

Gestión Estratégica del Capital Humano

Firmado Digitalmente por:
FRANCISCO GUILLERMO
RIVADENEIRA CASTAÑEDA
Fecha: 24/02/2026 09:11:15 p.m.

Gestión Estratégica del Capital Humano

Somos un equipo global con talento diverso, lo que constituye una de nuestras mayores fortalezas. Promovemos la equidad y la inclusión, y valoramos y propiciamos las nuevas ideas. Asimismo, mediante nuestros programas enfocados en el desarrollo del capital humano, seguimos impulsando nuevas habilidades y capacidades que permitan a todos los Scotiabankers alcanzar su crecimiento.

Nuestro propósito, "Trabajamos por Nuestro Futuro", nos inspira a seguir comprometidos con el desarrollo y el bienestar integral de cada colaborador y a trabajar por la excelencia de nuestros procesos. De este modo, contribuimos a la ejecución exitosa de nuestra estrategia y a garantizar la mejor experiencia de servicio para nuestros clientes.

Nuestra ConexiónScotia

Hemos establecido una visión audaz para el Banco: ser el socio financiero más confiable de nuestros clientes, para lograr un crecimiento sostenible y rentable, y maximizar el rendimiento total para los accionistas.

ConexiónScotia es el compromiso que hemos asumido para crear espacios seguros que nos permitan aprender y crecer, promoviendo la responsabilidad y la inclusividad, y reconociendo que solo ganamos si lo hacemos juntos, como un solo y mismo equipo.

Este compromiso incluye la renovación de nuestros valores y comportamientos necesarios para ganar juntos como un solo equipo y crear una cultura de empoderamiento en la que todos puedan prosperar.

Nuestros valores guían nuestras decisiones e interacciones día a día, son el cimiento de todo lo que hacemos y nos ayudan a llegar a donde queremos:

- Enfoque en el cliente.
- Integridad.
- Inclusión.
- Responsabilidad.

Nuestros comportamientos recogen explícitamente lo que se espera de todos nosotros para impulsar el desempeño:

- Orientarse a los resultados.
- Definir el futuro.
- Esforzarse por mejorar.
- Ser inclusivos.



Es importante mencionar que todos cumplimos un papel importante en dar forma a nuestro lugar de trabajo, al adoptar nuestra cultura en actos y comportamientos para crear un cambio significativo en toda la organización. Esto se refleja en los resultados de nuestro indicador cultural ConexiónScotia, con un 92 %, que nos indica cómo los equipos vienen adoptando la cultura y cómo se sienten al respecto.

Asimismo, generamos iniciativas y campañas que transmiten y refuerzan nuestra cultura a nivel nacional, logrando un NPS del 95 % de aceptación.

Liderazgo que Transforma

En Scotiabank, entendemos el liderazgo como un proceso continuo de reflexión, aprendizaje y evolución. Bajo nuestra cultura ConexiónScotia, promovemos un liderazgo centrado en las personas, basado en la confianza, el propósito compartido y el desarrollo permanente.

En 2025, impulsamos rutas formativas dirigidas a tres segmentos: Todos los Líderes, Mujeres Líderes y Nuevos Líderes, con el fin de ofrecer experiencias personalizadas y alineadas con el rol y el contexto de cada participante. Estas iniciativas integraron programas especializados en formatos presenciales y virtuales, complementados con webinars y recursos digitales, que fortalecieron el liderazgo desde una perspectiva humana y estratégica.

Nuestra estrategia global de formación alcanzó al 60 % de los líderes del grupo, logrando un NPS del 90 %, lo que refleja el valor y la efectividad de estas experiencias.

A lo largo de este proceso, se fortalecieron competencias clave como la gestión de equipos de alto desempeño, la innovación ante el cambio y la integración de la cultura organizacional en la toma de decisiones. Estas capacidades preparan a nuestros líderes para enfrentar los desafíos del negocio, inspirar a sus equipos y consolidar la cultura ConexiónScotia.

Este enfoque integral reafirma nuestro compromiso con el desarrollo de líderes conscientes, capaces de generar un impacto positivo, actuar con autenticidad y construir una cultura sólida y coherente dentro del Banco.

Gestión de la Comunicación y Marca Empleadora

En Scotiabank, impulsamos una comunicación interna estratégica que conecta a toda la organización con nuestra cultura ConexiónScotia y con los objetivos del negocio. Trabajamos muy de la mano con nuestros líderes para que mantengan a sus equipos informados y conectados, y nos aseguramos de que cada mensaje sea claro, coherente y esté alineado con nuestra estrategia.

Proponemos canales y herramientas que fortalecen esta estrategia, facilitando que sea entendida y ejecutada por todos los Scotiabankers. Además, generamos espacios de interacción, como town halls y encuentros de liderazgo, que promueven el diálogo, la integración y el compromiso.

Nuestra gestión también potencia la marca empleadora dentro y fuera de la organización, mostrando atributos que nos definen: un lugar inclusivo, global y orientado al desarrollo del talento. Todo esto se sustenta en una sólida cultura de riesgo, que reforzamos mediante campañas que recuerdan la importancia de mantener el banco seguro para nuestros clientes.

Atraemos y Seleccionamos al Mejor Talento

Seguimos reforzando esta cultura a través de capacitaciones y cursos para nuestros líderes. Al iniciar cada proceso de selección, reciben una guía de fácil acceso que refuerza lineamientos para las tres etapas clave del proceso: postulación, entrevistas y selección de postulantes.

Durante el año 2025, nos llena de orgullo haber seguido apostando por las nuevas generaciones con iniciativas como la 4.ª edición del Programa de Prácticas Preprofesionales

2025, que nos permitió atraer a 40 nuevos talentos y dar continuidad al desarrollo de jóvenes talentos en diferentes áreas del Banco, mediante la contratación de más del 10 % de los practicantes.

