

Avis de convocation à la
178^e assemblée annuelle des actionnaires
et circulaire de sollicitation de procurations

INFORMATION IMPORTANTE POUR LES ACTIONNAIRES

➤ **Votre participation est importante – prenez quelques instants pour voter.**

La description des directives concernant le vote commence à la page 1.

À l'attention de nos actionnaires

Nous vous invitons à assister à notre 178^e assemblée annuelle des actionnaires, qui aura lieu au Sheraton Hotel Newfoundland, à St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador), à 10 h (heure avancée de Terre-Neuve), le jeudi 8 avril 2010. Nos collègues, administrateurs et membres de la haute direction, et nous-mêmes avons hâte de vous rencontrer, de vous présenter notre point de vue sur nos résultats financiers de 2009 et de vous donner un aperçu de nos projets d'avenir. Nous espérons que vous pourrez nous joindre à nous.

Veuillez prendre le temps de lire ces documents. La circulaire renferme d'importants renseignements sur l'assemblée annuelle et les questions qui y seront traitées, sur l'exercice de vos droits de vote, sur les candidats proposés aux postes d'administrateurs, sur nos pratiques en matière de gouvernance et sur la rémunération de nos membres de la haute direction et de nos administrateurs. Si vous ne pouvez assister à l'assemblée annuelle, veuillez utiliser le formulaire de procuration ou le formulaire de directives concernant le vote ci-joint, pour voter avant l'assemblée. Il est important que vous exercez les droits de vote afférents à vos actions.

L'assemblée annuelle sera diffusée en direct dans la section « Relations avec les investisseurs » de notre site Web www.banquescotia.com. Un enregistrement de l'assemblée demeurera disponible sur ce site pendant plusieurs semaines.

Veuillez agréer l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Le président du conseil,



John T. Mayberry

Le président et chef de la direction,



Rick Waugh

Table des matières
Circulaire de sollicitation de procurations

Droits de vote

Qui peut voter?	1
Voter en personne	1
Voter par procuration	2
Propriétaires véritables (détenteurs non inscrits)	3
Nombre de voix requises pour l'approbation	4
Sollicitation de procurations	4

Ordre du jour de l'assemblée

États financiers	4
Élection des administrateurs	4
Nomination des vérificateurs	4
Vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants	6
Propositions des actionnaires	6
Candidats aux postes d'administrateurs	7

Rémunération des administrateurs

Rémunération des administrateurs	16
--	----

Gouvernance

Réglementation de la gouvernance	22
Rapports des comités	23
Rapport du comité de vérification et de révision	23
Rapport du comité de gouvernance et du régime de retraite	24
Rapport du comité de direction et d'évaluation des risques	26
Rapport du comité des ressources humaines	27

Rémunération de la haute direction — Analyse de la rémunération

Sommaire	30
À propos de la rémunération de la haute direction à la Banque Scotia	31
Renseignements détaillés sur la rémunération de la haute direction	35
Rémunération des membres de la haute direction visés : mise à jour de 2009	43
Tableau sommaire de la rémunération	47
Attributions en vertu d'un régime incitatif	48
Prestations en vertu d'un régime de retraite	52
Cessation des fonctions : incidences sur la rémunération	54
Autres mises à jour en 2009	57

Autre Information

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	59
Assurance de la responsabilité civile des administrateurs et dirigeants	60
Information supplémentaire	60
Approbation des administrateurs	60

Annexe A

Propositions soumises par des actionnaires	61
--	----

Appendice 1

Déclaration sur les règles en matière de gouvernance	64
--	----

Appendice 2

Normes d'indépendance des administrateurs	75
---	----



AVIS DE CONVOCATION À NOTRE 178^e ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

Vous êtes invités à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2010.

Date et heure :

le jeudi 8 avril 2010
à 10 h (heure avancée de Terre-Neuve)

Lieu :

Sheraton Hotel Newfoundland, Fort William Ballroom
115 Cavendish Square
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) A1C 3K2

Notre assemblée aura lieu aux fins suivantes :

États financiers – Vous recevrez les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009 et le rapport des vérificateurs connexe.

Administrateurs – Vous élirez les administrateurs qui siégeront à notre conseil. À la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » qui commence à la page 7, vous trouverez des renseignements à propos de chaque candidat proposé aux postes d'administrateurs, notamment ses antécédents et son expérience, les comités dont il fait partie et le nombre d'actions dont il est propriétaire. Tous les administrateurs sont élus pour un mandat d'un an.

