CÓDIGO DE CONDUTA
SCOTIABANK BRASIL

Agosto/2025

Este documento foi revisado e aprovado pela Diretoria Executiva do Scotiabank Brasil em agosto de 2025.

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO 3
1.1 Propósito 3
1.2 Periodicidade de Revisão 3
1.3 Papéis e Responsabilidades 3
1.4 Consequências em Não Seguir ao Código 4
1.5 Políticas do Scotiabank 4
2. IDENTIFICANDO PREOCUPAÇÕES (“*RAISE A CONCERN*”) 4
2.1 Obrigação em Reportar 5
2.2 Proteção contra Retaliação 5
2.3 Como Reportar 5
3. PRINCÍPIOS 6
3.1 Princípio 1: Siga à lei onde quer que o Scotiabank faça negócios 7
3.2 Princípio 2: Evite colocar você ou o Scotiabank em uma situação de conflitos de interesses 8
3.3 Princípio 3 - Atue com honestidade e integridade 10
3.4 Princípio 4 - Respeite a privacidade, confidencialidade e proteja a integridade e segurança de ativos, comunicações, informações e transações 11
3.5 Princípio 5: Trate a todos de forma justa, igualitária e profissional 14
3.6 Princípio 6: Honre nossos compromissos com as comunidades onde operamos 14
4. DISPOSIÇÕES FINAIS 16
4.1 Informações e Orientações ao Cliente 16
4.2 Insider Trading ou Recomendações 16
4.3 Barreiras da Informação 16
4.4 Inexistência de Corrupção ou Suborno 16

1. Introdução

1.1 Propósito

O presente documento está alinhado com o *Scotiabank Code of Conduct* (o "Código de Conduta Global") da matriz *The Bank of Nova Scotia* ("BNS"), ao qual o Conglomerado Prudencial Scotiabank Brasil ("Scotiabank Brasil" ou "SBB") é subsidiário integral e, desta forma, está sujeito às regulamentações internas aplicáveis ao Scotiabank de forma global.

O Conglomerado Prudencial Scotiabank Brasil é composto pelo Scotiabank Brasil S.A. Banco Múltiplo ("Banco") e pela Scotiabank Brasil S.A CTVM ("Corretora"). O Código de Conduta Global está disponível no site global do Scotiabank (https://www.scotiabank.com/ca/en/about/inside-scotiabank/code-of-conduct.html), sendo aplicável a todos integralmente.

Este documento visa definir de forma sintetizada e em português, os princípios que devem ser seguidos por funcionários, estagiários e prestadores de serviços terceirizados (conjuntamente, "colaboradores"), atendendo assim também os requerimentos regulatórios do Brasil.

Como instituição autorizada a funcionar pelo Banco Central do Brasil, o SBB está no escopo das legislações que dispõem sobre a Política de Conformidade e sobre os sistemas de Controles Internos, respectivamente, estabelecendo a obrigatoriedade do SBB de disseminar os padrões de integridade e conduta ética, bem como de formalizar seu compromisso com a ética e integridade por meio do cumprimento do Código de Ética ou documento equivalente, sendo obrigatória também a divulgação deste documento.

1.2 Periodicidade de Revisão

Este documento deverá ser revisado pelo menos a cada 2 (dois) anos, ou quando houver alterações no Código de Conduta Global ou no ambiente regulatório local que exija o cumprimento de requisitos específicos, não definidos no Código. Adicionalmente, deverá ser aprovado pela Diretoria Executiva do Scotiabank Brasil.

1.3 Papéis e Responsabilidades

As definições disponíveis no Código de Conduta Global e neste documento, são aplicáveis a todos os colaboradores do SBB.

Todos têm como responsabilidade reportar quaisquer infrações ao Código de Conduta (materializadas, suspeitas ou potenciais) de forma imediata. Gestores têm responsabilidades

adicionais para se manter cientes e comunicar leis e regulamentações, políticas, procedimentos e processos internos, bem como gerenciar e supervisionar colaboradores que estejam sob sua gestão para garantir que estas obrigações sejam seguidas.