Además, vivimos el programa Scotia Summer Internship, en el que jóvenes peruanos con formación extranjera aportaron su experiencia y generaron proyectos de impacto que hoy trascienden las fronteras del Perú.

Con el lanzamiento del Programa Scotia Trainee, dimos un paso decisivo en nuestro compromiso con el desarrollo de nuevas generaciones de talento. Esta iniciativa nos permitió formar profesionales altamente preparados para distintos desafíos del negocio, y logramos que más del 70 % de los participantes fueran contratados en áreas clave de la organización. De esta manera, impulsamos el crecimiento de las personas y, al mismo tiempo, fortalecimos el futuro de nuestra organización.

Cerramos el 2025 con más del 50 % de los colaboradores promovidos mediante procesos de selección y materializamos nuestro propósito, creando espacios de feedback para generar más oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Desarrollo del Talento

En Scotiabank estamos comprometidos con la cultura de desarrollo y aprendizaje. Mantenemos un firme compromiso con el desarrollo y el aprendizaje continuo de nuestros colaboradores. Para desarrollar un alto rendimiento en nuestros equipos, implementamos la Learn & Grow Week, que ofrece espacios de capacitación orientados a que cada colaborador diseñe su propio plan de desarrollo. Entre las actividades, destacaron el panel “Cómo desarrollarte en el Grupo Scotiabank”, sesiones para líderes sobre “El poder de las conversaciones de desarrollo” y dinámicas lúdicas como Escape Rooms y Mastermind, alcanzando un NPS del 92 %.

Durante el año, consolidamos Scotia Academy como nuestra plataforma global de aprendizaje, con un 72 % de usuarios activos. A través de esta plataforma, los colaboradores acceden a los siguientes recursos:

- Insignias: Más de 25 rutas de aprendizaje e-learning orientadas a la Cultura ConexiónScotia, la resiliencia, la gestión del cambio, el pensamiento estratégico y la seguridad psicológica, con certificaciones digitales al completar cada ruta.



- Academias: Oferta especializada que incluye cursos presenciales y virtuales dictados por nuestros ScotiaMasters (facilitadores internos certificados) y consultores externos. Estos cursos se organizan en cuatro frentes: ciencia de datos (DataLab), capacidades digitales (DigiLearn), habilidades transversales (SkillUp) y procesos y productos del banco (ScotiaPro).

- LinkedIn Learning: Más de 20,000 cursos sobre habilidades técnicas y blandas dictados por expertos internacionales.

- GetAbstract: Acceso a más de 25,000 resúmenes de libros sobre estrategia, negocios y desarrollo personal en formato de lectura y audio.

Lanzamos también ScotiaMentoring, un programa dirigido a colaboradores y líderes con alto potencial. Mentores y mentees recibieron entrenamiento especializado y, durante seis meses, trabajaron conjuntamente en sus planes de desarrollo. Esto permitió que los mentees adquirieran un mayor conocimiento del negocio, desarrollaran sus habilidades y fortalecieran su networking con otros líderes de la organización. Más de 110 duplas participaron en el programa y tuvieron acceso a un portal de acompañamiento para registrar avances y acuerdos.

Además, en línea con la estrategia de adoptar y aplicar los beneficios de la inteligencia artificial (IA), nuestros ScotiaMasters en la materia implementaron una ruta formativa de tres niveles: IA, IA generativa y Prompt Engineering. De esta manera, más de 800 colaboradores se han capacitado en el uso de Copilot y en cómo crear prompts efectivos. Además, impulsamos Coffee & Prompts, un espacio práctico donde los participantes desarrollan prompts aplicados a sus necesidades con acompañamiento experto.

Por segundo año consecutivo, implementamos el Programa de Inglés, dirigido a más de 270 colaboradores que requieren potenciar este idioma.

Ofrecimos dos rutas: English for Business, para el desarrollo integral del idioma, y Conversation for Business, centrado en fortalecer las capacidades de comunicación oral.

Asimismo, impulsamos programas estratégicos para los distintos negocios del Banco:

- **Banca Retail:** Implementamos la Academia Retail para asegurar que el 100 % de las posiciones cuenten con un programa de inducción. Además, todas las posiciones comerciales y los Jefes de Servicio participaron en un proceso de certificación para estandarizar y actualizar sus conocimientos del negocio.

- **Banca Comercial e Institucional:** Lanzamos la IB Commercial Banking Academy, en la que los funcionarios de relación y los líderes participaron en programas especializados de créditos y relacionamiento comercial, asegurando un alineamiento integral con la región.

- **Banca Corporativa:** El equipo recibió capacitaciones especializadas en Finanzas Sostenibles, Política de Inversiones y Telebanking, con el fin de asegurar altos estándares en la asesoría que reciben nuestros clientes por parte de los funcionarios sobre nuestro portafolio de productos y servicios.

- **Wealth & Pensions:** Los equipos participaron en formaciones especializadas en prospección, gobierno corporativo y familia, así como en asesoría en inversiones, alineándonos con la estrategia y el modelo regional que busca seguir fortaleciendo la relación con este segmento de clientes.

- **Operaciones:** Implementamos la Academia de Cobranzas y garantizamos programas de inducción para asesores presenciales y telefónicos. Además, se establecieron refuerzos mensuales en temas técnicos, normativos y de habilidades blandas para las diferentes posiciones.

Nos enorgullece que, en promedio, cada Scotiabanker haya recibido 73 horas de entrenamiento durante el año. Esto reafirma nuestro compromiso sostenido con el desarrollo del talento y el aprendizaje continuo.

