notamment les documents hypothécaires en langage clair, la sécurité des clients, la protection des transactions en ligne et les principes volontaires dans la prestation de services bancaires pour les petites et moyennes entreprises.

En 2020, nous avons répondu aux besoins des clients créés par la pandémie de COVID-19 en mettant en œuvre les programmes d'aide aux clients les plus ambitieux de notre histoire. Nous reconnaissons le rôle continu que nous jouons pour faciliter des expériences de service client sécurisées, accessibles et supérieures grâce à nos applications mobiles, nos canaux en ligne et nos services et produits sécurisés en personne.

Pour améliorer l'expérience client, nous utilisons Le poul. Ce système d'évaluation s'appuie principalement sur le taux de recommandation net (NPS), un indicateur grâce auquel nous pouvons mettre en place une approche globale pour recueillir des commentaires en temps réel et y répondre en élaborant des solutions concrètes. Le programme Le poul couvre les NPS transactionnels et relationnels dans les principaux secteurs d'activité de la Banque ainsi que dans les segments prioritaires, tels que les petites entreprises et les clients de grande envergure.

Le NPS de la Banque dans les succursales canadiennes est en hausse de 6 % pour 2021 et, à l'échelle internationale, nous constatons une amélioration dans de nombreux marchés. Nous sommes particulièrement fiers de l'amélioration de notre classement NPS concurrentiel au Canada en 2021, qui nous a fait passer du troisième au deuxième rang. Nous avons accru nos activités de sondage auprès de la clientèle en distribuant environ 14,3 millions d'invitations à des sondages aux particuliers et 87 600 sondages aux clients commerciaux. Nous avons réalisé un suivi téléphonique auprès d'environ 598 000 particuliers et 10 900 clients commerciaux afin d'obtenir des commentaires sur leur expérience bancaire avec nous.

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

À la Banque Scotia, nous croyons que les avantages des services bancaires devraient être à la portée de tous. Nous offrons des services et des produits bancaires spécialement conçus pour accroître l'accès des groupes mal desservis, ce qui répond à un large éventail de circonstances économiques. Qu'il s'agisse de l'ouverture d'un compte bancaire, de l'obtention et de la consolidation d'une cote de crédit ou de l'épargne pour l'avenir, les clients peuvent effectuer leurs opérations bancaires de la manière qui répond le mieux à leurs besoins.

Voici quelques exemples :

- Le « [Cuenta Única Digital](#) » (compte numérique unique) du Mexique est un compte bancaire 100 % numérique pour les étudiants adultes et/ou les clients à faible revenu, configuré sur un appareil mobile personnel. Il est assorti d'opérations sans frais dans l'appli ScotiaMóvil et le réseau de guichets automatiques. Les clients ont ouvert 100 000 comptes en 2021.
- Au Chili, de nouveaux forfaits bancaires à frais modiques – complet, moyen et de base – adaptés aux étudiants, aux clients âgés et aux nouveaux arrivants, ont été offerts à faible coût ou gratuitement. Ce sont 75 000 nouveaux comptes qui ont été ouverts en 2021.
- En Colombie, le compte à frais zéro de Scotiabank Colpatria élimine les frais de transaction traditionnels. En 2021, plus de 181 000 comptes sans frais ont été ouverts, ce qui porte le nombre d'ouvertures depuis le lancement du produit en 2016 à plus de 1,4 million.
- Les Antilles offrent des forfaits en ligne aux clients d'affaires sans frais mensuels ou transactionnels, conçus pour simplifier les services bancaires en ligne grâce à une gamme complète de services.
- Le [programme BonDébut](#) du Canada aide les nouveaux arrivants avec des virements d'argent internationaux sans frais et sans frais de compte mensuels.
- Le [Programme Accès Finances](#) offre aux survivants de la traite de personnes un compte-chèques gratuit pendant 12 mois, un compte d'épargne, des produits de crédit et une formation en littératie financière.
- Les [comptes Scotia Care](#) de la Jamaïque sont conçus pour soutenir les personnes « non bancarisées » qui sont éligibles aux programmes d'aide du gouvernement, facilitant leur accès à ces programmes dans le contexte de la COVID.
- Le système [Paiement Sélect Scotia](#) transforme les achats par carte de crédit en plans de paiement échelonnés plus flexibles, sans taux d'intérêt, sans frais et sans frais d'annulation.
- Vous trouverez d'autres exemples de l'accès aux produits et aux services financiers au Canada dans notre [Bilan des contributions communautaires de 2021](#), à l'adresse [banquescotia.com/entreprisedurable](https://banquescotia.com/entreprisedurable).

## FAIRE PROGRESSER L'ÉDUCATION ET LA LITTÉRATIE FINANCIÈRES

La [littératie financière](#) consiste à donner à nos clients les compétences, les conseils, les connaissances et l'assurance nécessaires pour planifier un avenir meilleur. Nous avons fait passer nos diverses initiatives de formation et d'éducation financière au numérique pour les particuliers et la clientèle commerciale.

- Notre portail de littératie numérique [Ma banque à moi](#) enseigne aux clients comment accéder à leurs comptes financiers en toute sécurité à partir de n'importe quel appareil numérique.
- Notre [Centre Conseils+ Scotia](#) a lancé de nouvelles catégories de contenus de conseils financiers en 2021, augmentant l'accessibilité du contenu via divers formats, y compris des vidéos. Le site héberge une vaste gamme de documents d'information libre-service qui permettent de s'y retrouver dans des expériences financières clés, d'établir des objectifs, de prendre contact avec des conseillers et d'en apprendre davantage sur les différents types de produits financiers.
- Scotiabank Colpatria, en Colombie, offre aux particuliers et aux entreprises des programmes d'éducation financière autonome sur sa [plateforme EconoMÍA](#), accessible sur son site Web.
- Nous avons établi un partenariat avec la société de technologie éducative myBlueprint pour soutenir l'apprentissage de la littératie financière, offrir un programme de bourses d'études et fournir aux étudiants des outils de planification de carrière et de vie.
- Nous avons fait un don au [Fundacion Plan](#) en Colombie pour améliorer les conditions sociales et économiques des adolescents et de leurs familles grâce à des séances d'éducation financière et de mentorat, ainsi qu'améliorer des compétences en matière de prise de décision et de résolution de conflits à l'égard des questions financières et de l'égalité des sexes.
- Le projet [Educating Tomorrow's Entrepreneurs](#) de la Banque Scotia au Pérou vise à doter 48 000 étudiants de connaissances, de compétences et d'outils entrepreneuriaux et financiers nécessaires pour favoriser l'innovation, la créativité et la motivation de milliers de jeunes afin qu'ils réalisent leur plein potentiel.

- La Banque Scotia s'est associée aux [Camps de la Fondation Tim Hortons](#) pour offrir une éducation et une formation en littératie financière par le biais du Cyber-Camp Tim couvrant une variété de sujets tels que l'établissement d'un budget, l'épargne, le prêt et l'investissement. L'année dernière, les Camps de la Fondation Tim Hortons ont servi 4 747 jeunes vivant dans des collectivités à faible revenu partout au Canada grâce à des programmes de camp transformateurs.

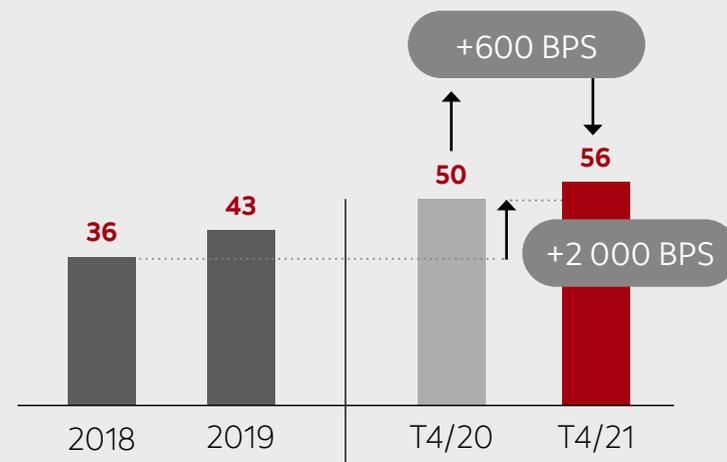
## SOLUTIONS INNOVATRICES AYANT UN IMPACT SUR L'ADOPTION DU NUMÉRIQUE

En Amérique latine et dans les Antilles, nous avons constaté une augmentation importante de l'adoption des canaux numériques par les clients. Cette évolution a été soutenue par deux initiatives leur offrant une approche personnalisée.

En Jamaïque, nous avons amélioré la transition des services bancaires en personne vers le libre-service grâce aux « samedis numériques ». Des succursales ont été ouvertes le samedi uniquement pour aider les clients à apprendre comment s'inscrire et utiliser les canaux bancaires numériques.

À Trinité-et-Tobago, nous avons mis en place une unité de soutien numérique dans laquelle les employés ont appelé de manière proactive les clients pour les renseigner et les inscrire aux services bancaires en ligne et mobiles. Par conséquent, 27 000 clients ont commencé à utiliser notre plateforme bancaire en ligne. L'unité de soutien numérique de Trinité-et-Tobago a été désignée comme une meilleure pratique de la Banque Scotia à l'échelle mondiale, et est reproduite ailleurs.

### PROPORTION DE CLIENTS DE LA BANQUE SCOTIA AYANT UNE CONNEXION NUMÉRIQUE (%)<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Calculé en tant que pourcentage de clients ayant une connexion numérique (90 jours)/la base totale de clients accessibles. La définition de l'adoption numérique pour le Canada a été mise à jour au premier trimestre 2021 afin de refléter la base de clients accessibles, à l'exclusion des acquisitions par canaux indirects.

### DES PRODUITS ET SERVICES NUMÉRIQUES INNOVANTS

Nous sommes au cœur d'une transformation numérique sur plusieurs années et souhaitons devenir un leader numérique dans le domaine des services financiers, avec des plateformes pouvant offrir des aperçus plus rapidement et de meilleurs services et conseils aux clients dans le monde. L'innovation dans les services bancaires numériques est essentielle à l'élaboration de produits et de services financiers qui répondent aux besoins de la collectivité et à l'atteinte de nos objectifs en matière d'inclusion financière et autres répercussions sociales. Nos progrès en matière d'adoption du numérique (56 % au T4 2021 vs. 50 % au T4 2020) sont indiqués dans le [rapport annuel 2021](#), p. 3 et 4.

Nous sommes proactifs dans l'utilisation des données et des analyses afin d'obtenir des résultats positifs tout en protégeant nos clients. Il existe plusieurs sites Web relatifs à la technologie bancaire numérique pour soutenir la numérisation bancaire et la modernisation des technologies au Canada, au Chili, en Colombie, au Mexique et au Pérou, y compris des initiatives visant les infrastructures des TI et les services infonuagiques. Toutes nos activités dans le domaine du numérique sont conçues pour le bien de nos clients et pour leur permettre de bénéficier d'un accès facile, pratique et sécurisé à leurs comptes et solutions financières dans le but de faire fructifier leur patrimoine.

- En 2021, nous avons lancé la technologie C.MEE (*Customer Marketing and Engagement Engine*) basée sur l'IA pour améliorer l'expérience client. En s'inspirant des activités clients, cette technologie améliore la pertinence des conseils qui leur sont proposés par le biais de leurs canaux de communication préférés.
- Nous avons mis au point un outil de prévision des flux de trésorerie, SOFIA (*Strategic Operating Framework for Insights and Analytics*), qui utilise des données bancaires commerciales historiques, comme les dépôts et les tendances de l'année écoulée, associées à l'apprentissage automatique pour prévoir les flux de trésorerie auxquels les clients peuvent s'attendre au cours des six prochains mois.
- Au Costa Rica, une carte de crédit virtuelle « sans carte » permet aux clients de faire des achats ou des paiements en ligne en toute sécurité sans avoir à partager les renseignements sur la carte de crédit.
- Dans certains pays des Antilles comme la Jamaïque et Trinité-et-Tobago, nous avons introduit la possibilité d'ouvrir des comptes bancaires secondaires à distance à l'aide de notre application mobile, réduisant ainsi le processus d'ouverture de compte de 60 minutes en succursale à moins de cinq minutes en ligne.
- L'application mobile dans les Antilles est dotée de nombreuses couches de sécurité, notamment la prise en charge de connexions biométriques (empreintes digitales et reconnaissance faciale), qui renforcent la sécurité des comptes et l'accessibilité mains libres.

- Dans les Antilles, en Colombie et au Chili, la technologie biométrique e-Teller permet d'effectuer des transactions financières rapidement, sans papier et de manière sécurisée, éliminant ainsi le besoin de cartes de débit pour accéder aux services en succursale. La technologie e-Teller prend en charge la sécurité des succursales et améliore la gestion des risques en avisant les employés lorsqu'ils doivent transférer de l'argent dans la chambre forte de la banque.

### SOUTENIR NOS CLIENTS

Au début de la pandémie de COVID, nos équipes de données et d'analyses se sont servies des données clients pour identifier deux millions de clients financièrement vulnérables, dont 200 000 clients très vulnérables, dans le but de communiquer avec eux de manière proactive en leur proposant un soutien et des conseils personnalisés. Les clients ont été satisfaits de ce soutien, comme en témoignent les scores positifs du service à la clientèle et la forte baisse des taux de défaillance. Pendant la pandémie de COVID-19, la Banque Scotia a exploité l'innovation numérique pour apporter un soutien financier à environ 360 000 Canadiens et leurs entreprises.