Vérificateurs – Vous voterez en faveur de la reconduction de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre de vérificateurs. Le conseil, sur recommandation du comité de vérification et de révision, a proposé la reconduction de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre de vérificateurs de la banque nommés par les actionnaires. Vous trouverez à la rubrique « Nomination des vérificateurs » qui commence à la page 4 les services que KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. a rendus à la banque en 2009 et les honoraires que nous leur avons versés. Un représentant de ce cabinet a été invité à l'assemblée annuelle.

Vote à l'égard de la rémunération – Vous serez appelé à examiner et à approuver la résolution consultative (non exécutoire) suivante :

« Il est résolu, sur une base consultative et de sorte que ne soient pas diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants énoncée dans la présente circulaire de sollicitation de procurations remise avant l'assemblée annuelle des actionnaires de 2010 de la Banque. »

Propositions des actionnaires – Vous serez appelé à examiner deux propositions soumises par un actionnaire. Ces propositions et nos réponses commencent à la page 61.

Autres questions – Si l'assemblée (ou toute reprise de celle-ci) est dûment saisie d'autres questions, vous (ou votre fondé de pouvoir, si vous votez par procuration) pourrez exercer votre droit de vote comme vous le souhaitez. Nous ne sommes au courant d'aucune autre question devant être soumise à l'assemblée annuelle.

À la date de référence, soit le 9 février 2010, il y avait 1 028 698 313 actions ordinaires de la banque en circulation et, sous réserve des restrictions prévues dans la *Loi sur les banques* (Canada), ces actions conféraient chacune à leurs détenteurs une voix à l'assemblée annuelle.

Nous invitons les actionnaires inscrits à remplir le formulaire de procuration et à le retourner dans l'enveloppe ci-jointe ou par télécopieur au 416 263-9524 ou au 1 866 249-7775. **Le formulaire de procuration doit parvenir à l'agent des transferts de la banque, Société de fiducie Computershare du Canada, à son bureau situé au 100 University Avenue, 9th Floor, Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1, au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est), le 7 avril 2010.**

Par ordre du conseil d'administration

Deborah M. Alexander
Vice-présidente à la direction,
Affaires juridiques et Secrétariat général

Toronto (Ontario) Canada
Le 9 février 2010

NOTE : Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous souhaitez recevoir (ou continuer de recevoir) les états financiers intermédiaires et les rapports de gestion intermédiaires trimestriels par la poste au cours de l'année 2010, vous devez cocher la case de demande prévue à cette fin au bas de votre formulaire de procuration. Les autres actionnaires qui souhaitent recevoir ces documents doivent cocher la case de demande prévue à cette fin sur le formulaire de directives concernant le vote. Si vous n'en faites pas la demande, les rapports trimestriels ne vous seront pas envoyés. Les résultats financiers sont annoncés par communiqué de presse, et les états financiers et les rapports de gestion sont disponibles sur le site Web de la Banque Scotia, www.banquescotia.com.

Certains foyers peuvent recevoir plusieurs exemplaires du rapport annuel de la Banque Scotia si plusieurs actionnaires inscrits résident à la même adresse. Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez nous demander d'arrêter de vous envoyer le rapport annuel contenant les états financiers annuels et le rapport de gestion annuel en cochant la case Renonciation au rapport annuel figurant au bas du formulaire de procuration. Si vous cochez la case Renonciation au rapport annuel, vous ne recevrez pas le rapport annuel, mais vous continuerez de recevoir la circulaire de sollicitation de procurations, le formulaire de procuration et les autres documents envoyés aux actionnaires. Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous ne cochez pas cette case, vous continuerez de recevoir le rapport annuel.

NOTE : Les actionnaires inscrits reçoivent un formulaire de procuration avec leur exemplaire de la présente circulaire de sollicitation de procurations. Vous pouvez utiliser ce formulaire pour exercer les droits de vote afférents à vos actions si vous ne pouvez assister à l'assemblée des actionnaires; veuillez vous reporter à la rubrique « Voter par procuration » qui commence à la page 2. Si vous n'êtes pas un actionnaire inscrit (un courtier ou un autre intermédiaire détient pour vous les actions dont vous êtes propriétaire véritable), il est possible que vous receviez de votre intermédiaire, avec la présente circulaire de sollicitation de procurations, un formulaire de directives concernant le vote ou un formulaire de procuration; veuillez vous reporter à la rubrique « Propriétaires vérifiables (détenteurs non inscrits) » qui commence à la page 3.