Diversidad, Equidad e Inclusión

Promovemos la inclusión con pasión y respeto, creando espacios seguros en los que valoramos las diferencias y aprovechamos las perspectivas diversas para crear equipos de alto rendimiento y generar un sentido de pertenencia entre nuestros colaboradores.

Nuestra estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) cuenta con el respaldo de la Casa Matriz, la Junta Directiva, el CEO, los líderes y el Comité DE&I, tanto a nivel local como regional. Se sustenta en un marco de políticas que garantizan un trato justo y respetuoso, como la Política de Inclusión, el Código de Conducta, la Política Global contra el Acoso y la Política de Transición de Género.

La estrategia se estructura en tres pilares clave: Equidad de Género, Comunidad LGBTIQA+ y Accesibilidad, y se fortalece mediante la participación en iniciativas regionales que amplifican su impacto. Reconocemos el rol clave de los aliados para fortalecer una cultura inclusiva y expandir la estrategia de DE&I a todas las áreas del banco, por lo que impulsamos activamente la participación de nuestros Scotiabankers a través de tres Grupos de Recursos de Empleados (ERGs): Equidad, Pride y Accesibilidad. Estos espacios reúnen a más de 200 colaboradores de distintos niveles y unidades. Durante el año, los ERGs desplegaron más de 20 iniciativas de alto impacto.

Lanzamos el programa de empoderamiento femenino Empower Her, dirigido a colaboradoras de todos los niveles en Lima y provincias, en alianza con Aequales. Fortalecimos las competencias de liderazgo, marca personal, autocuidado y gestión de conversaciones, e integramos espacios de networking con líderes del Comité DE&I, alcanzando un 83 % de aprobación.

Mantuvimos el programa Empowering Women Regional, que reúne a mujeres líderes de ocho países de la Banca Internacional. Esta comunidad ha impactado a más de 300 líderes, de las cuales 40 son peruanas, y alcanzó un NPS del 80 %, consolidando una red de mentoría y desarrollo a través de espacios como Leader Talks y acompañamiento intergeneracional. Complementariamente, lanzamos la capacitación “Hombres que construyen equidad”, orientada a fortalecer el rol del talento masculino como aliado.

Desde el pilar de la comunidad LGBTIQA+, promovimos acciones de sensibilización, respeto y visibilidad. Durante el año, conmemoramos más de cuatro fechas clave para la comunidad LGBTIQA+, y llegamos a más de 400 colaboradores con contenidos educativos sobre identidad, experiencias de la comunidad trans y bisexual, y la erradicación de la homofobia, entre otros temas. Fortalecimos el networking regional mediante dos encuentros regionales del ERG Pride y, por quinto año consecutivo, participamos como sponsor en la Marcha del Orgullo. Reforzamos nuestro compromiso simbólico iluminando nuestro edificio con los colores de la bandera Pride. Además, avanzamos en la homologación de beneficios implementando la licencia con goce por unión civil para personas del mismo sexo.

Desde el pilar de Accesibilidad, continuamos fortaleciendo una experiencia inclusiva para clientes y colaboradores. Lanzamos el programa de Lengua de Señas Peruana “Señas que Unen” y logramos certificar al 85 % de nuestras agencias, con sesiones de refuerzo para asegurar la sostenibilidad del aprendizaje.

Capacitamos a más de 900 colaboradores de la red de agencias en atención inclusiva, proporcionándoles herramientas prácticas para ofrecer una experiencia respetuosa a las personas con discapacidad y neurodivergentes. Además, reforzamos el enfoque en la neurodiversidad mediante la Semana de la Neurodiversidad, con charlas y recursos formativos, incluidas sesiones informativas sobre TDAH.

Desarrollamos protocolos de atención con ajustes razonables para personas con discapacidad auditiva y motora, así como para personas con TDAH, e implementamos la exoneración de la comisión por retiro en ventanilla para personas con discapacidad.

Bienestar en Scotiabank

Desde el frente de Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo, asumimos un rol activo en el cuidado integral de los colaboradores de Scotiabank y sus familias. Este año, reforzamos nuestro compromiso con la comunidad protegiendo su integridad física y emocional y promoviendo siempre un entorno de trabajo seguro y equilibrado. Esto es fundamental para mejorar la calidad de vida del equipo, así como para impulsar su desempeño y motivación.

Con el programa Scotia Bienestar, ofrecemos una propuesta de valor única que se divide en tres grandes pilares: Salud Mental, Prevención en Salud y Bienestar Físico. En cada comunicación y punto de contacto con el colaborador, transmitimos nuestra declaración: “En Scotiabank, si estás bien, estamos bien”.

Dentro del pilar de Salud Mental, contamos con un programa de soporte psicológico y emocional que ayuda a los colaboradores a aprender a manejar el estrés, administrar las emociones, tanto positivas como negativas, y a mantener el balance y la estabilidad emocional ante posibles crisis.
Se trata de un programa exclusivo para colaboradores, cónyuges e hijos de hasta 18 años, con cobertura a nivel nacional.

Asimismo, para potenciar este pilar, contamos con una psicóloga ocupacional que, a través de sesiones personalizadas con los colaboradores, aborda temas como el monitoreo de riesgos psicosociales, el entorno de trabajo saludable y los factores de riesgos psicosociales en el ambiente laboral, entre otros, y pone en marcha un plan de acción para cada caso individual.



Además, a lo largo del año, impulsamos diversas actividades de bienestar dirigidas a nuestros colaboradores, como sesiones de arteterapia, karaoke, yoga y otras experiencias enfocadas en la salud mental. Estas iniciativas nos permiten fomentar espacios de desconexión, expresión emocional y autocuidado, fortalecer la resiliencia, el equilibrio emocional y el sentido de pertenencia, y contribuir así a un clima laboral positivo y a una experiencia integral de bienestar.