Adicionalmente, devem também responder a questionamentos dos membros de sua equipe acerca da passibilidade de reportar infrações materializadas, suspeitas ou potenciais, de acordo com as políticas, procedimentos e processos.

Apresenta-se abaixo um quadro sumarizado com os papéis e responsabilidades, conforme descrito no Código de Conduta Global:

Responsabilidades	Colaboradores ou Terceirizados	Gestores	Heads de Departament	Diretoria Executiva	Compliance Global	Legal	HR	Auditoria Interna
Ler, entender e seguir o Código e políticas	●	●	●	●				
Atestar conformidade	●	●	●	●				
Solicitar esclarecimentos	●	●	●	●				
Reportar violações	●	●	●		●		●	
Comunicar obrigações		●	●		●		●	
Supervisão/monitoramento		●	●		●	●		
Responder dúvidas		●	●		●	●	●	
Tratar violações		●	●		●	●	●	●
Aprovar mudanças ao Código				●				
Aprovar dispensas ou exceções				●	●	●	●	

1.4 Consequências em Não Seguir ao Código

Condutas antiéticas ou ilegais podem colocar o Scotiabank e, em alguns casos, seus clientes, colaboradores e outros interessados em risco. Desta forma, estar alinhado com os princípios e diretrizes deste Código é uma condição indispensável para fazer parte do Scotiabank. Quaisquer violações ou omissões diante de uma infração cometida por outros colaboradores, serão tratadas seriamente e podem resultar em ações disciplinares e até mesmo término de vínculo com o Scotiabank. Há possibilidade também, de que o Scotiabank seja obrigado a reportar estas violações às autoridades legais ou regulatórias, onde estas condutas podem levar a penalidades criminais e/ou cíveis.

1.5 Políticas do Scotiabank

Todos os colaboradores devem estar cientes e em conformidade com todas as políticas do Scotiabank que sejam aplicáveis às suas funções.

2. Identificando Preocupações (“*Raise a Concern*”)

2.1 Obrigação em Reportar

É mandatório aos colaboradores reportarem imediatamente, quaisquer violações ao Código, que sejam materializadas, suspeitas ou potenciais, tendo em vista que a obrigação em reportar é também um requerimento regulatório aplicável ao Scotiabank Brasil. Tais violações incluem, mas não se limitam a:

a) Violações que estejam relacionadas a uma política, procedimento, diretriz, lei, obrigação regulatória ou ao Código de Conduta;
b) Quaisquer fraquezas ou deficiências nas políticas, procedimentos, processos ou controles do Scotiabank que possam permitir que violações ocorram ou não sejam detectadas; e
c) Quaisquer falhas de um fornecedor, prestador de serviço ou contratados em aderir a requerimentos regulatórios ou padrões de ética que sejam semelhantes a este código.

Reportar tais situações pode ajudar a proteger nossos colaboradores, clientes e ao Scotiabank Brasil, bem como a outras partes interessadas. Não reportar pode levar a sanções disciplinares que incluem inclusive o encerramento do vínculo por justa causa ou término de contrato.

2.2 Proteção contra Retaliação

O Scotiabank Brasil protegerá de retaliação indivíduos que, em boa-fé, reporte violações ao Código de Conduta, ou violações às leis, regulamentações ou políticas internas que tenham sido cometidas por colaboradores, diretores ou prestadores de serviço. Também serão protegidos aqueles que relatem problemas com as políticas, procedimentos, processos e controles do SBB.

Qualquer atividade de retaliação contra indivíduos que tenham relatado em boa-fé uma violação, podem criar precedentes para encerramento do contrato ou término do vínculo por justa causa, e, podem também ser sujeitas a penalidades criminais e civis.