Le modèle de vulnérabilité de la Banque Scotia, la plateforme d'IA mondiale, C.MEE et SOFIA sont des innovations sans pareil en matière d'IA et de mégadonnées dans le secteur bancaire à l'échelle mondiale. L'initiative de vulnérabilité a été récompensée en 2021 par le prix Meilleure initiative d'IA dans le cadre de *Global Retail Banking Innovation Awards* par *The Digital Banker*. La Banque Scotia a également reçu une récompense pour son utilisation innovante des données dans le cadre de *Global Innovation in Digital Banking Awards* en 2021 par *The Banker*.

## ÉLIMINER LES OBSTACLES POUR LES FEMMES

L'initiative Femmes de la Banque ScotiaMD est un programme phare conçu pour améliorer les opportunités économiques et professionnelles de toutes les femmes et des personnes qui s'identifient comme non binaires, pour qu'elles réussissent, dès maintenant et dans l'avenir.

L'initiative a permis d'investir 3,8 milliards de dollars en capital dans des entreprises appartenant à des femmes et dirigées par des femmes au Canada depuis son lancement en décembre 2018, ce qui est traité plus en détail à la page 28, dans la section sur le financement durable.

## FAIRE CROÎTRE DES PETITES ENTREPRISES

Les petites entreprises prospères sont le fondement d'une économie dynamique. Elles représentent une part importante de l'emploi, de l'ensemble des activités économiques et elles sont essentielles à la résilience des collectivités. La pandémie de COVID a posé des difficultés aux petites entreprises étant donné l'évolution rapide des dépenses de consommation des ménages, les restrictions opérationnelles et les pénuries de main-d'œuvre. Ces circonstances ont perturbé leur stabilité financière. Nous soutenons les petites entreprises clientes en leur offrant des ressources commerciales, des prêts et des solutions de prêt et une approche proactive adaptés à leurs besoins. Grâce à nos solutions innovantes, les petites entreprises peuvent rapidement ouvrir des comptes en passant par nos canaux numériques. Nous œuvrons à simplifier nos processus, en réduisant par exemple de 60 % le temps nécessaire pour remplir une demande de protection des prêts aux entreprises de la Banque Scotia, soit de 15 minutes à seulement quatre minutes.

La transformation numérique des petites et moyennes entreprises s'est accélérée au cours des deux dernières années à l'échelle mondiale. En réponse à ces changements, notre équipe virtuelle Conseils+ fournit un soutien à la demande pour répondre aux besoins particuliers des petites entreprises clientes, pour les aider à démarrer, les faire pivoter ou les faire croître. Dans le cadre de notre soutien aux entrepreneurs et aux propriétaires d'entreprises faisant partie de la collectivité de personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC), nous collaborons avec la Federation of African Canadian Economics (FACE) sur le Fond de prêt pour les entrepreneurs noirs. Notre équipe de conseils aux petites entreprises

est disponible en succursale ou virtuellement pour des conseils et une planification personnalisés. En 2021, notre important Centre Conseils+ pour entreprise a ajouté des ressources et a relancé son outil de Rédacteur de plans de gestion pour entreprise, un outil interactif commercial utilisé en moyenne par 1200 propriétaires d'entreprises chaque mois.

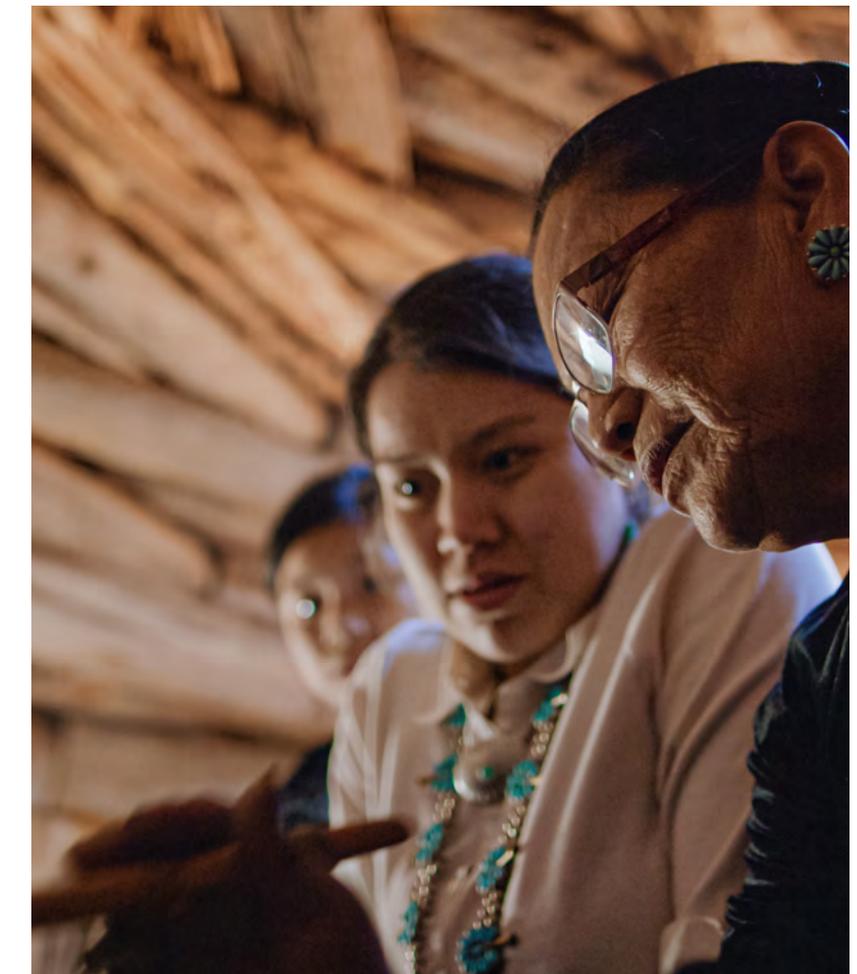
Nous offrons des initiatives d'éducation financière et des webinaires en ligne aux entrepreneurs et aux petites entreprises afin de soutenir leur réussite à long terme. Au Mexique, les propriétaires de petites entreprises peuvent apprendre comment accélérer la croissance de leur entreprise par le biais de la transformation numérique *PyME* (petite entreprise), un programme complet en ligne en transformation numérique accompagné d'une formation commerciale pertinente. Nous avons lancé plusieurs programmes dans les Antilles pour aider les clients, par le biais de formations, d'assistance financière, de mentorat, à exploiter une entreprise rentable et à identifier de nouveaux marchés où promouvoir leurs produits à l'étranger. Au Chili, la *Emprendedoras Conectadas + Finanzas* (Entrepreneurs connectés + finance) en partenariat avec la Fundación Kodea, offre aux femmes micro-entrepreneures une formation technologique sur la vente en ligne et le financement pour leur donner un meilleur accès aux offres et services financiers.

## SERVICES FINANCIERS POUR LES AUTOCHTONES DU CANADA

Nous nous sommes engagés à mieux comprendre les entreprises et les individus autochtones, afin d'approfondir nos relations avec eux (Premières Nations, Métis et Inuits). Nous honorons cet engagement par le biais des services financiers que nous offrons (voir le détail dans la section Financement durable, page 27) et des projets et initiatives éducatifs communautaires.

Nos trois salles Legacy en l'honneur de Gord Downie et Chanie Wenjack, dont deux sont ouvertes au public (l'une à Toronto en Ontario et l'autre à Yellowknife, dans le Territoire du Nord), permettent d'éduquer sur les traumatismes intergénérationnels causés par le système des pensionnats au Canada et de soutenir une plus grande sensibilisation des cultures et de l'histoire autochtones. La Banque Scotia exige une formation obligatoire en compétences culturelles pour les gestionnaires et ceux

qui occupent des postes en contact direct avec la clientèle ou dans le service des ressources humaines afin de mieux comprendre et servir nos clients autochtones. Notre programme d'acquisition des compétences culturelles comprend une base de ressources alimentée continuellement où les employés peuvent en apprendre davantage sur la culture, l'histoire, les traditions et les langues des peuples autochtones du Canada.





## INCLUSION PAR CONCEPTION

Les documents de marketing, de publicité et de commandite de la Banque Scotia comprennent des images bien en vue qui influencent nos clients actuels et éventuels. Le projet *Inclusion by Design* vise à éliminer les stéréotypes, le racisme et les préjugés en reflétant intentionnellement un large éventail d'identités dans les supports visuels de la Banque. *Inclusion by Design* établit les principes et les indicateurs pour mesurer, surveiller et aborder la manière dont nous cultivons et présentons une marque et une publicité inclusives et accessibles.

🕒 La campagne Fierté 2021 de la Banque Scotia est un exemple de nos principes *Inclusion by Design* mis en pratique. Notre équipe créative a travaillé en étroite collaboration avec le groupe de ressources pour les employés LGBT+ de la Banque pour créer une campagne de la fierté comportant un langage et des images pour représenter de manière juste et précise la diversité de la communauté LGBT+. Notre campagne de la fierté a montré au monde entier que la Banque Scotia s'efforce d'éliminer les microagressions qui empêchent la communauté LGBT+ d'être elle-même.

## ACCUEILLIR LES NOUVEAUX ARRIVANTS AU CANADA

Les nouveaux arrivants au Canada ont des besoins bancaires particuliers. Notre programme BonDébut facilite l'accès et l'établissement de leur vie financière dans un nouveau pays, pour qu'ils puissent se concentrer sur la réalisation de leurs objectifs et se sentir chez eux plus rapidement. Le programme donne accès au crédit, à l'épargne et à l'aide de conseillers financiers pour bâtir une nouvelle vie financière. *BonDébut* propose des ressources utiles pour aider les nouveaux arrivants à répondre à leurs besoins en matière de santé et de sécurité, et pour les préparer au déménagement, à trouver un emploi et à obtenir une éducation. Voici des exemples sur la façon dont nous soutenons les nouveaux arrivants :

- Notre Programme d'ouverture de compte international permet aux gens de transférer des fonds à partir de 17 pays avant leur arrivée au Canada. Il permet aux nouveaux arrivants canadiens d'accéder aux fonds dans le compte établi avant leur arrivée tout en remplissant les conditions de quarantaine.
- Nous avons des solutions spécialisées comme des hypothèques pour les résidents temporaires et permanents, l'accès à du crédit et à des prêts automobiles et à un programme de CPG pour étudiants pour faciliter la transition des étudiants en les aidant à obtenir des permis d'études et à ouvrir des comptes pour prouver qu'ils possèdent des fonds suffisants avant leur arrivée dans le pays.
- En 2021, nous nous sommes associés à l'Afghan Women's Organization Refugee & Immigrant Services pour répondre à la crise des réfugiés afghans en proposant aux réfugiés évacués des produits bancaires sans frais, une carte de crédit et des conseils dans leur langue.
- Nous soutenons le projet de résilience économique des LGBTQ2S du centre The 519 en versant 500 000 \$ pour financer des soutiens essentiels qui aident les réfugiés LGBTQ2S+ à bénéficier d'un bien-être financier, et de possibilités d'emploi et d'éducation.

## SOUTIEN AUX AÎNÉS

Les aînés sont des clients précieux. Un champion pour les aînés de la Banque Scotia dirige notre approche adaptée aux besoins diversifiés des aînés en matière de services bancaires et d'accessibilité. Ce travail est guidé par notre engagement au [Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés](#) (non obligatoire), qui fixe les principes pour la prestation de produits et de services bancaires aux aînés du Canada. Voici quelques exemples :

- Formation de tous les employés et représentants en contact avec la clientèle. Ce programme permet aux employés de disposer des connaissances et des compétences nécessaires dans les situations où les clients aînés peuvent nécessiter un soutien supplémentaire pour effectuer leurs opérations bancaires.
- Nos [services bancaires](#) et le [Centre des aînés de Ma banque à moi](#) offrent des ressources pour aider les aînés à effectuer leurs opérations bancaires en toute confiance et sécurité. Le centre aide les aînés à se familiariser avec les services bancaires numériques et en ligne, les fonctionnalités d'accessibilité, la sécurité des comptes et la protection contre la fraude.
- Nous nous sommes associés à la Fondation canadienne d'éducation économique pour offrir un programme d'éducation financière pour faciliter les discussions concernant le transfert de patrimoine entre les aînés et leurs proches.
- Les Antilles ont mis en œuvre plusieurs initiatives pour soutenir les aînés dans leurs opérations bancaires numériques, notamment une campagne de formation pour aider les aînés à apprendre comment mener leurs opérations bancaires de manière sécuritaire et pratique avec l'application mobile de la Banque Scotia. À Trinité-et-Tobago, notre unité de soutien numérique s'efforce d'aider les clients aînés à effectuer leurs opérations bancaires en toute sécurité par le biais de canaux numériques.

## ACCESSIBILITÉ POUR LES CLIENTS

La Banque Scotia s'engage à traiter toutes les personnes d'une façon qui leur permette de conserver leur indépendance et leur dignité. Nous fournissons des services d'accessibilité pour répondre aux besoins des personnes handicapées lorsqu'elles accèdent à nos produits et services. Notre engagement à éliminer les obstacles à l'accès aux services financiers et à répondre aux besoins des clients et des employés handicapés est décrit dans notre [Plan d'accessibilité 2021-2023](#)<sup>1</sup>.