Desde el pilar de Prevención en Salud, impulsamos iniciativas orientadas a promover el autocuidado, la detección temprana de riesgos y la adopción de hábitos saludables entre nuestros colaboradores y sus familias. Contamos con un programa de maternidad en el que desarrollamos varias iniciativas enfocadas en cada una de las etapas de este momento tan importante para las familias, y con un consultorio nutricional in-house, donde atendemos y velamos por mantener un buen plan nutricional para su salud.

Durante el año, realizamos diversas ferias y campañas de salud para los colaboradores y sus familias, en las que pueden encontrar consultorios de distintas especialidades totalmente gratuitos. Este año, con el objetivo de ampliar el acceso a estas iniciativas, llegamos a más ciudades del país, como Cusco, Chiclayo, Piura e Iquitos. Además, complementamos este pilar todos los meses ofreciendo diversas charlas que abordan temas de salud y bienestar integral. Además, este año implementamos el chequeo preventivo in-house, una iniciativa que tiene como objetivo facilitar el acceso a evaluaciones médicas preventivas en nuestras instalaciones, para promover la detección temprana de factores de riesgo.

En el pilar de Bienestar Físico, hemos desarrollado diversas iniciativas, como Scotia Runners, clases de baile y carrera pedestre con el fin de promover una cultura de actividad física que ayude a equilibrar tensiones y fatiga, y a prevenir el estrés. Contamos con el Programa de Ergonomía, mediante el cual monitoreamos el mobiliario de las sedes y agencias para asegurar el confort del colaborador en su día a día.

Este año celebramos nuestra primera Wellness Week, una semana de actividades enfocadas en nuestros tres pilares, en la que participaron más de 900 colaboradores.

Esta iniciativa refuerza nuestra convicción de que el Bienestar es una práctica constante que se construye y fortalece día a día.

En el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es fundamental salvaguardar la integridad física de todos los colaboradores, por lo que realizamos diversas actividades de cumplimiento normativo; además, contamos con un sistema de gestión de la SST que promueve una cultura de prevención de riesgos laborales. Este sistema está constituido por políticas, objetivos, procedimientos, documentos normativos, planes, programas y el Reglamento Interno de SST, para mantener los ambientes de trabajo en condiciones adecuadas. Además, contamos con un comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, destinado a la consulta regular y periódica de las condiciones de trabajo, así como a la promoción, vigilancia y aprobación del plan y programa anual.

Gestión de la Recompensa Total

A través de nuestro programa Tu Recompensa Total Scotia, impulsado por un sólido plan de comunicación sobre la gestión de las compensaciones, hemos seguido capacitando a más de 1,000 líderes en la gestión de las compensaciones y a todos nuestros colaboradores con el objetivo de transmitirles el qué, el cómo y el para qué gestionamos la recompensa total.

Además, como parte del plan global de automatización del Programa Compensation Annual Review (CAR), hemos usado por segundo año la Plataforma Global Compensation Planner, con el fin de sistematizar el Plan de Incentivos Anual (AIP) y la Revisión Salarial Anual (RSA), logrando ejecutarla al 100 % para el personal Ejecutivo y No Ejecutivo.

Asimismo, el Programa de Beneficios y Reconocimiento es una parte fundamental de la oferta de recompensa total, por lo que seguimos impulsando iniciativas centradas en el desarrollo profesional y el equilibrio laboral-personal del equipo y sus familias.

Además, escuchando a los Scotiabankers, y en línea con uno de nuestros pilares globales de ganar como un solo equipo, identificamos y reconocemos el talento interno. Mantuvimos nuestro programa Beca Talento, cuyo objetivo principal es reconocer a colaboradores destacados otorgándoles una beca académica para que puedan iniciar o continuar sus estudios de maestrías, especializaciones y carreras universitarias, y así promover su desarrollo personal y profesional. Este programa está dirigido a nivel nacional a todas las regiones en las que estamos presentes y a todos los niveles de la organización.

También mantenemos nuestro programa Flex Time, en el que brindamos el beneficio de "Early Friday" a los colaboradores del staff, que pueden gozar de tiempo libre durante las tardes de los viernes de verano. Además, tenemos los "Full Days", dirigidos a los colaboradores de la Red de Agencias, que pueden gozar de días de descanso adicionales.

El reconocimiento es una parte fundamental para mantener la motivación y el compromiso de los equipos. Por eso, a través de nuestro programa Scotiabank Applause, continuamos promoviendo el reconocimiento y la celebración de los logros individuales y de equipo. Esta herramienta digital está dirigida al 100 % de los colaboradores y permitió que se enviaran más de 82,000 reconocimientos durante el 2025 (un 2.7 % más que en el 2024). A través de esta herramienta digital, reconocemos logros y comportamientos vinculados a nuestros valores, celebraciones, tarjetas de felicitación por tiempo de servicio, entre otras. Además, dentro del programa Lo Mejor de lo Mejor, 608 colaboradores fueron reconocidos como Ganadores Anuales, de los cuales 248 fueron reconocidos como Catalizadores de Cultura, por vivir y reflejar nuestra cultura ConexiónScotia, 61 de ellos fueron reconocidos por Mantener al Banco Seguro y 299 fueron reconocidos como Mejor Desempeño Individual. Finalmente, de entre todos los Ganadores Anuales se seleccionaron 41 ganadores, cuyos resultados contribuyeron a la estrategia del banco y que son nuestros máximos representantes en el evento anual de reconocimiento de Banca Internacional organizado por nuestra Casa Matriz.