LA BANQUE DE NOUVELLE-ÉCOSSE

CIRCULAIRE DE SOLICITATION DE PROCURATIONS

Toute l'information est en date du 1^{er} février 2010, à moins d'indication contraire.

La présente circulaire de sollicitation de procurations est expédiée relativement à la sollicitation par la direction de La Banque de Nouvelle-Écosse (la « banque ») de procurations devant servir à l'assemblée annuelle des actionnaires de la banque (l'« assemblée ») qui se tiendra aux lieu, date et heure et aux fins indiqués dans l'avis de convocation ci-joint.

Nous avons mis à jour le style et le libellé de la présente circulaire de sollicitation de procurations pour que ce document soit plus convivial et plus facile à lire pour nos actionnaires. Nous espérons que cette mise à jour encouragera la discussion avec les actionnaires et vous aidera à mieux comprendre notre banque et ses pratiques.

DROITS DE VOTE

QUI PEUT VOTER?

Une voix par action

Le 9 février 2010 est la date de référence pour déterminer les actionnaires qui ont le droit de recevoir un avis de convocation et de voter à l'assemblée.

Sous réserve de certaines restrictions décrites ci-après, chaque actionnaire a droit à une voix pour chaque action ordinaire de la banque (une « action ordinaire de la banque ») immatriculée à son nom au 9 février 2010. En date du 1^{er} février 2010, on comptait 1 028 672 373 actions ordinaires de la banque en circulation.

Aux termes de la *Loi sur les banques* (Canada) (la « Loi sur les banques »), aucune personne ni entité, avec les entités qu'elle contrôle, ne peut être propriétaire de plus de 10 % de toute catégorie d'actions de la banque sans l'approbation du ministre des Finances. À la connaissance des administrateurs et dirigeants de la banque, aucune personne ni entité n'est propriétaire d'actions comportant plus de 10 % des droits de vote afférents aux actions émises et en circulation de toute catégorie de la banque, ni n'exerce un contrôle ou n'a la haute main sur celles-ci.

Restrictions quant aux droits de vote

La Loi sur les banques limite les droits de vote des actionnaires de la banque de certaines façons. Les droits de vote afférents aux actions ne peuvent être exercés, en personne ou par procuration, si les actions sont détenues en violation de la Loi sur les banques, ou si les actions sont la propriété effective du gouvernement du Canada ou d'une province du Canada, du gouvernement d'un pays étranger ou de toute subdivision politique de ce pays, ou de tout organisme de ces entités. Aucune personne ni aucune entité contrôlée par quelque personne ne peut exercer à l'égard d'actions détenues en propriété véritable par cette personne ou cette entité des droits de vote représentant, au total, plus de 20 % des droits de vote admissibles qui peuvent être exercés.

Pour de plus amples renseignements concernant les droits de vote, veuillez communiquer avec la secrétaire de la banque.

VOTER EN PERSONNE

Les actionnaires inscrits qui assistent à l'assemblée à St. John's le 8 avril 2010 peuvent exprimer une voix pour chaque action ordinaire de la banque qu'ils détiennent (sauf les actionnaires soumis aux restrictions de vote) à l'égard des résolutions soumises à l'assemblée. Si vous êtes un actionnaire inscrit désirant assister et voter personnellement à l'assemblée, vous n'avez pas à remplir et à retourner le formulaire de procuration. Veuillez vous inscrire auprès du scrutateur, Société de fiducie Computershare du Canada, à votre arrivée à l'assemblée. Notez que la majorité des actionnaires de la banque sont des propriétaires véritables plutôt que des actionnaires inscrits. Si vous êtes un propriétaire véritable, consultez la rubrique « Propriétaires véritables (détenteurs non inscrits) » qui commence à la page 3.

VOTER PAR PROCURATION

Les actionnaires inscrits qui ne prévoient pas assister à l'assemblée peuvent exercer leurs droits de vote en nommant un fondé de pouvoir qui y assistera à leur place. Vous pouvez dire à cette personne comment voter ou la laisser choisir pour vous.

Qu'est-ce qu'une procuration?