Un centre d'excellence pour l'accessibilité à l'échelle de l'entreprise donne des conseils sur les produits, les services et les installations permettant d'identifier, de prévenir et de supprimer les obstacles à l'accès aux services financiers pour les personnes handicapées. Il soutient une approche de conception inclusive centrée sur les personnes pour développer des politiques, des produits, des technologies, des services et des installations dans le but d'améliorer l'accessibilité. Parmi les résultats, on note le lancement prévu d'une carte de débit en braille en 2022 de la Banque Scotia au Mexique, la prise en charge de la langue des signes et la fourniture de documents essentiels dans des formats alternatifs plus accessibles, notamment en braille. L'application mobile remaniée de la Banque Scotia incorpore des améliorations en matière d'accessibilité, comme des fonctionnalités pour les personnes souffrant de déficience visuelle, motrice, auditive et cognitive et un contenu personnalisé de littératie financière provenant du centre Conseils+ de la Banque Scotia.



<sup>1</sup>Le plan d'accessibilité de la Banque Scotia répond aux objectifs et aux exigences énoncés dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et adopte les normes de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* afin de définir, de prévenir et d'éliminer les obstacles à l'accessibilité et d'améliorer les possibilités pour les personnes handicapées.

# Accroître la résilience de nos collectivités

## POURQUOI ÇA COMPTE?

Dans un monde où la seule constante est le changement, il est vital d'investir dans la résilience du monde qui nous entoure et de l'encourager. Les collectivités saines et résilientes constituent une part essentielle d'un tissu social et économique solide. Nous investissons *pour l'avenir de tous*, en faisant progresser l'inclusion financière, la résilience communautaire et économique, en supprimant les obstacles au progrès et en améliorant l'accès aux opportunités pour tous. Notre Banque et nos collectivités sont intrinsèquement liées, c'est en agissant ensemble que nous réussissons le mieux.

### Liens connexes

[ScotiaINSPIRE](#)

[Bilan des contributions communautaires de 2021](#)

[Déclaration de vérification - Investissement dans la collectivité pour l'exercice 2021 \(LBG Canada\)](#)

## INVESTISSEMENT DANS LA COLLECTIVITÉ

Depuis 189 ans, la Banque Scotia a pour tradition de redonner aux collectivités qu'elle soutient. Notre stratégie globale d'investissement dans la collectivité relie notre objectif, *pour l'avenir de tous*, à notre stratégie commerciale et à l'engagement de nos employés envers la collectivité. Environ la moitié de tous les nouveaux investissements dans la collectivité sont gérés par l'intermédiaire de l'initiative [ScotiaINSPIRE](#) dans le cadre de notre priorité d'incidence sociale : la résilience

économique. L'autre moitié de notre financement est consacrée à des dons et à des partenariats qui ont une incidence positive et durable sur les soins de santé, l'éducation, les sports, les services sociaux et la durabilité. Nous avons accordé 77,1 millions de dollars dans le monde entier sous la forme de dons, de parrainages dans les collectivités et de bénévolat des employés pour soutenir des collectivités prospères et résilientes.



Pour capturer la valeur et l'incidence de notre investissement dans la collectivité, la Banque Scotia travaille avec le London Benchmarking Group (LBG) Canada. Le modèle LBG constitue la norme mondiale pour la présentation de l'investissement dans la collectivité, en offrant un cadre de mesure cohérent et crédible pour s'assurer que nos activités d'investissement dans la collectivité correspondent à nos priorités stratégiques.

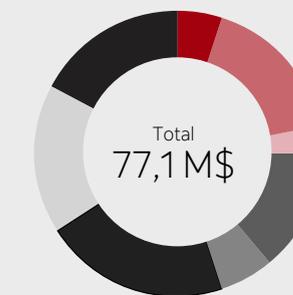
### Investissement dans la collectivité 2021 (mondial)

Contribution par type <sup>1</sup>	Contribution
En espèces	70,4 millions de dollars
Heures	1,9 million de dollars <sup>2</sup>
Frais de gestion	4,8 millions de dollars
<b>Total</b>	<b>77,1 millions de dollars</b>

<sup>1</sup> Investissement dans la collectivité pour l'exercice 2021 fourni selon les méthodes du modèle LBG. En raison de ce changement de méthode de compilation, l'investissement dans la collectivité (mondial) n'est pas directement comparable aux totaux annuels des investissements dans la collectivité des années précédentes.

<sup>2</sup> La valeur monétaire des heures de bénévolat fait pendant les heures de travail a été calculée en utilisant le taux de salaire horaire vérifié par LBG Canada.

La pandémie actuelle de COVID a renforcé l'importance de la résilience des ménages, des collectivités et des économies afin qu'ils puissent prospérer dans diverses circonstances. Notre approche en matière d'investissement dans la collectivité vise à éliminer les obstacles à l'avancement et à accroître l'accès aux possibilités. C'est ainsi que nous pensons pouvoir atteindre de meilleurs résultats pour les groupes défavorisés et assurer un monde plus inclusif pour tous.



### INVESTISSEMENT DANS LA COLLECTIVITÉ PAR CATÉGORIE<sup>3</sup>

- Arts/Culture/Sciences humaines..... **5 %**
- Éducation ..... **17 %**
- Bénévolat des employés..... **3 %**
- Santé..... **14 %**
- Frais de gestion..... **6 %**
- Services sociaux..... **21 %**
- Sports et loisirs ..... **17 %**
- Autre..... **17 %**

<sup>3</sup> Les autres catégories comprennent les droits de la personne et les droits civils, l'environnement, le bien-être des animaux et d'autres investissements dans les collectivités difficiles à classer dans les catégories existantes.

## SOUTIEN DE L'ÉDUCATION PAR LA COLLABORATION

Nous établissons des partenariats avec des établissements de recherche et des établissements d'enseignement afin d'accélérer la transformation numérique et l'innovation, de favoriser la résilience économique et d'être un chef de file en matière de développement durable des entreprises. En 2021, nos partenariats académiques ont représenté 13,1 millions de dollars.

- **Fonds de recherche de la Banque Scotia sur la résilience économique** : En collaboration avec Mitacs, un organisme sans but lucratif qui favorise la croissance et l'innovation au Canada, nous avons fourni 300 000 \$ sur trois ans pour aider à financer la recherche sur les facteurs qui stimulent la résilience économique dans les collectivités partout au Canada.
- **Université York – Scotiabank Lasso de Financial Crimes Research Initiative** : Une initiative d'une valeur de 980 000 \$ sur quatre ans pour appuyer la diversité, l'équité et l'inclusion dans les domaines des STIM et pour prévenir les crimes financiers.
- **Université Huron** : Une contribution de 1,5 million de dollars sur cinq ans pour un programme d'accélération visant à relever les défis que doivent relever les étudiants marginalisés et à faible revenu, les Canadiens de première génération et les nouveaux arrivants au Canada qui poursuivent des études postsecondaires à mesure qu'ils arrivent sur le marché du travail. Elle appuie également un programme de désignation qui aidera les étudiants à parfaire leurs compétences en préparation à leur carrière.
- **Programme pour les étudiants en droit de la Banque Scotia** : 540 000 \$ en soutien au programme de bourses *First-in-Canada* pour augmenter le nombre d'étudiants qui poursuivent une carrière dans la profession juridique avec l'intention de devenir des défenseurs de la lutte contre le racisme.
- **Université de Toronto – Black Future Lawyers Program (BFL)** : Cette initiative offre des opportunités de soutien et d'engagement aux étudiants noirs qui aspirent à fréquenter une faculté de droit et à devenir avocats. L'objectif de BFL est d'accroître le nombre d'étudiants noirs au Canada qui se joignent à la profession juridique.

## SOUTENIR DES COLLECTIVITÉS EN SANTÉ

Nous contribuons à la santé et à la sécurité des gens dans nos collectivités. Dans l'ensemble de notre empreinte mondiale, nous avons financé des initiatives liées aux soins de santé d'un montant de 10,9 millions de dollars en 2021, en soutien à des projets tels que les suivants :

- **The Holland Bloorview Rehabilitation Hospital Foundation**, en versant 400 000 \$ sur deux ans pour la conception d'une application de jeu et d'un centre de découverte qui soutiennent l'ergothérapie et le jeu social à domicile pour les enfants handicapés.
- Financement de plusieurs organisations d'aide latino-américaines, pour l'achat et la livraison de fournitures, d'équipement médical et de nourriture pour répondre aux besoins créés par la pandémie.
- **The SickKids-Caribbean Initiative**, en effectuant un investissement de deux millions de dollars sur 10 ans pour améliorer la capacité de diagnostic, de traitement et de soins des enfants atteints de cancer et de troubles sanguins dans six pays des Caraïbes.
- Les programmes de déploiement et de préparation à la vaccination de l'UNICEF dans quatre territoires des Caraïbes, en fournissant un financement de 250 000 \$ pour la vaccination.
- L'Université *Hospital of the West Indies*, en fournissant 20 000 \$ pour l'achat d'équipement de ventilation non invasive en Jamaïque.

## REDONNER PAR LE BÉNÉVOLAT ET LES CAMPAGNES DE FINANCEMENT

Partout dans notre empreinte mondiale, les BanquiersScotia s'engagent dans leurs collectivités et s'efforcent d'avoir une incidence. Nous avons une culture qui consiste à donner, à encourager nos employés à faire du bénévolat et à recueillir des fonds pour des causes qui leur tiennent à cœur. Les particuliers et les équipes d'employés ont accès à des subventions de contrepartie pour les heures de bénévolat offertes aux organismes admissibles. À l'échelle mondiale, 19 000 employés ont consacré 129 000 heures au bénévolat pour diverses causes et divers organismes sans but lucratif dans leurs collectivités locales. En 2021, un montant total de 960 000 \$ a été recueilli dans le cadre des programmes de bénévolat des employés et des programmes communautaires des équipes de la Banque.



# ScotiaRISE

Dans le but de favoriser l'inclusion économique et la résilience des groupes défavorisés, la Banque Scotia a lancé ScotialNSPIRE en 2021, une initiative d'une durée de 10 ans avec un engagement de 500 millions de dollars.

Ce programme vise à avoir une incidence significative dans les collectivités à l'échelle de l'empreinte de la Banque en réalisant des investissements qui aident les gens à améliorer leurs perspectives d'éducation et d'emploi, à s'adapter aux circonstances changeantes et à augmenter les probabilités de réussite financière.

Dans le cadre de ScotialNSPIRE, nous investissons dans trois domaines prioritaires pour créer un monde plus inclusif et résilient *pour l'avenir de tous* :

- Augmenter le taux de diplomation au secondaire et encourager l'éducation postsecondaire
- Aider les nouveaux arrivants à s'intégrer plus rapidement
- Éradiquer les obstacles à l'avancement de carrière pour les groupes sous-représentés

Les investissements de ScotialNSPIRE ont touché plus de 200 organismes de bienfaisance et sans but lucratif dans le monde entier, avec un total de 26 millions de dollars engagés au cours de la première année de l'initiative.

## Approche ScotialNSPIRE d'investissement dans la collectivité

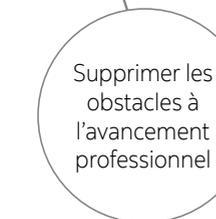
### OBJECTIF DE CHANGEMENT SOCIAL

Permettre aux personnes, aux familles et aux collectivités défavorisées à devenir économiquement résilientes en les aidant à s'adapter au changement, à surmonter les obstacles et à participer pleinement à l'économie.

### FACTEURS CHOISIS



### INTERVENTIONS CHOISIES





## AUGMENTER LE TAUX DE DIPLOMATION AU SECONDAIRE ET ENCOURAGER L'ÉDUCATION POSTSECONDAIRE

### Importance

Le niveau de scolarité contribue au potentiel d'emploi, à la sécurité financière et à de nombreuses

compétences clés de personnes résilientes.

### Investissements 2021

- Renouvelé notre soutien à [Junior Achievement Americas](#), au moyen d'un investissement de 900 000 \$ US pour soutenir la littératie financière, en permettant à plus de 26 000 jeunes de la région des Amériques de s'approprier leur réussite économique et de les préparer aux emplois de l'avenir.
- Investissement de 750 000 \$ dans le [programme Connected North de TakingITGlobal](#), qui permet aux étudiants des Premières Nations, métis et inuits des communautés éloignées du Canada d'accéder à des services d'apprentissage culturels, immersifs et interactifs et à des appareils technologiques pour aider les élèves de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année à atteindre leur plein potentiel.
- Nous avons terminé la dernière année de notre investissement de 750 000 \$ sur trois ans dans l'initiative [Graduate Resilient Youth de Pathways to Education](#). En 2021, l'engagement de la Banque Scotia a permis à plus de 1 400 jeunes immigrants et nouveaux arrivants au Canada d'avoir accès aux ressources, aux possibilités et aux conseils nécessaires pour obtenir leur diplôme d'études secondaires et jeter les bases d'un avenir prospère.
- Engagement à verser 2,15 millions de dollars pour soutenir la croissance [du programme Alternative Suspension du YMCA](#) partout au Canada. Chaque année, ce programme pancanadien aide des milliers d'étudiants qui ont été suspendus à améliorer leur expérience scolaire, à poursuivre leurs études et à progresser vers l'obtention de leur diplôme.



## AIDER LES NOUVEAUX ARRIVANTS À S'INTÉGRER PLUS RAPIDEMENT

### Importance

L'investissement dans des interventions spécifiques stimule la réussite économique et la résilience des nouveaux arrivants en contribuant à l'augmentation

des revenus et du statut professionnel et des compétences de vie, ce qui favorise un sentiment d'appartenance, des compétences professionnelles et un soutien social et culturel.