Gestión de Datos y Analytics

En Analytics, mantenemos el foco en dos pilares importantes: obtener siempre datos sólidos, producto de procesos internos de validación, y velar por la seguridad al compartir la información, un aspecto muy importante ahora que el acceso a los datos se ha democratizado. Se ha logrado afianzar el modelo de autoservicio de los clientes internos en el uso de los diversos dashboards desplegados. Del mismo modo, seguimos ofreciendo valor agregado en los beneficios presentados a nuestros colaboradores con la ayuda del modelo de Machine Learning implementado.

Además, estamos preparando nuestros procesos para que la transición al modelo de regionalización sea lo más eficiente posible y se asegure la calidad de los datos.

Diseño Organizacional

Continuamos revisando nuestras estructuras organizacionales con el objetivo de consolidar modelos más ágiles y plenamente alineados con la estrategia global. En este sentido, seguimos implementando cambios a nivel regional que nos permiten estandarizar los roles y simplificar las estructuras.

De manera complementaria, seguimos fortaleciendo nuestro Comité de Staffing y hemos incorporado la evaluación desde la perspectiva del rol de la Inteligencia Artificial en el proceso de revisión con el fin de identificar oportunidades de automatización mediante herramientas avanzadas basadas en IA. Esta colaboración nos permite asegurar una mayor consistencia en los modelos organizativos, detectar oportunidades de optimización y acelerar la toma de decisiones.





Sostenibilidad

Sostenibilidad

Nuestra gestión empresarial incorpora la sostenibilidad como un componente central. En esta línea, hemos definido una estrategia que orienta nuestra actuación según principios éticos, con la que fortalecemos la identificación y gestión de riesgos e impactos, y promovemos la generación de valor compartido para todos nuestros grupos de interés. Con ello, contribuimos directamente al desarrollo ambiental, social y económico del país. Bajo este enfoque, nuestra estrategia se estructura en cuatro pilares que guían nuestras acciones tanto en nuestras operaciones internas como en la relación con nuestros clientes y en nuestra interacción con el entorno.

1. Acción Ambiental

Estamos comprometidos con el desarrollo sostenible del país y su transición a una economía de bajas emisiones de carbono, permitiendo reducir nuestro impacto ambiental al financiar soluciones sostenibles, compartir conocimientos y promover el diálogo sobre el cambio climático. En este sentido, destacamos nuestro compromiso global de movilizar más de CAD350,000 MM al 2030 a través de nuestra plataforma de Finanzas Sostenibles. Además, hemos introducido soluciones para minimizar nuestras emisiones operativas, enfocados en la meta global de reducir las emisiones de alcance 1 y 2 de Gases de Efecto Invernadero (GEI) en un 40 % para el 2030 con respecto a los niveles del 2016.

Finanzas Sostenibles

En Scotiabank reafirmamos nuestro compromiso global de movilizar CAD350,000 MM hacia el 2030 a través de nuestra plataforma de Finanzas Sostenibles. Este compromiso refleja nuestra convicción de que el sistema financiero tiene un rol clave en acelerar la transición hacia modelos económicos más resilientes, inclusivos y con bajas emisiones de carbono.

En el Perú, esta plataforma representa una oportunidad concreta para impulsar un desarrollo sostenido que beneficie a las personas, proteja el planeta y fortalezca la economía. A través de soluciones financieras innovadoras, alianzas estratégicas y una gestión responsable del riesgo ambiental y social, canalizamos capital hacia proyectos que generan valor y contribuyen al bienestar de todos los peruanos.



A continuación presentamos algunos casos de financiamiento sostenible realizados durante el 2025:

Bono Verde de Parque Arauco

En el 2025, Parque Arauco, una empresa latinoamericana de inversión inmobiliaria con operaciones en Chile, Perú y Colombia, y más de cuatro décadas de trayectoria, realizó la emisión de su primer bono verde bajo su Marco de Financiamiento Sostenible, que incluye siete categorías de proyectos verdes: edificios sostenibles, energía renovable, eficiencia energética, transporte limpio, gestión sostenible del agua y de las aguas residuales, prevención y control de la contaminación, y adaptación al cambio climático, así como tres categorías sociales relacionadas con servicios esenciales, apoyo a las pymes e infraestructura sostenible. A través de Arauco Holding Perú, la compañía realizó una transacción total de S/250 MM en dos tramos, de los cuales S/150 MM correspondieron al bono verde, el primero del sector inmobiliario comercial tanto en el Perú como en Sudamérica. Scotiabank se enorgullece de haber actuado como estructurador único, asesor de calificación y estructurador de financiamiento sostenible en esta emisión emblemática.

Los fondos del bono verde se destinarán a proyectos de construcción sostenible, como el centro comercial Parque La Molina, que cuenta con certificación LEED Oro y que incorpora eficiencia en agua y energía, sistemas bioclimáticos y áreas verdes orientadas a reducir el impacto ambiental y avanzar en la descarbonización del portafolio de la compañía.

Préstamo Verde a la Universidad Científica del Sur

La Universidad Científica del Sur (UCSUR) recibió un financiamiento de S/68 MM de Scotiabank Perú, que incluye S/44 MM clasificados como préstamo verde para el desarrollo de infraestructura sostenible en tres de sus campus de Lima. El financiamiento se alinea con el plan de expansión de la universidad, que contempla una inversión total proyectada de US$82 MM entre el 2024 y el 2026.

Las nuevas infraestructuras contribuirán a fortalecer la experiencia académica y se desarrollarán conforme a estándares internacionales de construcción sostenible, incorporando medidas de eficiencia energética y cumpliendo con los requisitos para la obtención de la certificación LEED Platino, lo que permite su elegibilidad en la categoría de financiamientos verdes de Scotiabank.