Une procuration est un document qui autorise quelqu'un d'autre que l'actionnaire inscrit à assister à l'assemblée et à y exercer les droits de vote de ce dernier. Si vous êtes un actionnaire inscrit, un formulaire de procuration est joint au présent document pour l'assemblée. Veuillez l'utiliser pour nommer un fondé de pouvoir. (Vous pouvez également utiliser tout autre formulaire de procuration légalement valide.)

Nomination d'un fondé de pouvoir

Votre fondé de pouvoir est la personne que vous nommez pour exercer vos droits de vote. **Vous pouvez indiquer la personne de votre choix en tant que votre fondé de pouvoir.** Cette personne n'a pas à être un autre actionnaire. Vous n'avez qu'à inscrire le nom de cette personne dans l'espace en blanc prévu dans le formulaire de procuration ci-joint. Si vous laissez l'espace susmentionné du formulaire de procuration en blanc, les administrateurs de la banque qui sont désignés dans le formulaire sont nommés pour agir en tant que votre fondé de pouvoir. Votre procuration autorise le fondé de pouvoir à voter et à agir autrement pour vous à l'assemblée, y compris à toute reprise de celle-ci après ajournement.

Si vous votez à l'égard des questions soumises en cochant les cases pertinentes dans le formulaire de procuration, les droits de vote afférents à vos actions seront exercés selon vos directives. Si vous ne cochez aucune des cases, votre fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote afférents à vos actions comme il le souhaite (se reporter à la rubrique « Vos droits de vote exercés par procuration » ci-après).

Pour qu'il soit tenu compte de votre vote, vous devez faire en sorte que votre procuration dûment signée parvienne au bureau de Toronto de notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, avant 17 h, (heure normale de l'Est), le 7 avril 2010. Vous pouvez la retourner à l'adresse suivante :

par la poste, au 100 University Avenue, 9th Floor, Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1

OU

par télécopieur, au 416 263-9524 ou au 1 866 249-7775

Si vous changez d'idée

Si vous désirez révoquer votre procuration après l'avoir remise, vous pouvez le faire à tout moment avant qu'elle soit utilisée. Vous ou votre mandataire autorisé devez déclarer clairement par écrit que vous désirez révoquer votre procuration, puis transmettre cette révocation écrite à l'une des adresses suivantes :

The Bank of Nova Scotia Executive Offices
44 King Street West
Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1
Attention : Deborah M. Alexander
Vice-présidente à la direction
Affaires juridiques et Secrétariat général
Télécopieur : 416 866-5090

OU

The Bank of Nova Scotia Head Office
1709 Hollis Street
Halifax (Nouvelle-Écosse) Canada B3J 3B7
Attention : Peter Bessey
Premier vice-président, Région de l'Atlantique
Télécopieur : 1 877 841-9920

La procuration peut être révoquée a) si une révocation est reçue au plus tard le dernier jour ouvrable avant le jour de l'assemblée (ou de toute reprise de celle-ci après ajournement), b) si une révocation est déposée auprès du président de l'assemblée le jour de l'assemblée (ou de la reprise de celle-ci) ou c) de toute autre manière permise par la loi.

Si vous révoquez votre procuration et ne la remplacez pas par une autre qui aura été déposée au bureau de Toronto de notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, avant 17 h (heure normale de l'Est), le 7 avril 2010, vous pouvez quand même exercer les droits de vote afférents à vos actions, mais vous devez le faire en personne à l'assemblée.

Vos droits de vote exercés par procuration

Si vous avez dûment rempli et signé votre procuration et l'avez transmise à l'agent des transferts avant 17 h (heure normale de l'Est), le 7 avril 2010, alors votre fondé de pouvoir peut voter en votre nom à l'assemblée. Si vous avez précisé dans le formulaire de procuration comment voter à l'égard d'une question en particulier (en indiquant POUR, CONTRE ou ABSTENTION), alors votre fondé de pouvoir doit exercer en conséquence les droits de vote afférents à vos actions lors du scrutin.

Si vous N'AVEZ PAS précisé comment vous souhaitez voter à l'égard d'une question en particulier, alors votre fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote afférents à vos actions comme il le souhaite.