2.3 Como Reportar

Todos os colaboradores do SBB têm a responsabilidade de relatar qualquer tipo de ilegalidade por meio das plataformas descritas abaixo:

Programa *Whistleblower*

O programa *Whistleblower* fornece um mecanismo confidencial para que os indivíduos se

apresentem anonimamente e relatem suspeitas de más práticas. O programa recebe, rastreia e investiga suspeitas de más condutas para determinar se tais relatos são fundamentados. O programa garante que o SBB e a Alta Administração tomem medidas para remediar e determinar as causas raiz das improbidades. As investigações são realizadas de forma confidencial em coordenação com áreas-chave em todo o Scotiabank Brasil, que também estão sujeitos ao sigilo do programa.

Como exemplos de violações que podem ser reportadas por meio do Programa *Whistleblower* temos:

a) Má-representação ou falsificação de declarações financeiras;
b) Fraude interna;
c) Condutas de vendas e/ou negociações impróprias;
d) *Insider Trading* e violações de leis relacionadas ao Mercado de Valores Mobiliários;
e) Conflitos de interesse;
f) Oferecimento ou recebimento de subornos;
g) Violações de privacidade ou confidencialidade;
h) Assédio, discriminação e racismo;
i) Retribuições ou retaliações; etc.

O Programa *Whistleblower* pode ser acessado por meio deste link: https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/76973/index.html

O Scotiabank Brasil disponibiliza também em seu site *(http://www.br.scotiabank.com/)* um *link* denominado “Canal de Comunicação”, por meio do qual qualquer pessoa pode realizar comunicação ao Scotiabank Brasil sobre situações com indícios de ilicitudes, sem a necessidade de identificar-se.

3. Princípios

O BNS possui globalmente seis princípios que estão alinhados aos valores e formam a estrutura do Código. Encontrar-se de acordo com eles é parte essencial do processo de cumprir com nossos objetivos corporativos, aderir aos nossos valores e resguardar a reputação do BNS com práticas íntegras e éticas.

Os princípios do BNS, globalmente, são os seguintes:

1) Siga à Lei onde quer que o Scotiabank faça negócios;
2) Evite colocar você ou o Scotiabank em uma situação de conflitos de interesses;
3) Atue com honestidade e integridade;
4) Respeite a privacidade, confidencialidade e proteja a integridade e segurança de ativos, comunicações, informações e transações;
5) Trate a todos de forma justa, igualitária e profissional; e
6) Honre nossos compromissos com as comunidades onde operamos.

Na sequência, encontram-se breves descrições destes princípios. Mais detalhes podem ser encontrados no *Code of Conduct* global (https://www.scotiabank.com/ca/en/about/inside-scotiabank/code-of-conduct.html).

3.1 Princípio 1: Siga à lei onde quer que o Scotiabank faça negócios

Espera-se que os Scotiabankers informem aos clientes sobre produtos e serviços do Scotiabank. No entanto, orientamos que nossos colaboradores não forneçam aconselhamento financeiro, fiduciário, fiscal, de investimento ou jurídico específico a menos que (i) seja parte de suas responsabilidades de trabalho, (ii) detenha m qualificações e licenças apropriadas e (iii) todos os requisitos regulamentares sejam atendidos.

Do Scotiabank é esperada a conformidade com as leis que regulam às nossas atividades de negócios. Existem requisitos legais e regulatórios em cada um dos países nos quais nós operamos, dos quais o Scotiabank precisa seguir onde quer que faça seus negócios, e, por este motivo, seus colaboradores também precisam estar cientes.

Existem também políticas e procedimentos internos do Scotiabank que refletem em como estas leis e regulamentações são seguidas globalmente e por cada uma das suas subsidiárias, portanto é esperado que cada colaborador tenha ciência destas políticas e atue de acordo com aquelas que sejam aplicáveis às suas funções.

Os resultados que atingimos como um negócio são relevantes, mas os meios pelos quais os conquistamos são igualmente essenciais.