Con esta operación, Scotiabank continúa apoyando la transición del sector educativo hacia edificaciones más eficientes, resilientes y alineadas con las mejores prácticas globales en sostenibilidad, impulsando el desarrollo de infraestructura responsable en el país.

Préstamo verde a Pura Fruit Company

En el marco de su estrategia de finanzas sostenibles, Scotiabank estructuró un financiamiento por USD 8.4 millones a Pura Fruit Company S.A., uno de los principales agroexportadores de uva de mesa seedless del Perú y uno de los actores más relevantes en la exportación de arándanos en el norte del país. La operación incluyó un tramo verde por USD 4.9 millones, destinado a refinanciar inversiones ejecutadas en más de 1,200 hectáreas productivas en la región de Piura.

Los recursos financiaron la implementación de cobertores plásticos soportados en estructuras de acero de alta durabilidad, en reemplazo de soluciones tradicionales en madera, reforzando la política de la compañía de minimizar la tala de recursos forestales y elevar los estándares ambientales de su infraestructura agrícola.

Asimismo, se destinaron a mejoras estructurales en la gestión hídrica, iniciativas que en conjunto han permitido reducir el consumo de agua por hectárea, disminuir la frecuencia de aplicaciones fitosanitarias y optimizar el uso de fertilizantes, fortaleciendo la eficiencia operativa y el desempeño ambiental de la compañía.

Esta operación fortalece una alianza estratégica de largo plazo entre Scotiabank y Pura Fruit, basada en la integración de capital, sostenibilidad y crecimiento. Más que una transacción financiera, representa un modelo de colaboración orientado a escalar productividad con estándares ambientales superiores, consolidando a Pura Fruit como referente en agroexportación eficiente y posicionando a Scotiabank como socio clave en la transformación estructural del sector agrícola peruano.

Promoción de la Plataforma de Finanzas Sostenibles en Foros Clave

Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible del país, Scotiabank participó como auspiciador principal del Foro Internacional de Finanzas Verdes (FIVERDE), organizado por el Ministerio del Ambiente (MINAM) y consolidado como uno de los espacios más relevantes para la promoción de las finanzas sostenibles en el Perú. Este foro nos permitió compartir los avances y lineamientos de nuestra plataforma de Finanzas Sostenibles, orientada a movilizar capital hacia iniciativas que contribuyan a la transición energética, la resiliencia climática y la inclusión económica. Nuestra presencia reafirma el rol del banco como articulador del ecosistema financiero y como actor clave en la generación de soluciones que integran criterios ambientales, sociales y de gobernanza, poniendo nuestras capacidades al servicio del desarrollo sostenible del Perú.

Acciones de Mitigación

Durante el 2025, Scotiabank continuó fortaleciendo su compromiso con la sostenibilidad ambiental a través de Rethink, la iniciativa institucional que promueve hábitos de consumo y reciclaje responsables entre los colaboradores. Implementado en la Sede Principal y Corpac en alianza con Aldeas Infantiles SOS Perú, el programa permitió transformar residuos aprovechables en beneficios ambientales y sociales concretos. Entre enero y octubre, se logró ahorrar 24,348 kWh de energía, reducir 12.53 toneladas de CO2, ahorrar 286,000 litros de agua y proteger 62 árboles. Además, el material reciclado se convirtió en recursos para asegurar 894 comidas y apoyar la educación básica de niñas y niños atendidos por Aldeas Infantiles SOS Perú, lo que reafirma el valor de las alianzas internas y externas como motor de impacto sostenible.

Impulsores de la Sostenibilidad en la Agenda País

En el 2025, fuimos auspiciadores de la Cumbre Perú Sostenible, el principal foro nacional sobre sostenibilidad y desarrollo responsable en el país. Este espacio nos permitió presentar nuestra estrategia de sostenibilidad y nuestra visión de desarrollo, orientada a generar oportunidades a través del fortalecimiento de ecosistemas que habilitan el cambio social, ambiental y económico.

También participamos activamente en mesas de trabajo público-privadas destinadas a impulsar la gestión de la sostenibilidad y la acción climática en el sector financiero y en el país. En este marco, formamos parte de la mesa técnica del Protocolo Verde, una iniciativa liderada por ASBANC y el Ministerio del Ambiente (MINAM) para integrar criterios de sostenibilidad en las finanzas. Estas instancias refuerzan nuestro rol como actor articulador dentro del ecosistema y como institución comprometida con la promoción de prácticas responsables y de alto impacto.

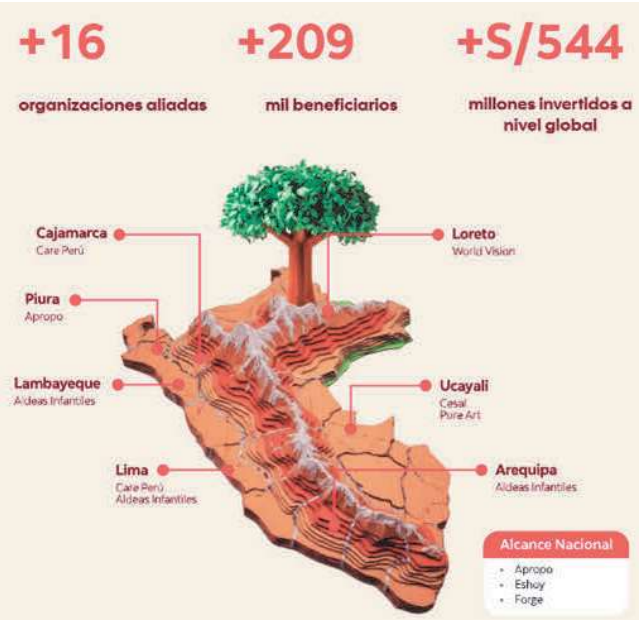
Resiliencia Económica

Las economías resilientes son fundamentales para generar valor sostenible para todas nuestras partes interesadas, con un impacto directo en nuestros clientes, comunidades y en el desempeño de nuestro propio negocio.