### Investissements 2021

- Réalisation d'un investissement historique de 2,5 millions de dollars dans [Le Moulin Microcrédits](#) pour soutenir la réaccréditation de professionnels formés à l'étranger. Cet investissement aidera 2 000 femmes d'ici 2025 à augmenter leur revenu et à reprendre leur carrière au Canada, ce qui favorisera une plus grande mobilité économique, l'inclusion et la stabilité.
- Engagement de 500 000 \$ pour assurer la réinstallation sécuritaire des anciens interprètes afghans et de leurs familles au Canada. Nous avons soutenu [Veterans Transition Network, Afghan Women's Organization Refugee and Immigrant Services et Afghan Resettlement Fund](#) géré par True Patriot Love, des organisations fournissant collectivement un soutien essentiel à l'établissement et à l'intégration de ceux qui ont servi aux côtés des Forces armées canadiennes pendant la mission du Canada en Afghanistan.
- Octroi de 400 000 \$ à [TalentLift](#) pour créer une plateforme de talents qui aide les employeurs canadiens à recruter et à réinstaller des candidats parmi les populations de réfugiés pour des emplois qui reconnaissent leurs compétences et leur potentiel de carrière.



## ÉRADIQUER LES OBSTACLES À L'AVANCEMENT DE CARRIÈRE POUR LES GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS

### Importance

La formation et l'éducation en littératie financière, en aptitudes à la vie quotidienne, en leadership, en préparation à l'emploi, en mentorat et en programmes d'emploi

renforcent la confiance en soi et les possibilités d'emploi. Cela augmente la probabilité d'avancement et de réussite des personnes qui se heurtent à des obstacles à l'avancement professionnel.

### Investissements 2021

- Renouvellement de notre accord avec [CARE Pérou](#), en nous engageant à verser 250 000 \$ dans le programme [Resilient Entrepreneurs](#) visant à augmenter les revenus et améliorer la qualité de vie des femmes en situation de vulnérabilité.
- Don de 400 000 \$ à la [Dress for Success Canada Foundation for Professional Women's Groups](#), offert par des affiliés locaux, pour aider les femmes sous-employées et sans emploi au Canada à surmonter les obstacles liés à l'inégalité des salaires et des écarts de richesse et à atteindre l'indépendance économique grâce au réseautage et aux programmes de préemploi et de maintien de l'emploi.
- Engagement de 100 000 \$ envers [le programme Fempreneures and Emerging Entrepreneurs du Groupe 3737](#) et pour encourager les femmes entrepreneures et les jeunes femmes dans les domaines de la science et de la technologie, en favorisant l'innovation et les opportunités économiques.
- Financement du programme [HVAC Staffing de Redwood](#) d'un montant de 100 000 \$ pour favoriser l'autosuffisance économique des survivants de la violence domestique en les soutenant et en les formant dans l'obtention de leur certification en tant que techniciens en chauffage, ventilation et climatisation (CVC).



## HOCKEY POUR TOUS

En 2021, 22 % des équipes de hockey commanditées par la Banque Scotia étaient des équipes de hockey féminin, ce qui représente une augmentation de 10 % par rapport à 2020. *Hockey pour tous* s'engage à verser 2 millions de dollars à des programmes axés sur l'accroissement de la diversité au sein des organisations communautaires et locales de hockey partout au Canada.

👉 **Regardez la vidéo [hockey pour tous](#) pour découvrir pourquoi la Banque Scotia s'est donné pour mission de rendre le hockey plus diversifié, plus inclusif et plus accessible à tous.**

## APPUYER L'ACCÈS, L'INCLUSION ET L'ÉQUITÉ DANS LE SPORT

La création d'opportunités pour les jeunes de se développer grâce au sport soutient la santé des collectivités à l'échelle des Amériques, inculquant des valeurs telles que le leadership, le respect, l'intégrité, le travail d'équipe, la discipline et la responsabilité. En appuyant et en parrainant des équipes et des programmes sportifs dans nos collectivités, nous respectons nos engagements de lutte contre le racisme, d'aide aux nouveaux arrivants et de promotion de l'inclusion et de l'accès équitable.

Le hockey occupe une place spéciale dans le cœur de nombreux Canadiens, et il est possible de veiller à ce que tout le monde ait la chance de jouer. Nous avons lancé *Hockey pour tous* en 2021 pour promouvoir une plus grande diversité et inclusion sur la glace et hors de la glace en supprimant les barrières pour les joueurs, les équipes, les ligues et les organisations communautaires sous-représentés. Notre ambition pour ce programme est d'avoir une incidence positive sur la vie de 250 000 jeunes partout au Canada. En tant que banque du hockey du Canada, nous nous efforçons d'éliminer les obstacles et de faire en sorte que le hockey soit accueillant et accessible à tous. Nous sommes également la banque officielle de l'Association des joueuses professionnelles (PWHPA) et un membre fondateur de l'Alliance pour la diversité dans le hockey (ADH). En 2021, nos programmes de parrainage d'équipes de hockey locales ont soutenu 8 379 équipes, ce qui représente 160 000 enfants. Cette année, 16 % des fonds des programmes ont été versés à des équipes ayant des enfants de couleur, des enfants handicapés, des Autochtones, des LGBT+ et des joueuses ou des entraîneuses de hockey.

Partout en Amérique latine et dans les Antilles, la plateforme de soccer communautaire Scotiabank Fútbol Club (SFC) soutient des programmes inclusifs et équitables destinés aux jeunes, en particulier dans les communautés marginalisées d'un point de vue socioéconomique et les populations à risque. Nos programmes – ouverts à tous et gratuits – ont fourni du matériel, des uniformes et des expériences à un demi-million d'enfants et de jeunes depuis notre lancement en 2014. Collectivement, les programmes SFC ont rejoint 72 000 jeunes en 2021, les jeunes femmes représentant 25 % des participants.

Bien que la pandémie de COVID ait limité le nombre d'événements et de tournois en personne, SFC a lancé un championnat virtuel pour plus de 3 000 garçons et filles au Mexique, au Pérou, au Chili, au Panama et au Costa Rica. Nous nous sommes également associés à la Fondation du FC Barcelone dans le cadre des programmes FutbolNet au Mexique, au Costa Rica, au Panama et en Colombie pour promouvoir l'activité physique et l'intégration sociale. Les programmes ont rejoint plus de 1 100 garçons et filles, les filles représentant 38 % des inscriptions au niveau régional, et le Panama atteignant un taux de 51 % d'inscriptions de filles.



La Banque Scotia parraine la ligue nationale amateur féminine (LNFA) de la Federación Mexicana de Fútbol (FMF), qui compte 330 équipes de 24 États.

# À propos de ce rapport

Le Rapport 2021 sur les enjeux environnementaux, sociaux, et de gouvernance (ESG) de la Banque Scotia décrit nos activités et notre rendement en matière d'enjeux ESG qui importent à nos parties prenantes. Le présent rapport porte sur l'exercice 2021 (du 1<sup>er</sup> novembre 2020 au 31 octobre 2021), sauf indication contraire. Toutes les sommes sont exprimées en dollars canadiens, sauf exception indiquée, et sont soumises aux variations des taux de change.

Chaque année, nous examinons ce que nous présentons et comment nous le faisons, dans le but d'améliorer continuellement nos processus et procédures de communication de l'information sur les enjeux ESG. Le rapport ESG est approuvé par le comité ESG de la Banque Scotia regroupant des représentants de la haute direction des secteurs d'activité, des fonctions d'entreprise et des fonctions opérationnelles de la Banque.

En 2020-2021, nous avons effectué une évaluation de l'importance relative des enjeux ESG dans le but de valider la stratégie actuelle et future de la Banque Scotia, de consolider notre engagement auprès des parties prenantes et de renforcer notre façon de déclarer nos résultats ESG. Pour obtenir plus d'information sur le processus et les résultats, consultez [Principaux facteurs ESG et mobilisation des parties prenantes](#).

## NORMES ET CADRES DE RÉFÉRENCE POUR LE RAPPORT

Plusieurs cadres de référence, indicateurs et normes orientent la production de notre rapport sur des sujets pertinents. Se reporter aux [Indices du rapport ESG 2021](#) 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

## DOCUMENTS D'ACCOMPAGNEMENT

[Indices du rapport ESG 2021](#)

[Bilan des contributions communautaires de 2021](#)

[Rapport annuel 2021](#)

[Circulaire de sollicitation de procurations 2022](#)

[Rapport circonstancié sur l'équité en matière d'emploi pour l'année 2020](#)

[Obligations durables de la Banque Scotia](#)

[Cadre de référence des obligations durables \(2021\)](#)

[Rapport sur les obligations vertes de 2021](#)

[Rapport sur le virage carboneutre](#)

[Déclaration de vérification - Inventaire des GES pour l'exercice 2021](#)

[Déclaration de vérification - Investissement dans la collectivité pour l'exercice 2021 \(LBG Canada\)](#)

## VOICI DES ORGANISATIONS AUXQUELLES NOUS ADHÉRONS OU APPORTONS NOTRE CONTRIBUTION :



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

# 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.

## GOVERNANCE, INNOVATION ET RÉPUTATION

- Intégration à l'indice de durabilité Dow Jones pour la quatrième année consécutive, se classant parmi les 8 %<sup>1</sup> des meilleures institutions

### Performance ESG

Indice de durabilité Dow Jones (DJSI) Amérique du Nord

Notation Sustainalytics : faible risque

MSCI ESG : AAA (parmi 3 % des meilleures banques au monde)

Score CDP : A-

ISS ESG : distinction « Prime »

Indice FTSE4GOOD (depuis 2001)

Membre de l'indice d'égalité des genres de Bloomberg en 2021

Classement au 14<sup>e</sup> rang pendant 4 ans de l'indice de diversité et d'inclusion de Refinitiv, une liste mondiale des sociétés les plus diversifiées et inclusives

financières mondiales selon le *S&P Global Corporate Sustainability Assessment*. Nous nous classons parmi les chefs de file du secteur en matière de gouvernance d'entreprise, de politique anti-criminalité et de gestion des risques et des crises

- Lauréate de quatre prix du magazine *Global Finance* pour la durabilité, y compris le prix « Leadership mondial remarquable en transparence pour la durabilité »
- Lauréate du prix 2021 « Innovation technologique de l'année » de Risk.net pour le déploiement au sein des Services bancaires et marchés mondiaux de son nouveau moteur de gestion des risques permettant d'effectuer des calculs d'ajustement de valorisation
- Lauréate pour la troisième fois consécutive du titre, la banque de l'année au Canada et du prix décerné *par le magazine The Banker pour son utilisation innovante des données*
- Nommée Meilleure initiative d'IA et Meilleure banque numérique – Mexique aux *Global Retail Banking Innovation Awards 2021* par *The Digital Banker*
- S'est classée en première place pour une deuxième année consécutive dans le cadre de l'étude de 2021 sur la satisfaction en matière de services bancaires en ligne menée par *JD. Power*
- Gestion de patrimoine mondial Scotia figure au deuxième rang de la meilleure recherche intégrant l'ESG de *Greenwich Associates* en 2021
- Scotiabank Chile a été reconnue par *LatinFinance* comme banque de l'année pour 2021 et s'est vue décerner le prix de la meilleure initiative numérique par le *World Economic Magazine*
- Nommée meilleure banque numérique grand public 2021 par *Global Finance* à Trinité-et-Tobago, aux Bahamas, à la Barbade, aux îles Caïmans et aux îles Turques et Caïques
- Reconnue aux Environmental Finance Bond Awards 2021 pour avoir mené des opérations obligataires vertes, sociales et durables, et avoir fait preuve de leadership éclairé, de meilleures pratiques et d'innovation

## RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

- Dans l'ensemble de notre empreinte mondiale, la Banque Scotia est primée en tant que meilleur lieu de travail
  - » Reconnue comme l'un des meilleurs lieux de travail au Canada dans l'ensemble de notre empreinte mondiale
  - » La Banque Scotia a été nommée le meilleur lieu de travail pour les femmes en 2021 par Great Place to Work®
- Reconnue pour la meilleure diversité des genres des cadres supérieurs en 2021 dans les entreprises canadiennes par le *Report on Business* du *Globe & Mail*
- Reconnue pour son leadership exceptionnel dans le cadre de la COVID-19 par le magazine *Global Finance*
- A reçu des prix d'excellence en gestion du capital humain du groupe *Brandon Hall* dans la catégorie des programmes uniques et innovants de développement du leadership pour ses programmes de renforcement des compétences en matière de données et d'analyse et sur le développement des compétences essentielles *iLEAD* pour les gestionnaires de personnes
- La Banque Scotia et le *Costa Rican Sports and Recreation Institute* (Icoter) ont reçu le prix *Bóscars Costa Rica 2021* pour le meilleur projet de reboisement et de renouvellement forestier
- La Banque figure au palmarès 2021 des cultures d'entreprise les plus admirées au Canada de Waterstone Human Capital
- Classée parmi les meilleures entreprises LinkedIn au Canada en 2021 et parmi les meilleurs employeurs au Canada en 2021 par *Forbes*
- A reçu le prix *Distintivo Éntrale* au Mexique pour son engagement envers l'inclusion des personnes handicapées en milieu de travail

<sup>1</sup>En date du 12 novembre 2021, c'est-à-dire la date de publication des résultats pour 2021.