Si vous avez nommé les personnes désignées dans le formulaire de procuration en tant que votre fondé de pouvoir, à moins de directives contraires, les droits de vote afférents à vos actions seront exercés à l'assemblée de la façon suivante :

- **POUR l'élection en tant qu'administrateurs des candidats dont le nom est indiqué dans la présente circulaire de sollicitation de procurations;**
- **POUR la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant que vérificateurs;**
- **POUR le vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants (*Say on Pay*);**
- **CONTRE les propositions des actionnaires décrites à l'annexe A.**

Pour de plus amples renseignements sur l'une ou l'autre de ces questions, veuillez vous reporter à la rubrique « Ordre du jour de l'assemblée » ci-après. Si des modifications sont proposées aux questions décrites dans l'avis de convocation ci-joint ou si l'assemblée est dûment saisie d'autres questions, votre fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote afférents à vos actions comme il le souhaite. Nous ne sommes au courant d'aucune autre question devant être soumise à l'assemblée.

Confidentialité

Toutes les procurations seront considérées comme confidentielles et seront retournées à l'agent des transferts de la banque, Société de fiducie Computershare du Canada. La division du service des transferts des valeurs mobilières de l'agent des transferts comptera les procurations et compilera les résultats, qui seront vérifiés par les scrutateurs de l'assemblée. L'agent des transferts remettra à la banque une procuration si celle-ci comporte une observation destinée à la direction de la banque ou si la loi l'exige.

PROPRIÉTAIRES VÉRITABLES (DÉTENTEURS NON INSCRITS)

La plupart des actionnaires sont des « propriétaires véritables » qui ne sont pas des actionnaires inscrits. Leurs actions ordinaires de la banque sont immatriculées au nom d'un intermédiaire comme un courtier en valeurs mobilières, une institution financière, un fiduciaire ou un dépositaire ou autre prête-nom qui détient les actions pour leur compte ou au nom d'une chambre de compensation dont l'intermédiaire est un adhérent (par exemple Services de dépôt et de compensation CDS inc.). Les intermédiaires sont tenus de transmettre les documents relatifs à l'assemblée aux détenteurs non inscrits, à moins de directives contraires du détenteur (et si la réglementation l'exige dans certains cas, malgré ces directives).

Seuls les actionnaires inscrits ou leurs fondés de pouvoir dûment nommés peuvent voter à l'assemblée. Les détenteurs non inscrits devraient suivre les directives de leurs intermédiaires en ce qui concerne l'exercice des droits de vote. Généralement, les intermédiaires fourniront aux détenteurs non inscrits : a) un formulaire de directives concernant le vote que le détenteur non inscrit peut remplir et signer, ou qui permet de voter par un autre moyen comme le téléphone, le télécopieur (s'il est disponible) ou Internet; ou b) un formulaire de procuration signé par l'intermédiaire et indiquant le nombre d'actions appartenant au détenteur non inscrit, mais non rempli par ailleurs. Ces documents permettent aux détenteurs non inscrits de dicter la façon dont seront exercés les droits de vote afférents aux actions dont ils sont propriétaires véritables.

Si les détenteurs non inscrits désirent assister et voter personnellement à l'assemblée, ils doivent inscrire leur nom dans l'espace prévu pour la désignation d'un fondé de pouvoir sur le formulaire de directives concernant le vote ou sur le formulaire de procuration fourni par l'intermédiaire. Ils doivent suivre attentivement les directives de ce dernier pour la remise du formulaire signé ou sur les autres méthodes de réponse.

NOMBRE DE VOIX REQUISES POUR L'APPROBATION

Toutes les questions à l'égard desquelles vous êtes appelés à voter à l'assemblée, comme elles sont décrites dans l'avis de convocation ci-joint, peuvent être approuvées à la majorité simple des voix exprimées.

SOLICITATION DE PROCURATIONS

Nous vous prions de signer et de retourner le formulaire de procuration ou le formulaire de directives concernant le vote pour que vos droits de vote soient exercés à l'assemblée.

Nous paierons le coût de la sollicitation des procurations, qui se fera principalement par la poste. Toutefois, les employés de la banque ou de Société de fiducie Computershare du Canada pourraient aussi solliciter des procurations par téléphone, par écrit ou en personne. Nous pourrions également faire appel aux services de mandataires moyennant un coût minime.

ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés et le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009 sont inclus dans notre rapport annuel qui a été posté aux actionnaires avec la présente circulaire de sollicitation de procurations et/ou sont accessibles sur notre site Web www.banquescotia.com ainsi que sur les sites Web des organismes de réglementation www.sedar.com ou www.sec.gov.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les 14 candidats proposés à l'élection en tant qu'administrateurs, qu'a recommandés au conseil le comité de gouvernance et du régime de retraite, sont indiqués à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » à partir de la page 7. Le mandat de chaque administrateur expire à la levée de la prochaine assemblée annuelle suivant son élection. Puisque M^{me} Parr-Johnson n'est plus admissible au renouvellement de son mandat, elle quittera son poste au sein du conseil à l'assemblée annuelle mais continuera de remplir ses fonctions d'administrateur jusqu'à ce moment-là. Le conseil a l'intention de la nommer administratrice honoraire après l'assemblée.