Orientamos os colaboradores a reportarem imediatamente qualquer violação, suspeita ou potencial de descumprimento de leis, regulamentos ou políticas internas.

3.2 Princípio 2: Evite colocar você ou o Scotiabank em uma situação de conflitos de interesses

Todos os colaboradores possuem uma obrigação de agir de acordo com os melhores interesses do Scotiabank. Um conflito de interesses pode surgir quando houver um conflito entre o que é o seu melhor interesse (financeiro ou não) e o que é o melhor interesse do Scotiabank.

Mesmo que não haja um conflito de interesses de fato, se outras pessoas perceberem um, ainda podem se preocupar com a possibilidade de que algo não esteja sendo conduzido de forma adequada e imparcial. Por este motivo, é importante evitar qualquer aparência de um conflito de interesses, assim como um conflito de fato.

3.2.1 Conflitos de Interesses Pessoais

Os colaboradores são encorajados a, sempre que encontrarem uma situação de conflitos de interesse, ou uma situação em que possa configurar um conflito, buscar os meios de reporte adequados, que melhor protejam o Scotiabank, seus colaboradores e clientes com honestidade, integridade e objetividade. Exemplos de situações de possíveis conflitos de Interesses:

EXEMPLOS DE POTENCIAIS CONFLITOS DE INTERESSES

SITUAÇÃO	CONFLITO
Um cliente nomeia um colaborador como beneficiário de seu testamento	A família do cliente, ou outros, podem entender que o colaborador utilizou de sua posição para, de forma injusta, coagir, manipular ou tomar vantagem do cliente
Um colaborador aceita ingressos caros para um evento esportivo que já estava esgotado, como um presente para si e sua família	O colaborador está em risco que outros tenham a percepção de que eles foram influenciados de forma inapropriada em seu julgamento quando do fornecimento de empréstimos ou outras decisões relacionadas às contas do cliente no Scotiabank
Um colaborador aceita um presente de um fornecedor ou prestador de serviços que está concorrendo para assumir um contrato com o Scotiabank	Outros fornecedores podem entender que, ou o Scotiabank, ou o colaborador, foram influenciados pelo presente para tomar o contrato com aquele fornecedor ou prestador de serviços
Um gestor tem um membro de sua família como destinatários de reporte diretos ou indiretos (membros de família incluem cônjuge, pais e avós, filhos (incluindo filhos de seus cônjuges ou adotados) ou netos)	Outros colaboradores e terceiros podem entender como um conflito de interesses ou um favoritismo. Nossas decisões de negócios e de recursos humanos devem ser baseadas em práticas de negócios e gestão éticas, e não devem ser influenciadas por preocupações pessoais

Adicionalmente, os itens abaixo indicam conflitos que são comuns nas atividades do Scotiabank, como:

i. Transações que envolvem colaboradores, membros de sua família ou relacionamentos próximos;
ii. Atividades ocupacionais externas, interesse financeiro ou emprego;
iii. Mau uso de informações confidenciais;
iv. Compra ou Venda de Ativos do Scotiabank;
v. Partes Relacionadas; e
vi. Atividades Ocupacionais Externas (incluindo Cargos de Diretoria)

O Scotiabank Brasil busca identificar e prevenir conflitos de interesse decorrentes de obrigações de colaboradores com o Scotiabank e atividades desenvolvidas em cargos de alta influência em outras empresas. Os colaboradores são orientados a declarar atividades externas. Posições de diretoria em *Boards* de companhias que competem com o Scotiabank não serão aprovadas e o Scotiabank se reserva ao direito de solicitar que os colaboradores deixem cargos de diretoria que possam apresentar algum tipo de conflito.

3.2.2 Conflitos de Interesses Corporativos

Conflitos de interesses podem também acontecer entre o Scotiabank e seus clientes, por este motivo, os colaboradores devem estar sempre alertas para situações em que possa haver um conflito de interesses ou a aparência de um. Aqueles que tiverem ciência de um potencial conflito de interesses devem observar às políticas, procedimentos, diretrizes e processos relacionados à confidencialidade e conflitos de interesse.