# Tableaux de données



## 67 GOUVERNANCE

- 67 Conseil d'administration
- 68 Conduite responsable et éthique
- 68 Chaîne d'approvisionnement
- 68 Confidentialité et sécurité des données



## 69 FINANCE DURABLE

- 69 Financer un avenir durable

## 70 ENVIRONNEMENT

- 70 Changements climatiques
- 71 Consommation d'énergie
- 71 Financement de projets
- 72 Consommation d'eau
- 72 Utilisation du papier et gestion électronique des déchets



## 73 SOCIAL

- 73 Effectif mondial
  - 73 Employés par types d'emploi et par genre
  - 74 Employés par région, âge et genre
- 75 Leadership et diversité de la main-d'œuvre
- 75 Engagement des employés
- 76 Roulement du personnel
- 76 Recrutement
- 77 Taux d'attribution des postes vacants à l'interne
- 77 Formation et perfectionnement
- 77 Bien-être, santé et sécurité des employés
- 78 Sondages Pous sur l'expérience client
- 78 Investissement dans la collectivité

**GOUVERNANCE****Conseil d'administration<sup>1</sup>** *GRI 102-22, 405-1*

Nous aspirons à atteindre la parité de représentation entre les hommes et les femmes et nous maintenons notre objectif ambitieux d'avoir un conseil composé d'au moins 30 % de personnes de chaque genre. La Banque Scotia compte constamment plus de 25 % de femmes au sein de son conseil d'administration depuis 2012. Plusieurs membres du conseil considèrent les questions environnementales, sociales et de gouvernance comme l'un des principaux domaines d'expérience qu'ils apportent au conseil. Ils ont de l'expérience en matière de développement durable et de questions, principes et pratiques ESG dans des organisations complexes, ainsi qu'une solide expérience en matière de participation communautaire, que ce soit dans des organismes de bienfaisance ou des comités consultatifs qui élaborent les normes d'information sur les changements climatiques.

Diversité des organismes de gouvernance	2021	2020	2019
<b>Conseil d'administration</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>13</b>
Administrateurs indépendants (%)	92 %	92 %	92 %
Nombre d'administrateurs indépendants	12	12	12
Durée moyenne du mandat au conseil (années)	5,3	6,0	4,8
<b>Administrateurs par genre</b>			
Femmes (%)	38 %	46 %	38 %
Nombre de femmes	5	6	5
Hommes (%)	62 %	54 %	62 %
<b>Diversité au sein du conseil<sup>2</sup> (%)</b>	<b>46 %</b>	<b>54 %</b>	<b>—</b>
Nombre d'administrateurs indépendants qui s'identifient comme étant des membres d'un groupe désigné <sup>2</sup>	6	7	—
<b>Administrateurs par groupe d'âge</b>			
Moins de 30 ans	0 %	0 %	0 %
30 à 50 ans	0 %	0 %	8 %
Plus de 50 ans	100 %	100 %	92 %
<b>Administrateurs par lieu</b>			
Canada	69 %	69 %	69 %
États-Unis	23 %	23 %	23 %
Autres	8 %	8 %	8 %

<sup>1</sup> Les chiffres peuvent différer de la circulaire de sollicitation de procurations présentant la liste des administrateurs qui sont candidats aux élections au printemps.

<sup>2</sup> Nous avons mis à jour notre [politique sur la diversité au sein du conseil](#) (voir p. 4) en 2021, élaborée pour la première fois en 2013. Les « groupes désignés » sont définis dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada) et comprennent, entre autres, les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées.

## Conduite responsable et éthique

Notre objectif est que tous les employés (100 %) s'engagent à respecter le Code d'éthique de la Banque Scotia<sup>1</sup>.

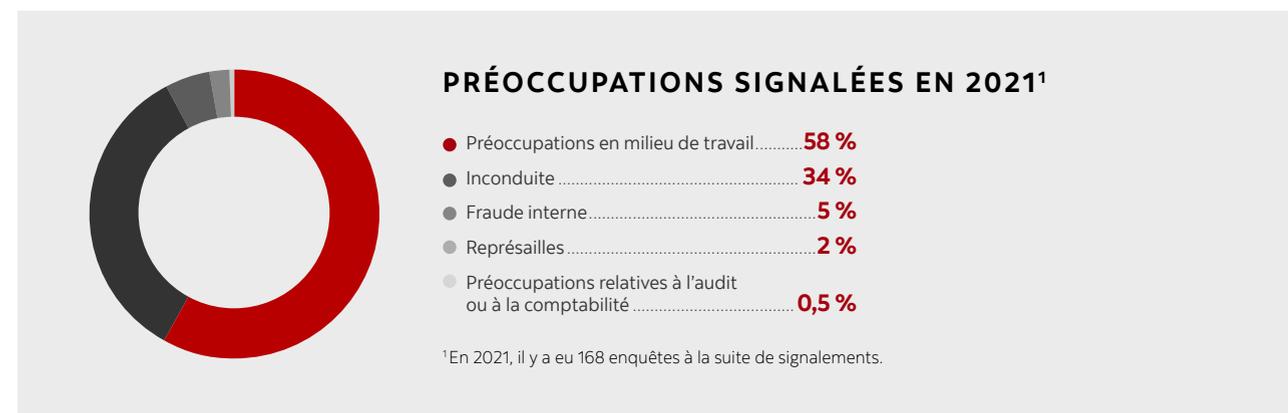
Attestations et formation	2021	2020 <sup>4</sup>	2019 <sup>4</sup>
<b>Attestations des employés quant au respect du Code d'éthique de la Banque Scotia<sup>1</sup></b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
<b>Formation des employés sur la lutte contre les pots-de-vin et la corruption</b>	<b>99,6 %</b>	<b>99,8 %</b>	<b>99,7 %</b>
Canada	99,8 %	—	—
Autres pays	99,5 %	—	—
<b>Formation des employés sur les principes de vente mondiaux<sup>2</sup></b>	<b>99,9 %</b>	<b>99,8 %</b>	<b>99,7 %</b>
Canada	100,0 %	—	—
Autres pays	99,9 %	—	—
<b>Formation des employés en matière de droits de la personne<sup>3</sup> (heures) GRI 412-1</b>	<b>196 567</b>	<b>78 000</b>	<b>—</b>
Canada	110 898	—	—
Autres pays	85 669	—	—

<sup>1</sup>En date du 31 décembre de chaque année de communication de l'information. Exclut les exceptions approuvées.

<sup>2</sup>La portée de cette formation est déterminée selon les fonctions de l'employé. En 2021, le nombre d'employés qui devaient suivre cette formation était de 62 669 employés (76 % de notre effectif total). Les données par région sont disponibles depuis l'exercice 2021.

<sup>3</sup>Les sujets relatifs aux droits de la personne sont notamment l'accessibilité, le code d'éthique, la diversité et l'inclusion, et la sécurité. L'augmentation en 2021 découle d'une nouvelle formation sur la diversité et l'inclusion lancée au cours de l'exercice.

<sup>4</sup>Certaines données non collectées au cours des exercices 2019 et 2020 n'ont pas été communiquées.



## Chaîne d'approvisionnement mondiale<sup>1</sup>

Approvisionnement en biens et services	Unités	2021	2020	2019
Nombre de fournisseurs (mondial)		16 500	20 000	15 000
Approvisionnement en biens et services	milliards	5,5 \$	6,0 \$	—
Approvisionnement en biens et services excluant les fournisseurs non gérés par les achats <sup>2</sup>	milliards	5,0 \$	5,4 \$	—

<sup>1</sup>Les données de 2021 et 2020 ont été calculées à l'aide d'une nouvelle méthodologie pour en améliorer l'exactitude et l'exhaustivité. Les données de 2019 sont présentées en fonction de la disponibilité des données du rapport ESG de 2019.

<sup>2</sup>Charges relatives aux fournisseurs, excluant les opérations avec des non-fournisseurs tels que les agences gouvernementales et les organisations non gouvernementales, les opérations par carte de crédit d'entreprise, les taxes et les charges non gérées par les achats mondiaux (fournisseurs non gérés par les achats).

## Confidentialité et sécurité des données GRI 418-1, SASB FN-CB-230a.1

Confidentialité des données	2021	2020	2019
Des violations de la confidentialité ont été signalées par des parties prenantes internes ou des tiers et ont été corroborées par la Banque Scotia <sup>1</sup>	12	7	12
Événements relatifs à la protection de la vie privée signalés par ou reçus d'un organisme de réglementation	3	1	1
<b>Nombre total de violations de la confidentialité signalées à des organismes de réglementation dans le monde<sup>2</sup></b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>13</b>
Violations relatives à des renseignements permettant d'identifier une personne (RPIP)	15	8	13
<b>Signalements par pays</b>			
Canada	9	5	7
Îles Caïmans	3	0	2
Colombie	2	0	4
Uruguay	1	1	0
Costa Rica	0	1	0
République dominicaine	0	1	0

<sup>1</sup>Les violations de la confidentialité correspondent au nombre total de fuites, de vols ou de pertes de données sur les clients. On entend par « plaintes fondées » sont celles qui respectent les seuils de déclaration en vigueur.

<sup>2</sup>Le nombre de violations de la confidentialité signalées reflète les violations qui respectent les seuils de déclaration en vigueur conformément à la législation et/ou la réglementation nationale. Aucune d'entre elles n'a entraîné de répercussions économiques, environnementales et sociales majeures, ni n'a sensiblement influencé le jugement et les décisions des parties prenantes.

## FINANCE DURABLE

## Financer un avenir durable

Finance durable	Unités	2021	2020
<b>Obligations durables souscrites<sup>1</sup></b>	milliards	<b>13,0 \$</b>	<b>5,0 \$</b>
Obligations vertes		4,9 \$	—
Obligations sociales		4,2 \$	—
Obligations durables		3,3 \$	—
Obligations liées au développement durable		0,7 %	—
<b>Obligations vertes et durables achetées<sup>2</sup></b>		<b>1,4 \$</b>	<b>1,5 \$</b>
<b>Prêts à la durabilité : Total du crédit autorisé<sup>3</sup></b>	milliards	<b>11,7 \$</b>	—
Prêts verts <sup>4</sup>		0,7 %	—
Prêts à la durabilité <sup>5</sup>		0,3 \$	—
Prêts liés à la durabilité <sup>6</sup>		10,7 \$	—

<sup>1</sup> Reflète une valeur répartie des opérations pour lesquelles la Banque Scotia a agi à titre de coresponsable du 1<sup>er</sup> novembre au 31 octobre. Les obligations sont conformes aux principes applicables aux obligations vertes, sociales, durables et liées au développement durable de l'ICMA.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Nouveau crédit autorisé au cours de l'exercice.

<sup>4</sup> Prêt avec utilisation verte du produit (aligné sur la taxonomie de la Banque Scotia) et qui est désigné comme « vert » dans les documents de prêt conformément aux principes des prêts verts.

<sup>5</sup> Prêts avec utilisation verte et sociale du produit (alignés sur la taxonomie de la Banque Scotia) et qui sont désignés comme « durables » dans les documents de prêt conformément aux principes des prêts verts et des prêts sociaux.

<sup>6</sup> Prêts avec des rajustements de la marge tirée et/ou non tirée en fonction du rendement par rapport aux objectifs de durabilité conformément aux principes de prêts liés à la durabilité de l'ICMA.

**ENVIRONNEMENT****Changements climatiques** GRI 305-1 à 305-5Déclaration de vérification - Inventaire des GES pour l'exercice 2021

<b>Paramètres et cibles liés au climat</b>	<b>Cible</b>	<b>Unités</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Capital mobilisé pour le financement lié aux changements climatiques	100 G\$ d'ici 2025	annuel, milliards	30 \$	12 \$	16 \$
<b>Exploitation</b>					
Pourcentage de réduction des émissions de GES des types 1 et 2 (mondial, par rapport à 2016)	25 % d'ici 2025	%	25 %	20 %	17 %
Tarification interne du carbone en tonnes de CO <sub>2</sub> e	60 \$ d'ici 2022	prix/tonne	45 \$	30 \$	15 \$
<b>Émissions de GES<sup>1,2</sup></b>					
<b>Type 1</b>		tonnes de CO <sub>2</sub> e	<b>12 433</b>	<b>12 783</b>	<b>15 221</b>
Canada			12 318	12 606	14 961
Autres pays			115	177	260
<b>Type 2 (basées sur l'emplacement)</b>		tCO <sub>2</sub> e	<b>91 504</b>	<b>98 282</b>	<b>99 393</b>
Canada			37 836	35 678	36 485
Autres pays			53 668	62 604	62 908
<b>Type 3 (voyages d'affaires)</b>		tCO <sub>2</sub> e	<b>495</b>	<b>7 193</b>	<b>20 168</b>
<b>Intensité des GES par employé<sup>3,4</sup></b>		tCO <sub>2</sub> e par ETP	<b>1,16</b>	<b>1,21</b>	<b>1,13</b>
Canada			1,27	1,24	1,31
Autres pays			1,02	1,19	1,01
<b>Intensité des GES par mètre carré de superficie occupée<sup>3</sup></b>		tCO <sub>2</sub> e par m <sup>2</sup>	<b>0,05</b>	<b>0,05</b>	<b>0,05</b>
Canada			0,05	0,05	0,05
Autres pays			0,05	0,05	0,05

<sup>1</sup> Calculées conformément au protocole de gaz à effet de serre du World Resources Institute et du World Business Council for Sustainable Development, elles comprennent les facteurs d'émission liés à l'achat d'électricité, de gaz naturel et de combustibles. Les émissions de type 2 sont calculées en fonction de l'emplacement. Pour le Canada, les facteurs d'émission pour l'hydroélectricité et le gaz sont tirés du rapport d'inventaire national 1990-2019 : Sources et puits de gaz à effet de serre (1990-2018), Environnement et Changement climatique Canada. Pour les pays autres que le Canada, les facteurs d'émission sont achetés tous les deux ans auprès de l'Agence internationale de l'énergie (AIE). D'autres facteurs de combustibles, comme le pétrole et le propane, ont été obtenus par l'intermédiaire du protocole de gaz à effet de serre, V4.1, 2015.