À moins de directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR les 14 candidats mentionnés à partir de la page 7. Si, pour quelque motif, au moment de l'assemblée, l'un d'eux est incapable de remplir cette fonction, et à moins d'indication contraire, il est prévu que les personnes désignées dans le formulaire de procuration voteront à leur gré pour un ou plusieurs candidats remplaçants.

NOMINATION DES VÉRIFICATEURS

KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. ont agi en tant que nos covérificateurs de manière continue depuis 1992 et sont devenus nos seuls vérificateurs le 3 mars 2006, au moment où les actionnaires ont renouvelé leur mandat à notre assemblée annuelle.

PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. ont aussi agi en tant que nos covérificateurs entre 1992 et le 20 décembre 2005, date à laquelle leur mandat a pris fin par suite de la décision du comité de vérification et de révision d'avoir recours aux services d'un seul cabinet de vérificateurs.

La direction propose de reconduire KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre de vérificateurs nommés par nos actionnaires. À moins d'indication contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR la nomination de KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. jusqu'à la levée de notre prochaine assemblée annuelle.

Politiques et procédures d'approbation préalable des services des vérificateurs nommés par les actionnaires

Le comité de vérification et de révision a adopté des politiques et des procédures (les « politiques ») pour l'approbation préalable des services fournis par les vérificateurs nommés par les actionnaires de la banque. Les politiques ont pour objectif de définir la gamme des services qui peuvent être offerts par les vérificateurs nommés par les actionnaires de la

banque et de faire en sorte que leur indépendance ne soit pas compromise par la prestation d'autres services. Les politiques stipulent que le comité de vérification et de révision doit approuver préalablement ce qui suit :

- les services de vérification (tous les services fournis par les vérificateurs nommés par les actionnaires de la banque de même que tous les services fournis par un autre cabinet d'experts-comptables agréés);
- les autres services autorisés devant être fournis par les vérificateurs nommés par les actionnaires de la banque (principalement des services de vérification et des services liés à la vérification).

Les vérificateurs nommés par les actionnaires de la banque ne doivent pas participer à la prestation de services-conseils en fiscalité ou d'autres services non liés à la vérification, sans l'approbation préalable du comité de vérification et de révision. Les politiques dressent également la liste des services approuvés au préalable, y compris certains services de vérification, services liés à la vérification et services non liés à la vérification limités qui sont compatibles avec les exigences en matière d'indépendance de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (la « loi Sarbanes-Oxley »), les normes d'indépendance canadiennes visant les vérificateurs et les obligations légales applicables. Les politiques s'appliquent à la banque, à ses filiales et aux entités qui doivent être consolidées par la banque. Le comité de vérification et de révision examine et approuve les politiques au moins une fois l'an. Les politiques ne déléguent à la direction de la banque aucune des responsabilités du comité de vérification et de révision.

Honoraires versés aux vérificateurs nommés par les actionnaires

Les honoraires versés par la banque aux vérificateurs nommés par les actionnaires, KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., pour les exercices terminés les 31 octobre 2009 et 31 octobre 2008 se sont établis comme suit :

POUR LES EXERCICES FINANCIERS (EN MILLIONS DE DOLLARS)	2009	2008
Services de vérification	16,6 \$	13,9 \$
Services liés à la vérification	0,6	0,8
Services-conseils en fiscalité autres que de vérification	0,1	0,1
Autres services non liés à la vérification	0,7	0,4
	18,0 \$	15,2 \$

Voici la nature de ces services :