EXEMPLOS DE POTENCIAIS CONFLITOS DE INTERESSES

SITUAÇÃO	CONFLITO
O Scotiabank está financiando um cliente que não está ciente de que irão realizar investimentos em um outro cliente, que está em uma dificuldade financeira, e os rendimentos do investimento serão utilizados para pagar aos empréstimos do Scotiabank.	Há o risco de ser entendido como uma forma de melhorar a posição do Scotiabank, às custas de um cliente.
O Scotiabank é solicitado para liderar um financiamento para mais de uma oferta de um cliente, para um mesmo ativo.	Há o risco de ser entendido como uma forma de melhorar a posição do Scotiabank, às custas de um cliente.
O Scotiabank é solicitado para providenciar as informações financeiras de um terceiro para outro terceiro, para propósitos de *benchmarking*	Há o risco de quebra de confidencialidade devida a um terceiro e o risco de que um terceiro foi utilizado para promoção, às suas custas, de uma melhora da posição do Scotiabank

- **Contribuições Políticas**

Para evitar conflitos de interesses com políticos ou entidades estatais, o Scotiabank não realizará contribuição para nenhuma parte política. Adicionalmente, não há permissão para que os recursos do Scotiabank, ou o nome do Scotiabank, seja utilizado para promover arrecadações de fundos políticos.

3.3 Princípio 3 - Atue com honestidade e integridade

Todos os colaboradores do Scotiabank Brasil devem atuar com honestidade e integridade, não sendo permitidas quaisquer formas das condutas definidas a seguir.

3.3.1 Atividades Fraudulentas ou Ilegais

Não há tolerância quanto a práticas fraudulentas e/ou ilegais, e há exigências para que colaboradores informem ao Scotiabank alguns cenários, incluindo, mas não se limitando a:

a) Apropriação ilegal de recursos do Scotiabank e/ou de seus Clientes (como roubo, fraude, apropriação indébita etc.);
b) Acesso não autorizado e indevido a recursos, informações ou instalações do Scotiabank e/ou de seus clientes;
c) Criação de registros falsos;
d) Aceitação de subornos ou participação em outras atividades corruptas;
e) *Insider Trading* e *Tipping,* ou seja, uso de informação privilegiada;
f) É necessário informar imediatamente ao Scotiabank quando tiver conhecimento de uma acusação ou condenação criminal (atual), quando não houver sido dado perdão judicial; e
g) Práticas anticompetitivas estão proibidas;

3.3.2 Prevenção à Transações Impróprias

Para impedir que os recursos e o nome do Scotiabank sejam utilizados para prática de transações impróprias, existem procedimentos adotados pelo Scotiabank Brasil que estão em linha com a regulamentação local vigente.

3.3.3 Práticas de Negócios Éticas

O Scotiabank não poupa esforços para que as suas atividades e as de seus colaboradores sejam

desempenhadas com os mais altos padrões de ética e conduta. Os padrões de ética definem procedimentos a serem adotados em situações relacionadas à presentes e outros benefícios, doações e patrocínios, bem como: comunicação com clientes, colaboradores e outras pessoas; respeito aos direitos de propriedade intelectual; e ética em relação ao uso de dados.

3.3.4 Contratação de Fornecedores

Quando da condução de seus negócios, o Scotiabank se utiliza de fornecedores ou prestadores de serviços. No caso de contratação de terceiros/prestadores de serviços, o processo é realizado de acordo com as políticas e procedimentos internos aplicáveis, apenas com aqueles que sejam competentes e de boa reputação, e que possuem negócios que são conduzidos com base em padrões comparáveis aos do Scotiabank.