<sup>2</sup> L'exhaustivité et l'exactitude des données sur nos émissions de GES ont été vérifiées par une tierce partie indépendante. Certaines données indirectes du type 2 n'ont pas été vérifiées (soit 7,7 % en 2021, 7,7 % en 2020 et 8 % en 2019).

<sup>3</sup> Le calcul de l'intensité des GES comprend les émissions des types 1 et 2 et comprend le CO<sub>2</sub>, le CH<sub>4</sub> et le N<sub>2</sub>O.

<sup>4</sup> 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.

**Consommation d'énergie<sup>1,2</sup> GRI 302-1**

Énergie	Unités	2021	2020	2019
Monde : D'ici 2030, totalité de l'électricité consommée provenant de sources sans émissions <sup>3</sup>	%	63 %	61 %	61 %
Canada : D'ici 2025, totalité de l'électricité consommée provenant de sources sans émissions <sup>3</sup>	%	82 %	82 %	83 %
<b>Total de l'électricité et des combustibles (mondial)</b>	<b>GJs</b>	<b>1 759 777</b>	<b>1 848 942</b>	<b>1 896 045</b>
Canada		1 243 010	1 223 117	1 253 841
Autres pays		516 767	625 825	642 204
<b>Total de l'électricité</b>	<b>MWh</b>	<b>357 504</b>	<b>389 430</b>	<b>392 680</b>
Canada		214 507	216 317	215 351
Autres pays		142 997	173 113	177 329
<b>Consommation d'électricité provenant de sources sans émissions<sup>3</sup></b>	<b>MWh</b>	<b>224 412</b>	<b>237 659</b>	<b>239 849</b>
Canada		176 443	178 349	179 546
Autres pays		47 969	59 310	60 303
<b>Chauffage</b>	<b>GJs</b>	<b>229 491</b>	<b>202 986</b>	<b>186 310</b>
Canada		229 491	202 986	186 310
Autres pays		—	—	—
<b>Achat de combustibles</b>	<b>GJs</b>	<b>243 269</b>	<b>244 009</b>	<b>296 086</b>
Canada		241 293	241 391	292 268
Autres pays		1 976	2 618	3 818

<sup>1</sup> Les chiffres ci-dessus ont été recueillis à partir des meilleures données et méthodes accessibles, ce qui comprend l'information saisie directement à partir des factures traitées pour paiement par divers fournisseurs de services publics. 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.

<sup>2</sup> Les chiffres de 2021 pour le Canada se rapportent à 174 immeubles de bureaux et 954 établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire, soit environ 1 044 472 mètres carrés. Les chiffres de 2020 se rapportent à 119 immeubles de bureaux et 950 établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire, soit environ 1 044 472 mètres carrés. Les chiffres de 2019 se rapportent à 131 immeubles de bureaux et 953 établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire, soit environ 1 049 770 mètres carrés. Les chiffres de 2021 pour l'étranger se rapportent à 116 immeubles de bureaux et 1 702 établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire, soit environ 1 091 529 mètres carrés. Les chiffres de 2020 se rapportent à 135 immeubles de bureaux et 1 824 établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire, soit environ 1 187 715 mètres carrés. Les chiffres de 2019 se rapportent à 136 immeubles de bureaux et 1 909 établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire, soit environ 1 263 440 mètres carrés.

<sup>3</sup> 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.

**Financement de projets**

Pourcentage d'actifs soumis à un dépistage environnemental ou social positif et négatif (Principes de l'Équateur) :

Le nombre total ayant atteint la clôture financière au cours de la période de référence est de 10.

Financement de projets	A <sup>1</sup>	B <sup>2</sup>	C <sup>3</sup>
<b>Secteur</b>			
Exploitation minière	1	1	
Infrastructures		1	5
Pétrole et gaz naturel			
Électricité		2	
Autres			
<b>Pays – Désignation</b>			
Pays désigné <sup>4</sup>	1	3	5
Pays non désigné		1	
<b>Région</b>			
Amériques	1	4	5
Europe, Moyen-Orient et Afrique			
Asie-Pacifique			
<b>Examen indépendant</b>			
Oui	1	4	5
Non			
<b>Totaux</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Le nombre total ayant atteint la clôture financière au cours de la période de référence est de 3.

Prêts aux entreprises liés à des projets	A <sup>1</sup>	B <sup>2</sup>	C <sup>3</sup>
<b>Secteur</b>			
Exploitation minière			
Infrastructures			1
Pétrole et gaz naturel		2	
Électricité			
Autres			
<b>Pays – Désignation</b>			
Pays désigné <sup>4</sup>			
Pays non désigné		2	1
<b>Région</b>			
Amériques		2	1
Europe, Moyen-Orient et Afrique			
Asie-Pacifique			
<b>Examen indépendant</b>			
Oui			
Non		2	1
<b>Totaux</b>		<b>2</b>	<b>1</b>

<sup>1</sup> Catégorie A – Projets susceptibles de causer des dommages environnementaux et sociaux qui seraient divers, irréversibles ou sans précédent.

<sup>2</sup> Catégorie B – Projets susceptibles de causer des dommages environnementaux et sociaux limités, habituellement propres au site, réversibles en grande partie et facilement atténués.

<sup>3</sup> Catégorie C – Projets aux dommages environnementaux et sociaux minimes ou inexistantes.

<sup>4</sup> Les pays désignés sont des pays réputés pour la solidité de leur gouvernance environnementale et sociale, de leurs systèmes législatifs et de leur capacité institutionnelle à protéger leurs habitants et l'environnement. Liste des pays désignés : <https://equator-principles.com/designated-countries>.

**Consommation d'eau<sup>1,2</sup> GRI 303-5**

Utilisation d'eau	Unités	2021	2020	2019
<b>Total de l'utilisation</b>	mètres cubes (m <sup>3</sup> )	<b>776 201</b>	<b>838 992</b>	<b>971 293</b>
Canada		465 132	557 082	754 611
Autres pays		311 070	281 910	216 682
<b>Intensité de l'utilisation d'eau</b>	m <sup>3</sup> par mètre carré	<b>0,52</b>	<b>0,62</b>	<b>0,68</b>
Canada		0,43	0,53	0,72
Autres pays		0,77	0,91	0,57

<sup>1</sup> Les chiffres ci-dessus ont été recueillis à partir des meilleures données et méthodes accessibles, ce qui comprend l'information saisie directement à partir des factures traitées pour paiement par divers fournisseurs en eau. Nous continuons d'étendre progressivement le cadre géographique de nos déclarations dans l'objectif de déclarer un jour la totalité de notre consommation. Au besoin, la consommation de certains établissements a été estimée à l'aide des données de régions et de types de bâtiments similaires.

<sup>2</sup> Les chiffres pour le Canada se rapportent à des établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire et à l'espace qu'elle occupe dans des immeubles de bureaux au pays, soit environ 1 078 888 mètres carrés en 2021, 1 044 472 mètres carrés en 2020 et 1 049 770 mètres carrés en 2019. Ces bâtiments constituent notre portefeuille canadien global. Les chiffres pour l'étranger se rapportent à des établissements de services aux particuliers dont la Banque est propriétaire ou locataire et à l'espace qu'elle occupe dans des immeubles de bureaux dans les pays où l'information est disponible. Ils représentent une partie du portefeuille international, pour un total d'environ 402 221 mètres carrés en 2021, 308 797 mètres carrés en 2020 et 378 193 mètres carrés en 2019.

**Utilisation du papier et gestion électronique des déchets GRI 306-3 et 306-4**

Utilisation de papier (Canada)	Unités	2021	2020	2019
<b>Consommation de papier<sup>1</sup></b>	tonnes	<b>1 112</b>	<b>1 334</b>	<b>1 558</b>
Papier certifié de source durable(FSC) <sup>2</sup>	%	96,4 %	88,9 %	89,4 %
Par type				
Papier d'impression	tonnes	448	563	780
Formulaires	tonnes	664	771	778
<b>Réduction du papier</b>				
Poids du papier recyclé/détourné du site d'enfouissement	tonnes	2 123	2 545	1 903
Réduction de relevés papier <sup>3</sup>	millions	2,3	3,8	4,5
Réduction annuelle des relevés papier	%	7 %	10 %	10 %
Nombre de comptes transférés à des services bancaires sans papier		369 429	691 619	—
<b>Gestion électronique des déchets(Canada)<sup>4</sup></b>	<b>Unités</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Appareils électroniques réutilisés	tonnes	18,2	22,2	7,0
Appareils électroniques recyclés	tonnes	13,6	61,1	12,0
<b>Total des appareils électroniques détournés</b>	tonnes	<b>31,8</b>	<b>83,3</b>	<b>19,0</b>

<sup>1</sup> Les données proviennent principalement des rapports des fournisseurs de produits et services liés à la consommation de papier et au recyclage. Les données se rapportent notamment aux feuilles de papier vierges utilisées à des fins d'impression et de reproduction internes (à l'exclusion des feuilles de papier utilisées à des fins de marketing) et aux supports papier standard et personnalisés, comme les relevés bancaires, les enveloppes et les rapports ou les supports papier servant au transfert de renseignements. En raison de la disponibilité des systèmes et des données, une compilation globale ne peut être effectuée actuellement.

<sup>2</sup> Le pourcentage de papier certifié FSC pour 2021 inclut toutes les sources de papier répertoriées dans la note de bas de page 1, et inclut le papier utilisé à des fins de marketing.

<sup>3</sup> Les données se rapportent notamment aux comptes bancaires de détail au Canada (excluant ceux des petites entreprises), aux comptes ayant un compte principal, aux comptes ouverts et actifs et aux produits suivants : cartes de crédit (Visa/Amex/Mastercard), comptes chèques, comptes d'épargne, placements, prêts hypothécaires, et prêts garantis et non garantis. En raison de la disponibilité des systèmes et des données, une compilation globale ne peut être effectuée actuellement.

<sup>4</sup> Les déchets électroniques sont notamment les ordinateurs, les périphériques et les accessoires informatiques, les câbles, le matériel de réseau, les guichets automatiques, les téléphones mobiles, les tablettes et les imprimantes. Les données présentées se rapportent au Canada uniquement en fonction des systèmes disponibles et du suivi mis en place; la Banque Scotia évalue comment ces données peuvent être étendues aux activités mondiales. Le nombre important d'appareils électroniques éliminés en 2020 découle d'un programme national de mise à niveau des guichets automatiques à l'échelle du Canada, ce qui s'est traduit par des poids d'élimination plus élevés. Il reflète également la mise à niveau de l'équipement lié aux écrans de surveillance et aux mises à jour des systèmes Windows 10.

**SOCIÉTÉ****Effectif mondial** GRI 2-7

Le nombre d'employés dans le [rapport annuel 2021](#) de la Banque Scotia (p. 138) est présenté en équivalent temps plein (ETP). Sauf indication contraire, les données sur les employés figurant dans le rapport ESG de 2021 sont fournies en fonction de l'effectif, à l'exclusion des employés temporaires, des étudiants, des stagiaires, des employés en congé, des employés temporaires, des sociétés affiliées et des filiales, dont les données ne peuvent être segmentées en raison de la nature distincte des systèmes d'information.

**Employés par types d'emploi et par genre**

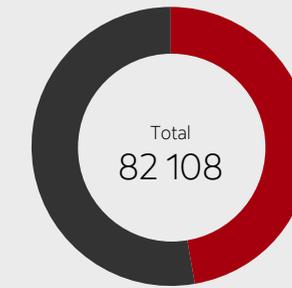
Employés	Total	Permanent	%	Contractuel	%	Temps plein	%	Temps partiel	%
<b>Employés (monde, 2021)</b>	<b>82 108</b>	<b>78 680</b>	<b>96 %</b>	<b>3 428</b>	<b>4 %</b>	<b>76 565</b>	<b>93 %</b>	<b>5 543</b>	<b>7 %</b>
Femmes	44 710	42 662		2 048		40 501		4 209	
Hommes	36 821	35 471		1 350		35 589		1 232	
Identité de genre autre	377	356		21		295		82	
Inconnu	200	191		9		180		20	
<b>Employés (monde, 2020)<sup>1</sup></b>	<b>81 623</b>	<b>77 644</b>	<b>95 %</b>	<b>3 979</b>	<b>5 %</b>	<b>75 232</b>	<b>92 %</b>	<b>6 391</b>	<b>8 %</b>
Femmes	45 061	42 650		2 411		40 070		4 991	
Hommes	36 336	34 782		1 554		34 964		1 372	

<sup>1</sup> La segmentation des données sur le genre par « Identité de genre autre » et « Inconnu » n'était pas disponible pour l'exercice 2020. Par conséquent, les totaux pourraient ne pas correspondre.