- les services de vérification ont généralement trait aux vérifications et à l'examen réglementaires d'états financiers, ainsi qu'aux services liés aux déclarations d'enregistrement, aux prospectus, aux rapports périodiques et aux autres documents déposés auprès des autorités de réglementation des valeurs mobilières ou aux autres documents diffusés dans le cadre de placements de titres;
- les services liés à la vérification comprennent des services d'attestation exigés par les organismes de réglementation qui n'ont pas de lien direct avec les états financiers, l'examen des contrôles et procédures relativement à l'information réglementaire, la vérification des régimes d'avantages sociaux des employés, d'autres entités affiliées et d'organismes de placement collectif, des services d'attestation spéciaux qui ne sont pas exigés par une loi ou un règlement, mais par une partie à une opération particulière, et les services de consultation et de formation relatifs à l'information comptable et financière en vertu des Normes internationales d'information financière. En 2008, ces services comprenaient également des procédures précises à l'égard d'une acquisition internationale possible;
- les services-conseils en fiscalité autres que de vérification correspondent principalement à des procédures précises d'examen exigées par les autorités fiscales locales, à l'attestation des déclarations de revenus de certaines filiales comme l'exigent les autorités fiscales locales, à un examen destiné à établir la conformité à une entente intervenue avec les autorités fiscales et à la préparation de déclarations fiscales de personnes qui n'occupent pas des fonctions liées à la présentation de l'information financière et à la comptabilité;
- les autres services non liés à la vérification désignent principalement la préparation de sondages portant sur les salaires au sein de l'industrie ainsi que la traduction d'états financiers de l'anglais vers d'autres langues et la révision de ceux-ci.

VOTE CONSULTATIF SUR LA DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Nos politiques et procédures en matière de rémunération reposent sur le principe de versement d'une rémunération en fonction du rendement. Nous estimons qu'elles rapprochent les intérêts de nos hauts dirigeants des intérêts à long terme de nos actionnaires. Le vote consultatif et non exécutoire des actionnaires (*Say on Pay*) vous donne, en tant qu'actionnaire, la possibilité de vous prononcer sur nos programmes et politiques de rémunération au moyen de la résolution suivante :

« Il est résolu, sur une base consultative et de sorte que ne soient pas diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants énoncés dans la présente circulaire de sollicitation de procurations remise avant l'assemblée annuelle des actionnaires de 2010 de la Banque. »

Puisque votre vote est consultatif, il ne liera pas le conseil. Toutefois, le comité des ressources humaines en tiendra compte au moment de l'étude d'arrangements futurs en matière de rémunération des hauts dirigeants. À notre avis, la proposition relative au vote sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants montre notre engagement envers nos actionnaires. Le président du comité des ressources humaines s'est montré lui-même prêt à discuter de notre politique de rémunération des hauts dirigeants avec les actionnaires. Nous apprécions toujours les commentaires et les questions portant sur nos pratiques en matière de rémunération des hauts dirigeants. Vous trouverez à la sous-rubrique « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance » figurant à la rubrique « Vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants » à la page 73 de la présente circulaire de sollicitation de procurations pour de plus amples renseignements sur la façon de poser des questions au conseil et au comité des ressources humaines. Le conseil confirme que les pratiques actuelles de la banque donnent essentiellement les mêmes résultats que ceux des Model Shareholder Engagement and « Say on Pay » Policy of Boards of Directors de la Canadian Coalition for Good Governance (la « CCGG »).

LE CONSEIL RECOMMANDÉ À L'UNANIMITÉ DE VOTER « POUR » NOTRE DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS, TELLE QU'ELLE EST ÉNONCÉE DANS L'ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION DANS LA PRÉSENTE CIRCULAIRE DE SOLlicitATION DE PROCURATIONS.

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

L'annexe A de la présente circulaire de sollicitation de procurations comporte deux propositions qu'un actionnaire de la banque prévoit présenter à l'assemblée. Voici ces propositions :

- il est proposé que le conseil d'administration soumette au vote des actionnaires un nombre de candidats supérieur au nombre de postes à pourvoir au sein du conseil d'administration;
- il est proposé que soient dévoilés les « ratios d'équité » entre la rémunération globale du chef de la direction et des cinq dirigeants désignés et la rémunération globale moyenne des employés.

Si ces propositions sont soumises à l'assemblée, à moins de directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter CONTRE chacune elles.

CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Le tableau ci-après renferme des renseignements sur les candidats proposés aux postes d'administrateurs, notamment leurs antécédents, leur expérience, leur présence aux réunions, les conseils auxquels ils siègent et les titres de la banque qu'ils détiennent. Les renseignements portant sur les titres détenus par chacun d'entre eux datent du 31 octobre 2009.