En Scotiabank, desempeñamos un rol activo en el fortalecimiento de las economías locales canalizando inversiones que impulsan el desarrollo social y ambiental de manera estratégica.

A través de ScotiaRISE, nuestra plataforma global de inversión social lanzada en el 2021, identificamos y apoyamos proyectos de alto impacto que abordan brechas sociales y ambientales prioritarias, lo que asegura una ejecución eficiente y resultados medibles. Desde su creación, ScotiaRISE ha movilizado más de S/544 MM a nivel global, generando beneficios tangibles para miles de personas y comunidades. En el Perú, esta plataforma ha tenido un impacto positivo en más de 209,000 personas a través de más de 17 alianzas estratégicas que conforman un ecosistema colaborativo orientado a lograr cambios reales, escalables y sostenibles.

Durante el 2025, el impacto de ScotiaRISE se extendió a siete regiones del país, abarcando la costa, la sierra y la selva, y contribuyó al desarrollo inclusivo y resiliente de diversas comunidades en cuatro ejes clave: educación financiera, empleabilidad, inclusión y acción ambiental, como se presenta a continuación.



Educación Financiera

Contribuimos al fortalecimiento de las capacidades financieras de las personas y las comunidades, promoviendo la toma de decisiones informadas y responsables que favorecen su bienestar económico y fortalecen su resiliencia financiera a largo plazo.

- "Administrando su Futuro" – CARE Perú

Durante el 2025, en alianza con CARE Perú, el proyecto Administrando su Futuro fortaleció la educación financiera con enfoque STEAM, beneficiando a 1,500 estudiantes rurales de Cajamarca y Lima (el 50 % niñas), quienes desarrollaron habilidades para la autonomía económica desde edades tempranas. Como parte del aprendizaje aplicado, 23 equipos conformados por 92 estudiantes avanzaron en la formulación de proyectos que participaron en el Concurso Nacional "Idea y Emprende – Educación Financiera en tu Cole" de ASBANC. Además, mediante la actualización de materiales educativos, el programa llegó a 2,646 estudiantes y 70 docentes de Amazonas, Arequipa y Lambayeque, y fortaleció el entorno educativo mediante la capacitación de 30 docentes y 213 padres de familia, consolidando así un enfoque sistémico de impacto comunitario.

Empleabilidad

Contribuimos al desarrollo de capacidades y habilidades para la empleabilidad y el crecimiento profesional, con énfasis en las poblaciones vulnerables, e impulsamos el acceso equitativo a un empleo digno y sostenible.

- Proyecto "Familias con Futuro" – Aldeas Infantiles SOS

Contribuimos al fortalecimiento de la autosuficiencia económica y la restitución de los derechos económicos de los hogares en situación de vulnerabilidad mediante el proyecto Familias con Futuro, que se ejecutó en 2025 en Lima Norte, Arequipa y Lambayeque.

A través de una intervención integral en materia de empleabilidad y emprendimiento, superamos las metas programadas al fortalecer las competencias laborales de 185 participantes mediante rutas formativas diferenciadas, transferencia metodológica a equipos territoriales y acciones de voluntariado corporativo. Asimismo, fortalecimos capacidades para la generación de ingresos sostenibles en 81 participantes, otorgamos 33 capitales semilla y acompañamos la consolidación de seis emprendimientos. De este modo, contribuimos al fortalecimiento de medios de vida resilientes y a la reducción de los factores de riesgo asociados a la precariedad económica.

- Proyecto “Tu Futuro” – Fundación Forge

En Perú, a través de la alianza estratégica con la Fundación Forge, contribuimos al fortalecimiento de la empleabilidad, el liderazgo personal y la cohesión social de los jóvenes mediante un modelo escalable que articula formación directa, sistemas educativos, soluciones digitales y voluntariado corporativo. Al cierre del 2025, la alianza llegó a 31,122 jóvenes a escala nacional, además de 400 jóvenes atendidos directamente en programas formativos, y promovió la participación del voluntariado de Scotiabank Perú, con 231.5 horas aportadas por colaboradores. La intervención combinó programas presenciales y on demand, formación docente y herramientas digitales orientadas al desarrollo de habilidades socioemocionales, orientación vocacional y preparación para el mundo del trabajo, lo que contribuyó a ampliar el acceso de los jóvenes a oportunidades educativas y laborales, y a sentar las bases para un impacto sistémico y sostenible en el país.

- Proyecto “Elevatech” – Es Hoy

En alianza con Es Hoy, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (SECO), impulsamos el desarrollo de competencias tecnológicas avanzadas y habilidades socioemocionales mediante un modelo innovador de Pago por Resultados, complementado con bootcamps intensivos orientados a la empleabilidad en sectores de alta demanda. Durante el 2025, se llevó a cabo la convocatoria nacional para la promoción 2025, que se cerró con éxito, sentando las bases para la ejecución del programa en el 2026, cuando se implementarán los procesos de formación, acompañamiento y medición de resultados asociados a la inserción laboral y al desarrollo de talento digital en el país.

Inclusión

Contribuimos al desarrollo de entornos equitativos y diversos que impulsan la participación plena, reducen barreras estructurales y promueven la inclusión económica, social y cultural de poblaciones históricamente excluidas.