### Employés par région, âge et genre

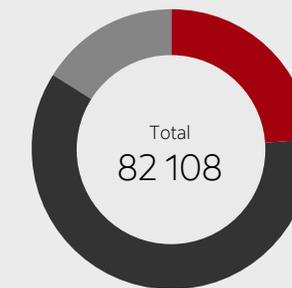
Employés	Total	Moins de 30 ans	30 à 50 ans	Plus de 50 ans
<b>Employés</b>		<b>24 %</b>	<b>60 %</b>	<b>16 %</b>
Monde <sup>1</sup>	<b>82 108</b>	<b>19 612</b>	<b>49 293</b>	<b>13 203</b>
<b>Canada</b>	<b>47 %</b>	<b>19 %</b>	<b>59 %</b>	<b>22 %</b>
Canada	<b>38 615</b>	7 531	22 600	8 484
<b>Autres pays</b>	<b>52 %</b>	<b>27 %</b>	<b>62 %</b>	<b>11 %</b>
Autres pays	<b>42 916</b>	11 766	26 456	4 694
<b>Femmes</b>	<b>54 %</b>	<b>24 %</b>	<b>59 %</b>	<b>17 %</b>
<b>Monde</b>	<b>44 710</b>	<b>10 787</b>	<b>26 563</b>	<b>7 360</b>
Canada	21 057	3 975	11 767	5 315
Autres pays	23 653	6 812	14 796	2 045
<b>Hommes</b>	<b>45 %</b>	<b>23 %</b>	<b>61 %</b>	<b>16 %</b>
<b>Monde</b>	<b>36 821</b>	<b>8 510</b>	<b>22 493</b>	<b>5 818</b>
Canada	17 558	3 556	10 833	3 169
Autres pays	19 263	4 954	11 660	2 649
<b>Identité de genre autre</b>	<b>0,5 %</b>	<b>63 %</b>	<b>35 %</b>	<b>2 %</b>
Monde <sup>1</sup>	<b>377</b>	<b>237</b>	<b>131</b>	<b>9</b>
<b>Inconnu</b>	<b>0,2 %</b>	<b>39 %</b>	<b>53 %</b>	<b>8 %</b>
Monde <sup>1</sup>	<b>200</b>	<b>78</b>	<b>106</b>	<b>16</b>

<sup>1</sup>Les données pour les catégories « Identité de genre autre » ou « Inconnu » sont incluses dans le total mondial, mais ne sont pas segmentées pour le Canada et l'étranger afin de préserver la confidentialité et l'anonymat des personnes. Par conséquent, les pourcentages et le nombre d'employés pourraient ne pas correspondre aux totaux mondiaux.



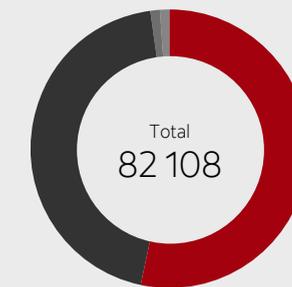
#### EFFECTIF MONDIAL PAR RÉGION<sup>1</sup>

- Canada (47 %) ..... **38 615**
- Autres pays (52 %) ..... **42 916**



#### EFFECTIF MONDIAL PAR TRANCHE D'ÂGE

- Moins de 30 ans (24 %) ..... **19 612**
- 30 à 50 ans (60 %) ..... **49 293**
- Plus de 50 ans (16 %) ..... **13 203**



#### EFFECTIF MONDIAL PAR GENRE

- Femmes (54 %) ..... **44 710**
- Hommes (45 %) ..... **36 821**
- Identité de genre autre (0,5 %) ..... **377**
- Inconnu (0,2 %) ..... **200**

### Leadership et diversité de la main-d'œuvre GRI 405-1, SASB FN-AC-330a.1, FN-IB-330a.1

Les données sur les indicateurs pour le Canada sont présentées en détail dans la section « Investissement dans nos employés »; voir les tableaux à la page 47 du présent rapport.

Femmes occupant des postes de direction et faisant partie de la main-d'œuvre	2021	2020	2019
<b>Femmes dans la haute direction (mondial)</b>			
Femmes dans l'équipe de la haute direction <sup>1</sup>	29 % 9 sur 31	23 % 7 sur 30	24 % 7 sur 29
Postes de direction <sup>2</sup>	32 %	28 %	33 %
<b>Cible : Augmenter la population mondiale de cadres (VP et échelon supérieur ) à 40 % de femmes d'ici 2025</b>			
<b>Femmes occupant des postes de vice-présidence et d'échelon supérieur (monde)</b>	<b>37 %</b>	<b>36 %</b>	<b>35 %</b>
Canada	41 %	40 %	39 %
Autres pays	28 %	26 %	24 %
<b>Femmes dans la main-d'œuvre(monde)</b>	<b>54 %</b>	<b>55 %</b>	<b>56 %</b>
<b>Tous les postes de gestion<sup>3</sup></b>	<b>46 %</b>	<b>45 %</b>	<b>46 %</b>
Postes intermédiaires	41 %	40 %	40 %
Postes débutants	56 %	55 %	55 %
Rôles professionnels	45 %	46 %	46 %
Rôles de niveau d'entrée	64 %	64 %	64 %

<sup>1</sup> Veuillez vous reporter au rapport annuel concernant l'exercice financier respectif de l'équipe de haute direction de la Banque Scotia.

<sup>2</sup> Tous les postes de direction à un maximum de deux paliers inférieurs à celui du chef de la direction. Le pourcentage pour 2019 a été redressé, passant de 34 % à 33 % en raison d'un changement de méthodologie.

<sup>3</sup> Comprend les postes supérieurs (vice-présidence et échelons supérieurs), intermédiaires et débutants.

### Engagement des employés

Sondages sur l'engagement	2021	2020	2019
<b>Sondage Pouls Scotia auprès des employés</b>			
<b>Pourcentage d'employés qui croient que la Banque Scotia cultive un milieu de travail inclusif</b>	<b>95 %</b>	<b>94 %</b>	<b>92 %</b>
Canada	93 %	92 %	90 %
Autres pays	96 %	96 %	94 %
<b>Pourcentage d'employés qui considèrent que la Banque Scotia fait des efforts pour être socialement responsable</b>	<b>93 %</b>	<b>94 %</b>	<b>92 %</b>
Canada	91 %	— <sup>1</sup>	— <sup>1</sup>
Autres pays	94 %	— <sup>1</sup>	— <sup>1</sup>
<b>Indice d'engagement des employés de la Banque Scotia<sup>2</sup></b>			
Score de la Banque Scotia	88 %	84 %	81 %
Cible : Moyenne du secteur des services financiers	78 %	74 %	74 %
<b>Indice par genre<sup>3</sup></b>			
Femmes	87 %	84 %	81 %
Hommes	88 %	83 %	81 %

<sup>1</sup> Ces données ont été recueillies pour la première fois au cours de l'exercice 2021.

<sup>2</sup> Indice de référence externe fourni par Qualtrics et basé sur les points de référence mondiaux sur trois ans du secteur des services financiers. Afin de s'aligner sur les pratiques exemplaires et en réponse aux commentaires des employés, la méthodologie de l'Indice d'engagement des employés a été mise à jour en 2021.

<sup>3</sup> La segmentation des données sur le genre par « Identité de genre autre » et « Inconnu » n'est pas disponible pour l'établissement de rapports en raison de la nature distincte des systèmes d'information.

**Roulement du personnel<sup>1</sup> GRI 401-1**

Roulement	2021	2020	2019
<b>Roulement<sup>2</sup></b>	<b>20 %</b>	<b>21 %</b>	<b>21 %</b>
Canada	19 %	12 %	17 %
Autres pays	22 %	29 %	24 %
<b>Taux de roulement volontaire<sup>3</sup></b>	<b>12 %</b>	<b>8 %</b>	<b>12 %</b>
Canada	16 %	10 %	13 %
Autres pays	9 %	7 %	12 %
<b>Taux de roulement involontaire<sup>4</sup></b>	<b>8 %</b>	<b>13 %</b>	<b>9 %</b>
Canada	3 %	3 %	4 %
Autres pays	13 %	22 %	12 %
<b>Roulement par tranches d'âges</b>			
Moins de 30 ans	34 %	31 %	34 %
30 à 50 ans	16 %	19 %	17 %
Plus de 50 ans	15 %	17 %	15 %
<b>Roulement selon le sexe<sup>5</sup></b>			
Femmes	20 %	22 %	20 %
Hommes	23 %	22 %	22 %

<sup>1</sup> Comprend l'ensemble des employés, permanents et contractuels. Exclut le personnel occasionnel, les étudiants, les stagiaires, les employés en congé autorisé et les travailleurs temporaires. Exclut certaines filiales et sociétés affiliées où le détail n'est pas disponible en raison de systèmes de déclaration différents.

<sup>2</sup> Roulement : Les départs permanents d'employés réguliers et contractuels actifs de la Banque Scotia pour quelque raison que ce soit.

<sup>3</sup> Roulement volontaire : Démissions et départs à la retraite d'employés permanents ou contractuels actifs de la Banque Scotia.

<sup>4</sup> Roulement involontaire : Toutes les autres raisons de mettre fin à l'emploi d'employés permanents et contractuels actifs de la Banque Scotia.

<sup>5</sup> La segmentation des données concernant la diverse identité de genre et n'a pas divulgué n'est pas disponible pour l'établissement de rapports.

**Recrutement GRI 401-1**

Nouveaux employés	Total	Moins de 30 ans	30 à 50 ans	Plus de 50 ans
<b>Nouveaux employés (monde)</b>		<b>52 %</b>	<b>43 %</b>	<b>5 %</b>
Monde <sup>1</sup>	16 595	8 589	7 229	777
<b>Canada %</b>	<b>45 %</b>	<b>44 %</b>	<b>49 %</b>	<b>7 %</b>
Canada	7 468	3 313	3 620	535
<b>Autres pays %</b>	<b>52 %</b>	<b>57 %</b>	<b>40 %</b>	<b>3 %</b>
Autres pays	8 654	4 978	3 441	235
<b>Nouveaux employés selon le sexe</b>				
<b>Femmes</b>	<b>49 %</b>	<b>54 %</b>	<b>42 %</b>	<b>4 %</b>
Monde	8 066	4 341	3 360	365
Canada	3 831	1 706	1 836	289
Autres pays	4 235	2 635	1 524	76
<b>Hommes</b>	<b>48 %</b>	<b>49 %</b>	<b>46 %</b>	<b>5 %</b>
Monde	8 056	3 950	3 701	405
Canada	3 637	1 607	1 784	246
Autres pays	4 419	2 343	1 917	159
<b>Identité de genre autre<sup>1</sup></b>	<b>2 %</b>	—	—	—
Monde <sup>1</sup>	319	—	—	—
<b>Inconnu<sup>1</sup></b>	<b>1 %</b>	—	—	—
Monde <sup>1</sup>	154	—	—	—

<sup>1</sup> Les données pour les catégories Identité de genre autre ou Inconnu sont incluses dans le total mondial, mais ne sont pas segmentées par région et par âge afin de préserver la confidentialité et l'anonymat des individus. Par conséquent, les pourcentages et le nombre d'employés pourraient ne pas correspondre aux totaux mondiaux.

**Taux d'attribution des postes vacants à l'interne** GRI 401-1

Taux d'attribution des postes vacants à l'interne (Canada)	2021	2020	2019
Nombre d'emplois affichés	15 419	9 321	18 708
Nombre de candidats internes ayant obtenu un poste affiché	7 002	3 609	7 989
Taux de pourvoi des postes vacants internes : % des postes affichés pourvus par des candidats internes	45 %	39 %	43 %

**Formation et développement**<sup>1</sup> GRI 404

Apprentissage et éducation	Unités	2021	2020	2019
<b>Montant total investi dans la formation</b> <sup>2</sup>	<b>millions</b>	<b>66,3 \$</b>	<b>63,4 \$</b>	<b>78,1 \$</b>
Nombre d'heures de formation par employé	dollars	737 \$	655 \$	814 \$
Nombre total de formations suivies par les employés	terminées ou visionnées, millions	3,5	3,1	2,6
Nombre moyen de jours <sup>3</sup> de formation par employé	jours	5,1	4,9	5,3
<b>Nombre moyen d'heures de formation par employé</b>	<b>heures</b>	<b>38,2</b>	<b>36,8</b>	<b>39,5</b>
<b>Selon le genre</b> <sup>4</sup>	heures			
Femmes			35,9	36,9
Hommes		36,8	38,0	43,1
<b>Par échelon</b>	heures			
Vice-président et échelons supérieurs		19,2	10,9	—
Gestionnaire de personnes <sup>5</sup>		30,9	28,1	—
Collaborateur individuel		40,1		—
<b>Soutien au perfectionnement et à la formation des employés (Canada)</b>				
Employés admissibles ayant fait l'objet d'une évaluation du rendement et du perfectionnement		97 %	96 %	95 %
Employés dont les frais de scolarité sont remboursés par l'employeur	personnes	570	575	—
Employés dont les frais de scolarité sont remboursés par l'employeur	millions	1,0 \$	1,1 \$	—

<sup>1</sup> Les données incluent l'effectif des employés (qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel), les types d'employés étant occasionnels, stagiaires, temporaires, permanents ou étudiants. Exclut la formation des travailleurs temporaires. Les données « par employé » sont fondées sur la moyenne des employés au début et à la fin de l'exercice. Lorsque les chiffres ne sont pas communiqués, les données ne sont pas recueillies cette année-là.