3.3.5 Comunicações e Representações

A confiança é a base de nosso relacionamento com nossos clientes, colegas, *shareholders* e com as comunidades nas quais operamos. Portanto, o cuidado na comunicação deve ser empregado em todos os momentos, especialmente em: divulgações públicas de informações; realização de discursos públicos ou outros contatos com a mídia, expressão de visões e opiniões pessoais; e quando do uso do nome, marca e reputação do Scotiabank.

3.3.6 Cooperação com Auditorias e Investigações

Os colaboradores são orientados a sempre cooperar totalmente com qualquer trabalho de auditorias e/ou processos de investigação, sejam estes internos, externos ou regulatórios, sendo diretos, confiáveis e, mantendo em mente as diretrizes e procedimentos do Scotiabank em relação ao compartilhamento de informações.

Os colaboradores não devem destruir, descartar, manter consigo ou alterar registros pertinentes a uma autoridade regulatória, auditoria, jurídico ou investigação governamental.

3.4 Princípio 4 - Respeite a privacidade, confidencialidade e proteja a integridade e segurança de ativos, comunicações, informações e transações

3.4.1 Privacidade e Confidencialidade

Há uma obrigação de guardar informações pessoais e de negócios confiadas aos colaboradores pelos clientes, outros colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços e outros, bem como

à confidencialidade das próprias atividades do SBB. Esta obrigação continua até mesmo após a saída de um colaborador do SBB.

a) Obrigação em Proteger Informações Pessoais e Confidenciais

Clientes, colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços e outros confiam no Scotiabank para manter suas informações de negócios, pessoais e confidenciais, seguras. Proteger a sua privacidade e confidencialidade de suas negociações conosco é essencial para salvaguardar nossa reputação. Proteger informações pessoais e confidenciais é também um requerimento legal, estabelecido no Brasil pela Lei Geral de Proteção de Dados (a "LGPD").

Todas as informações sobre, ou recebidas de, indivíduos, clientes corporativos ou colaboradores (incluindo potenciais colaboradores e clientes) devem ser presumidas como sendo informações confidenciais, a não ser que o contrário esteja expressamente claro.

Desta forma, nunca acesse as informações pessoais de clientes, colaboradores e outros indivíduos (incluindo as suas), ou informações de negócios confidenciais sobre o Scotiabank ou um cliente, sem que haja uma razão legítima relacionada a seu trabalho e autorização apropriada.

b) Gestão Adequada de Informações Confidenciais

É responsabilidade dos colaboradores guardar e gerir de forma adequada quaisquer informações pessoais ou confidenciais das quais tenham custódia, acesso ou uso. Isso se aplica, inclusive, quando ao descarte de materiais danificados ou sobressalentes.

3.4.2 Assertividade e Integridade de Transações e Registros

Todos devem cumprir com sua parte em garantir a precisão e integridade dos registros e informações em sistemas de reporte, seguindo as Políticas, Procedimentos e processos que assegurem que as transações tenham:

a) Interesse de negócios legítimo;
b) Estejam devidamente aprovadas;
c) Sejam prontamente e precisamente registradas; e
d) Estejam adequadamente resguardadas por documentação de *backup*.

3.4.3 Segurança

Todos os colaboradores devem atuar com segurança: (i) mantendo os ativos do Scotiabank e de seus clientes seguros; (ii) mantendo a integridade dos computadores e sistemas de comunicação; (iii) garantindo que os ativos e informações que estejam em posse de fornecedores e prestadores de serviços sejam também mantidos com segurança; (iv) mantendo a correta utilização da propriedade e informações do Scotiabank quando atuando fora do escritório; e (v) utilizando apropriadamente a tecnologias de informação e serviços.

a) Integridade dos Computadores e Sistemas de Comunicação

Sistemas de computador, programas e outros bens e recursos tecnológicos devem ser protegidos de roubo, acesso não autorizado ou uso indevido, bem como de perda ou danificação intencional ou não intencional. Os colaboradores devem sempre estar em conformidade com as políticas e procedimentos de segurança, incluindo quaisquer requerimentos específicos aplicáveis aos sistemas ou programas utilizados.