- Proyecto “Misión YO” – APROPO

Misión YO es una iniciativa desarrollada junto con APROPO y el Programa Juntos del MIDIS para fortalecer el bienestar emocional y las oportunidades de futuro de adolescentes en situación de vulnerabilidad. Mediante micro-cursos por WhatsApp, una estrategia territorial y el uso innovador de la inteligencia artificial, el programa acompañó a jóvenes de 12 a 17 años en el desarrollo de habilidades socioemocionales, la toma de decisiones informadas y la construcción de su proyecto de vida. Tras una fase piloto, la iniciativa se escaló a nivel nacional y llegó a casi 38,000 adolescentes de 20 regiones del país, con altos niveles de satisfacción y aprendizaje. El proyecto incorporó, además, un enfoque de co-creación juvenil, con la participación de adolescentes en el diseño de soluciones digitales y el involucramiento del voluntariado de Scotiabank. En el 2025, Misión YO dio un paso clave hacia su sostenibilidad mediante una alianza con la Dirección Regional de Educación de Ucayali, sentando las bases para su integración en el sistema educativo y su escalamiento a largo plazo.

Proyecto “Inclusión Educativa para la Vida” – Fundación FC Barcelona y World Vision Perú

En Punchana, Iquitos, el proyecto Inclusión Educativa para la Vida, implementado en alianza con la Fundación FC Barcelona y World Vision Perú, articuló educación digital, empleabilidad y formación en crianza con ternura mediante un enfoque multidimensional orientado a romper los ciclos intergeneracionales de pobreza y a fortalecer los proyectos de vida sostenibles en contextos de vulnerabilidad. La intervención benefició a cerca de 5,000 personas, incluyendo niños, niñas, adolescentes y jóvenes, así como madres, padres, cuidadores, docentes y socios comunitarios del territorio. Entre los principales resultados, el 83 % de los estudiantes de 3.º y 4.º grado alcanzaron niveles mínimos de comprensión lectora, el 45 % de los casi 1,400 cuidadores formados adoptaron prácticas de crianza positiva, 48 jóvenes accedieron a fondos semilla y 36 emprendimientos se formalizaron ante la SUNAT. Además, cerca de 200 docentes capacit ados replicaron las metodologías del proyecto en 12 instituciones educativas adicionales. Estos avances superaron ampliamente los promedios regionales y nacionales, especialmente en un contexto como el de Loreto, donde solo el 37.6 % de las mujeres culmina la educación secundaria, lo que evidencia el impacto diferencial del modelo implementado.

Durante el 2025, se llevó a cabo la transferencia metodológica del proyecto en el marco del cierre de la intervención, en coordinación con la Dirección Regional de Educación de Loreto y la UGEL Maynas. Este proceso aseguró que las capacidades, las herramientas pedagógicas y los modelos de gestión desarrollados durante la ejecución del proyecto pudieran ser adoptados y replicados por las autoridades educativas en múltiples instituciones de la región. La incorporación de estos aprendizajes en la política pública educativa constituye un logro relevante, ya que permite la articulación de diversos actores y garantiza un efecto multiplicador que amplía el alcance e impacto de la iniciativa más allá de su periodo de implementación.

Acción Ambiental

Contribuimos a promover soluciones ambientales que fortalecen la conciencia climática, fomentan el uso responsable de los recursos naturales y aceleran la transición hacia modelos de desarrollo sostenibles y con bajas emisiones de carbono.

- Proyecto “Guardianes del Bosque: Liderazgo Sostenible” – CESAL

En Ucayali, junto con CESAL, el proyecto impulsó el liderazgo sostenible en comunidades nativas Yines y Asháninkas, integrando la seguridad alimentaria, los sistemas productivos sostenibles y la conservación de los ecosistemas amazónicos. La iniciativa involucró activamente a más de 200 familias, conectando el desarrollo económico local con la resiliencia climática y el fortalecimiento de la gobernanza comunitaria. Como resultado, se contribuyó a la protección de cerca de 33,000 hectáreas de bosques comunales en la Amazonía y al manejo sostenible de 209 hectáreas de cacao, lo que permitió incrementar la producción en un 13 %, reducir las pérdidas asociadas a eventos climáticos, mejorar la calidad del producto y generar mayores ingresos para las familias participantes.



3. Sociedad Inclusiva

Contribuimos a eliminar barreras y a ampliar el acceso a oportunidades para construir un futuro más equitativo. Reconocemos que la inclusión es un proceso continuo que requiere tiempo, atención y acciones deliberadas para generar cambios sostenidos. Por ello, trabajamos activamente para fortalecer el acceso equitativo a las oportunidades, abordar la discriminación y respaldar alianzas estratégicas que generen impactos positivos en las comunidades donde operamos. De este modo, promovemos la diversidad y la inclusión como pilares para crear valor compartido y un futuro más equitativo para nuestros clientes, colaboradores y comunidades.

Voluntariado Corporativo

Nuestra Campaña Global de Donaciones de los Empleados reúne diversas oportunidades de voluntariado y donación, y promueve la participación de los colaboradores en nobles causas que buscan contribuir a las comunidades en las que tenemos presencia. Durante el 2025, se llevaron a cabo diversas iniciativas de voluntariado alineadas con nuestros pilares de impacto social: educación financiera, empleabilidad, inclusión y acción ambiental. El 35 % de nuestros colaboradores participó en las actividades de voluntariado del Banco durante el año, acumulando un total de 3,658 horas de trabajo voluntario.

Esta iniciativa se lleva a cabo a través de nuestra plataforma web Spark, en la que los colaboradores encuentran y se inscriben a voluntariados en todo el mundo. Además, Scotiabank invierte en maximizar el impacto de los voluntarios, por lo que, por cada hora de labor registrada en la plataforma, los colaboradores reciben US$12 que pueden donar a las causas de su elección. En el 2025, se impulsaron tres campañas locales de donación en las que, gracias a la solidaridad de los Scotiabankers, se logró recaudar más de US$43,890.86, un 54 % más que el año anterior.