<sup>2</sup> En 2020 et 2021, 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.

<sup>3</sup> Jours de formation calculés à 7,5 heures/jour.

<sup>4</sup> La segmentation des données concernant les catégories Identité de genre autre et Inconnu n'est pas disponible pour l'établissement de rapports.

<sup>5</sup> Les gestionnaires de personnes sont des employés avec au moins un subordonné direct, à l'exclusion des employés dans la catégorie des postes de vice-présidence et d'échelon supérieur ci-dessus.

**Le bien-être, la santé et la sécurité des employés (Canada)**

Les données fournies concernent le Canada. En raison des différents systèmes de déclaration dans le monde, nous ne pouvons faire état de données internationales. Blessure mineure désigne une blessure professionnelle qui n'occasionne pas de perte de temps de travail. Blessure invalidante désigne une blessure professionnelle qui occasionne une perte de temps de travail. La perte de temps de travail renvoie aux périodes d'inactivité en raison d'une blessure professionnelle.

Santé et sécurité	2021	2020	2019
<b>Types de blessures</b> <sup>1</sup>	<b>117</b>	<b>468</b>	<b>362</b>
Blessure mineure	76	402	269
Blessure invalidante	41	66	93
<b>Blessures par genres</b> <sup>1,2</sup>			
Femmes	94	325	291
Hommes	22	143	71
<b>Temps perdu en jours</b> <sup>2</sup>	<b>2 414</b>	<b>4 012</b>	<b>2 833</b>
Femmes	1,647	3 703	2 407
Hommes	767	309	426
<b>Taux d'absentéisme</b>			
Jours ouvrables prévus	248	250	250
Nombre total de jours prévus	3,2 %	3,0 %	2,6 %
Données en % de l'ensemble des employés	47,3 %	46,5 %	43,6 %

<sup>1</sup> La diminution importante des blessures entre 2020 et 2021 est attribuée à l'augmentation du nombre d'employés de la Banque Scotia travaillant à domicile en raison de la pandémie de COVID-19.

<sup>2</sup> Les données concernant les catégories Identité de genre autre ou Inconnu ne sont pas incluses pour la préservation de la confidentialité et l'anonymat des personnes.

### Sondages Le pouls sur l'expérience client

Sondages Le pouls	Unités	2021	2020	2019
Sondage envoyés aux particuliers <sup>1</sup>	milliers	14 300	14 000	15 000
Suivis téléphoniques aux particuliers	milliers	598	548	525
Invitations envoyées aux clients commerciaux <sup>1</sup>	milliers	88	59	20
Suivis téléphoniques aux clients commerciaux	milliers	11	8	6

<sup>1</sup>Chiffres approximatifs.

### Investissement dans la collectivité

Notre investissement communautaire mondial représente tous les investissements communautaires de la Banque Scotia à l'échelle de l'entreprise, y compris le financement de ScotialNSPIRE. La contribution des placements par types, par catégories et par régions pour les exercices de 2021 et de 2020 a été vérifiée par le London Benchmarking Group (LBG) Canada. Le groupe LBG est reconnu comme la référence mondiale en gestion, en évaluation et en signalement dans l'investissement collectif. La segmentation du programme (c.-à-d. la valeur des initiatives ScotialNSPIRE et des investissements dans la collectivité) ne faisait pas partie de ce processus indépendant de validation.

#### Déclaration de vérification - Investissement dans la collectivité pour l'exercice 2021 (LBG Canada)

Contribution à l'investissement dans la collectivité	Unités	2021
<b>Contribution par type (approche LBG, mondial)</b>	millions	<b>77,1 \$</b>
En espèces		70,4 \$
En temps <sup>1</sup>		1,9 \$
Frais de gestion		4,8 \$
<b>Contribution par programme (approche LBG, ne faisant pas partie du processus de validation, mondial)</b>	millions	<b>77,1 \$</b>
Initiatives ScotialNSPIRE		26,0 \$
Initiatives d'investissement communautaire (excluant les initiatives ScotialNSPIRE)		51,1 \$

<sup>1</sup>La valeur monétaire du temps de bénévolat fourni pendant les heures de travail a été calculée en utilisant le taux de salaire horaire. Ce calcul a été vérifié par le London Benchmarking Group (LBG) Canada

Investissement dans la collectivité mondiale	2021	2020	2019
<b>Investissement total dans la collectivité mondiale (millions)</b>	<b>77,1 \$</b>	<b>83,9 \$<sup>1</sup></b>	<b>96,3 \$<sup>1</sup></b>
Canada	59,7 \$	62,5 \$	66,0 \$
Engagement d'investissement communautaire d'Imagine Canada atteint <sup>2</sup>	Oui	Oui	Oui
Autres pays	17,4 \$	21,4 \$	30,3 \$

<sup>1</sup>Les chiffres ont été retraités par rapport aux années précédentes afin de refléter l'amélioration de l'exactitude et de l'exhaustivité des données.

<sup>2</sup>Au moins 1% de notre revenu net avant impôts a été investi dans la communauté.

Investissement dans la collectivité	Unités	2021
<b>Investissement par catégorie (mondial)</b>	millions	<b>77,1 \$</b>
Arts/Culture/Sciences humaines		3,5 \$
Éducation		13,1 \$
Bénévolat des employés		1,9 \$
Santé		10,9 \$
Frais de gestion		4,8 \$
Services sociaux		16,3 \$
Sports et loisirs		13,4 \$
Autre <sup>1</sup>		13,2 \$

<sup>1</sup>Les autres catégories comprennent les droits de la personne et civils, l'environnement, le bien-être des animaux et d'autres investissements dans les collectivités difficiles à classer dans les catégories existantes.

# Énoncés prospectifs

À l'occasion, nos communications publiques comprennent des énoncés prospectifs verbaux ou écrits. Le présent document renferme ce genre d'énoncés, qui peuvent également être intégrés à d'autres documents déposés auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières du Canada ou de la Securities and Exchange Commission des États-Unis, ou à d'autres communications. De plus, des représentants de la Banque peuvent fournir verbalement des énoncés prospectifs à certains analystes, investisseurs, médias et autres intervenants. Tous ces énoncés sont formulés conformément aux termes des règles d'exonération de la loi américaine intitulée Private Securities Litigation Reform Act of 1995 et de toute loi pertinente sur les valeurs mobilières en vigueur au Canada. Les énoncés prospectifs peuvent comprendre, notamment, les énoncés formulés dans le présent document, des parties du rapport de gestion de la Banque figurant dans son rapport annuel 2021 à la rubrique « Perspectives » qui peuvent être intégrées par renvoi aux présentes ainsi que dans tout autre énoncé concernant les objectifs de la Banque, les stratégies qu'elle emploie pour les atteindre et le contexte réglementaire dans lequel la Banque exerce ses activités. On reconnaît habituellement les énoncés prospectifs à l'emploi de termes ou d'expressions comme « croire », « prévoir », « s'attendre à », « envisager », « avoir l'intention de », « estimer », « projeter », « planifier », « viser » et autres expressions similaires ainsi que par la conjugaison des verbes au futur et au conditionnel comme « devrait » et « pourrait ».

Du fait de leur nature, les énoncés prospectifs exigent que nous posions des hypothèses et sont assujettis à des incertitudes et à des risques inhérents qui donnent lieu à la possibilité que les prédictions, les prévisions, les projections, les attentes ou les conclusions se révèlent inexactes, que nos hypothèses puissent être incorrectes et que nos objectifs de performance financière, notre vision et nos objectifs stratégiques ne puissent être atteints.

Nous conseillons aux lecteurs de ne pas se fier indûment à ces énoncés étant donné que les résultats réels pourraient différer sensiblement des attentes, des cibles, des estimations et des intentions exprimées dans ces énoncés prospectifs en raison de divers facteurs de risque, dont plusieurs sont indépendants de notre volonté et dont l'incidence peut être difficile à prévoir.

Les résultats futurs liés aux énoncés prospectifs peuvent être influencés par de nombreux facteurs, dont, sans s'y limiter, les conditions générales de l'économie et du marché dans les pays où nous exerçons nos activités; les variations des taux de change et d'intérêt; la hausse des coûts de financement et de la volatilité en raison de l'illiquidité du marché et de la concurrence pour le financement; le défaut de tiers de respecter leurs obligations envers la Banque et envers les sociétés membres de son groupe; les changements apportés aux politiques monétaires, fiscales ou économiques et les modifications apportées aux lois fiscales et aux interprétations connexes; les changements apportés aux lois et à la réglementation ou aux attentes et exigences prudentielles, y compris les exigences et les lignes directrices relatives aux fonds propres, aux taux d'intérêt et à la liquidité, ainsi que l'incidence de ces changements sur les coûts de financement; les changements aux notations de crédit qui nous sont attribuées; le risque d'exploitation et le risque lié aux infrastructures; le risque de réputation; l'exactitude et l'exhaustivité de l'information que la Banque reçoit sur sa clientèle et ses contreparties; la mise au point et le lancement de nouveaux produits et services en temps opportun, et la mesure dans laquelle les produits et les services vendus auparavant par la Banque obligent cette dernière à engager des charges ou à assumer des pertes qui n'avaient pas été anticipées initialement; notre capacité à réaliser nos plans stratégiques, notamment à mener à terme les acquisitions et les cessions, ce qui comprend l'obtention des approbations des organismes de réglementation; les principales estimations comptables et l'incidence des modifications des normes comptables, des règlements et des interprétations connexes sur ces estimations; l'activité sur les marchés financiers mondiaux; la capacité de la Banque à recruter, à former et à conserver des dirigeants clés; l'évolution de divers types de fraude ou d'autres activités criminelles auxquels la Banque est exposée; les perturbations et les attaques (notamment les cyberattaques) visant les technologies de l'information, l'accès au réseau ou les autres systèmes ou services de communication vocaux ou de données de la Banque ou visant Internet; l'augmentation de la concurrence dans tous nos secteurs géographiques et d'activité, notamment en provenance de concurrents offrant des services bancaires par Internet et par appareil mobile et de concurrents non conventionnels; l'exposition liée aux enjeux réglementaires et aux litiges importants; les changements climatiques et d'autres risques liés aux facteurs environnementaux et sociaux, y compris les risques éventuels liés à la durabilité, qui pourraient découler des activités de la Banque; la survenance de catastrophes naturelles ou non et les réclamations découlant de ces événements; le déclenchement sur une grande échelle de crises sanitaires ou de pandémies, notamment l'ampleur et la durée de la pandémie de COVID-19 et son incidence

sur l'économie mondiale, sur les conditions des marchés financiers ainsi que sur les activités, les résultats d'exploitation, la situation financière et les perspectives de la Banque; de même que la capacité de la Banque à prévoir et à gérer les risques que comportent ces facteurs. Une grande partie des activités de la Banque consiste à consentir des prêts ou à affecter autrement ses ressources à certains secteurs, entreprises ou pays. Tout événement imprévu touchant ces emprunteurs, secteurs ou pays risque d'avoir une incidence défavorable importante sur les résultats financiers de la Banque, sur ses activités, sur sa situation financière ou sur sa liquidité. Ces facteurs, et d'autres encore, peuvent faire en sorte que la performance réelle de la Banque soit, dans une mesure importante, différente de celle envisagée par les énoncés prospectifs. La Banque prévient que la liste qui précède n'est pas exhaustive de tous les facteurs de risque possibles et que d'autres facteurs pourraient également avoir une incidence défavorable sur les résultats de la Banque. Pour en savoir plus, veuillez consulter la rubrique « Gestion des risques » du rapport annuel 2021 de la Banque, qui peut avoir été mise à jour par les rapports trimestriels.

Les hypothèses économiques importantes sous-jacentes aux énoncés prospectifs figurant dans le présent document sont présentées dans le rapport annuel 2021 à la rubrique « Perspectives », compte tenu des ajouts figurant dans les rapports trimestriels. Ces rubriques « Perspectives » sont fondées sur les opinions de la Banque et leur réalisation est incertaine. Le lecteur est prié de tenir compte des facteurs susmentionnés à la lecture de ces rubriques. Lorsqu'ils se fient à des énoncés prospectifs pour prendre des décisions à l'égard de la Banque et de ses titres, les investisseurs et les autres personnes doivent se pencher diligemment sur ces facteurs, ainsi que sur d'autres incertitudes et éventualités.

Les énoncés prospectifs contenus dans le présent document reflètent l'avis de la direction à la date des présentes seulement et sont présentés dans le but d'aider les actionnaires de la Banque et les analystes à comprendre la situation financière de la Banque, ses objectifs et ses priorités ainsi que sa performance financière prévisionnelle aux dates indiquées et pour les périodes closes à ces dates, et ils peuvent ne pas convenir à d'autres fins. Sauf si la loi l'exige, la Banque ne s'engage pas à mettre à jour les énoncés prospectifs verbaux ou écrits qui peuvent être faits de temps à autre par elle ou en son nom.

Le lecteur trouvera d'autres renseignements sur la Banque, y compris sa notice annuelle, sur le site Web de SEDAR, au [www.sedar.com](http://www.sedar.com), ainsi que dans la section EDGAR du site Web de la SEC, au [www.sec.gov](http://www.sec.gov).

**Banque Scotia**<sup>MD</sup>

<sup>MD</sup>Marque déposée de La Banque de Nouvelle-Écosse.