b) Ativos e Informações em Posse de Terceiros

Como colaboradores do Scotiabank que podem conceder a terceiros a custódia ou salvaguarda de ativos ou informações pessoais ou confidenciais, estão também responsáveis por garantir que os procedimentos de segurança destes terceiros atinjam ou excedam aos parâmetros do Scotiabank.

c) Utilização da Propriedade do Scotiabank enquanto trabalhando remotamente

Quando trabalhando remotamente ou fora do escritório, mesmo que ocasionalmente ou por meio de um acordo aprovado, e tenham bens do Scotiabank em sua custódia, é esperado que os colaboradores mantenham estes bens seguros por meio do conhecimento e respeito às políticas e procedimentos de segurança.

d) Uso apropriado de Tecnologias de Informação e Serviços

O uso apropriado de tecnologias e serviços de informação, eletrônicos e serviços de telecomunicação, como computadores, acesso à internet, correio de voz, e-mail, máquina de Fax, scanners e telefones são fornecidos para permitir que as atividades dos colaboradores sejam realizadas adequadamente. Qualquer outro uso, com exceção de razoáveis e ocasionais usos pessoais, não é permitido.

3.4.4 Comunicações Digitais, uso e representação

Uso inapropriado da internet fora do ambiente de trabalho pode levar aos colaboradores, o Scotiabank ou seus clientes (ou outros interessados) a riscos legais, reputacionais, de privacidade, de segurança entre outros. Orientamos que os colaboradores sejam cautelosos para não dar a impressão de que estes falam em nome do Scotiabank ou expressam uma perspectiva aprovada pelo Scotiabank.

3.5 Princípio 5: Trate a todos de forma justa, igualitária e profissional

Estão contemplados clientes, colaboradores, partes interessadas, fornecedores, prestadores de serviço, governantes, reguladores, concorrentes, a mídia e o público geral.

O Scotiabank tem o compromisso de respeitar e promover os direitos humanos e tratar a todos com os quais se relaciona de forma justa e em manter um ambiente de trabalho que suporte a produtividade, objetivos pessoais, dignidade e autorrespeito de todos.

3.5.1 Diversidade, Igualdade e Direitos Humanos

O Scotiabank está empenhado em fornecer um ambiente inclusivo, respeitoso e seguro, livre de discriminação e assédio para todos, bem como em cumprir as leis aplicáveis relativas à discriminação, direitos humanos e assédio. Isso se aplica a todos os colaboradores, incluindo os diretores. Suas ações devem ser consistentes com estes princípios e quaisquer requisitos legais relacionados.

O Scotiabank não tolera qualquer discriminação ou assédio no local de trabalho, com base em critérios tais como idade, incapacidade, origem étnica, sexo, raça, posicionamento político, atividades representativas de trabalhadores, religião ou orientação sexual. O Scotiabank incentiva a cultura do aprendizado, na qual o feedback das partes interessadas é encorajado e apreciado.

3.5.2 Saúde e Segurança no Ambiente de Trabalho

O Scotiabank está comprometido em fornecer um local de trabalho saudável e seguro, em conformidade com as leis e regulamentos locais aplicáveis. Isso inclui um compromisso de fornecer um local de trabalho livre de violência, mantendo um ambiente respeitoso e seguro.

3.6 Princípio 6: Honre nossos compromissos com as comunidades onde operamos

Para ter sucesso, todos devemos agir de maneira que seja ambiental, econômica e socialmente responsável. Isso garantirá que seremos vistos como um parceiro bem-vindo nos mercados em que operamos e naqueles em que procuramos operar.

3.6.1 Proteção ao Meio Ambiente

Como o Scotiabank Brasil é parte do *The Bank of Nova Scotia*, uma grande e internacional instituição financeira, as nossas operações diárias têm um volume de impactos diretos e indiretos no meio ambiente. O Scotiabank tomou ações para mitigar estes impactos por meio da adoção de políticas, procedimentos, diretrizes e processos com respeito a, por exemplo, risco de crédito ambiental, diretrizes socioambientais aprimoradas para empréstimos que financiarão projetos e gerenciamento responsável de nossa posição operacional socioambiental.

3.6.2 Atividades de Caridade

O Scotiabank está comprometido em realizar uma contribuição positiva em todas as comunidades em que opera. Todas as doações ou suportes fornecidos em prol do Scotiabank devem ser realizados de acordo com as políticas, procedimentos, diretrizes e processos aplicáveis.

3.6.3 Atividades Políticas

Para evitar conflitos de interesses com Estados e outras entidades políticas, ou a percepção de uma tentativa de obter tratamento favorável para o Scotiabank ou uma subsidiária, o Scotiabank não realiza contribuições políticas.

Em relação às participações políticas pessoais dos colaboradores, o Scotiabank entende que a participação no processo político é um processo importante para contribuições à comunidade, e uma decisão pessoal que é sujeita à consciência e discrição de cada pessoa. Ninguém no Scotiabank pode requerer que alguém:

- Contribua pessoalmente para apoiar ou se opor a nenhum candidato ou organização política; ou
- Abster-se de uma atividade política, desde que aquela atividade não seja proibida por lei e não esteja sendo conduzida durante o tempo de trabalho para o Scotiabank ou por meio de suas instalações e/ou recursos, que não interfira na performance do trabalho e não apresente conflitos de interesse.

4. Disposições Finais

4.1 Informações e Orientações ao Cliente

Os colaboradores do Scotiabank Brasil não devem enganar o mercado ou os clientes, seja por meio de seus atos ou por suas declarações. Desta forma, ao estabelecer um relacionamento ou prestar serviços financeiros a um cliente, deve-se tomar muito cuidado para que o cliente receba toda a informação necessária para uma tomada de decisão consciente, e de forma adequada, e zelando para que se evite qualquer prática capaz de induzi-lo ao erro.

Durante a negociação e/ou recomendação de produtos e serviços pelo Scotiabank Brasil, o funcionário deve sempre consultar as políticas internas aplicáveis sobre a adequação do produto ou serviço ao perfil do cliente.

4.2 Insider Trading ou Recomendações

A conduta de *Insider Trading* não é tolerada pelo SBB. "*Inside Information*" são informações não públicas e confidenciais ("informação privilegiada"), cuja divulgação pode afetar a cotação e o valor de títulos e valores mobiliários em geral.

"*Insider Trading*" é o ato de negociar para si ou para terceiros títulos e valores mobiliários em geral com base em uma informação privilegiada, assim como passar tal informação para que terceiros negociem em nome próprio.

4.3 Barreiras da Informação

As Barreiras de Informação dizem respeito a um conjunto de regras e restrições relacionadas à comunicação de informações não públicas e confidenciais ("informação privilegiada") dentro das áreas do Scotiabank Brasil. Procedimentos e restrições criam Barreiras de Informação entre as "Áreas de Negócios"

4.4 Inexistência de Corrupção ou Suborno

O Scotiabank Brasil não tolera nenhuma forma de corrupção ou suborno. Independentemente disso, podem surgir situações às quais não constituam corrupção ou suborno, mas que possam permitir o julgamento de que nossos colaboradores, clientes e parceiros comerciais estejam envolvidos.

4.4.1 Aceitação de Presentes e Benefícios

O Scotiabank Brasil estabeleceu em suas políticas internas procedimentos relacionados à aceitação de presentes e outros benefícios, bem como para doações e patrocínios, garantindo que estas práticas estejam alinhadas aos princípios e valores do Scotiabank Brasil.

Presentes e doações por parceiros comerciais são, até certo ponto, compatíveis com as práticas comerciais habituais. Entretanto, eles podem conter um conflito de interesses potencial e colocar em risco a reputação do SBB.