 <p>Ronald A. Brenneman Calgary (Alberta) Canada Administrateur depuis 2000 Indépendant Âge : 63 ans Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2017 Domaines de compétences : Pétrole et gaz naturel Finances Gestion Expert financier désigné du comité de vérification</p>	<p>M. Brenneman est premier vice-président du conseil d'administration de Suncor Énergie Inc., société intégrée du secteur de l'énergie. Il entend quitter ce poste en février 2010. De janvier 2000 à août 2009, il a été président et chef de la direction de Petro-Canada. Il a commencé sa carrière dans le secteur pétrolier et gazier en 1969. Depuis, il a occupé divers postes chez Compagnie Pétrolière Impériale Ltée, Exxon Corporation et Petro-Canada. Il est titulaire d'un B.Sc. (génie chimique) de l'université de Toronto et d'une M.Sc. (systèmes de commande) de l'université de Manchester.</p> <p>M. Brenneman joue un rôle actif au sein de l'Association pétrolière du Canada, du Conseil canadien de la sécurité et des campagnes de Centraide à Calgary et à Toronto. Il a aussi collaboré aux campagnes de financement du Mount Royal College, du nouvel hôpital pour enfants de l'Alberta, de l'UNICEF, de Trout Unlimited Canada, de Canards Illimités Canada et de Conservation de la nature Canada.</p>				
	Conseil et comités	Présence aux réunions	Administrateur des sociétés ouvertes suivantes		
	Conseil	9 sur 10	90 %	BCE Inc.	
	Vérification et révision	7 sur 8	88 %	WestJet Airlines Ltd.	
	Ressources humaines	7 sur 7	100 %	Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2005 à 2009)	
	Petro-Canada				
	Titres de la banque détenus :				
	Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA
	2009	76 061	34 059	110 120	4 982 930 \$
	2008	74 977	27 620	102 597	4 123 373 \$
	Variation	1 084	6 439	7 523	859 557 \$
	Options attribuées aux administrateurs détenues :				
	Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice	Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours
	9 mars 2001	9 mars 2011	20,950 \$	6 000	145 800 \$
	10 décembre 2001	10 décembre 2011	24,675 \$	4 000	82 300 \$
	6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400 \$	4 000	83 400 \$
	Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 5 294 430 \$ en 2009, 4 364 033 \$ en 2008				
 <p>C.J. Chen Singapour Administrateur depuis 1990 Indépendant Âge : 64 ans Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2015 Domaines de compétences : Politique économique asiatique et étrangère Droit Sociétés et marchés financiers</p>	<p>M. Chen est avocat-conseil auprès de Rajah & Tann LLP, Solutions juridiques internationales, à Singapour, qui se spécialise dans le droit des entreprises, de même que les marchés financiers, les valeurs mobilières et les fiducies. Il compte plus de 30 ans de carrière en droit. Il est titulaire d'un LL.B. (avec distinction) de l'université de Singapour.</p> <p>M. Chen est membre de l'International Advisory Council of Washington University à St. Louis, Missouri (États-Unis) et du Conseil consultatif de la Faculté de gestion de l'université Dalhousie.</p>				
	Conseil et comités	Présence aux réunions	Administrateur des sociétés ouvertes suivantes		
	Conseil	10 sur 10	100 %	Amatil Investments (Singapore) Pte. Ltd.	
	Gouvernance et régime de retraite	5 sur 5	100 %	Polo Ralph Lauren Sourcing Company Limited	
	Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2005 à 2009)				
	Superior Multi-Packaging Ltd.				
	Wearnes International (1994) Limited				
	Titres de la banque détenus :				
	Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA
	2009	33 624	18 607	52 231	2 363 453 \$
	2008	33 624	13 476	47 100	1 892 949 \$
	Variation	0	5 131	5 131	470 504 \$
	Options attribuées aux administrateurs détenues :				
	Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice	Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours
	9 mars 2001	9 mars 2011	20,950 \$	6 000	145 800 \$
	10 décembre 2001	10 décembre 2011	24,675 \$	4 000	82 300 \$
	6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400 \$	4 000	83 400 \$
	Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 2 674 953 \$ en 2009, 2 133 609 \$ en 2008				



David A. Dodge, O.C.
Ottawa (Ontario)
Canada

Indépendant

Âge : 66 ans

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2014

Domaines de compétences :

Économie nationale et internationale
Finances
Politique publique

M. Dodge est conseiller principal de Bennett Jones LLP. Il a eu une carrière remarquable au sein de la fonction publique fédérale, le plus récemment à titre de gouverneur de la Banque du Canada de 2001 à 2008. M. Dodge a occupé des postes de responsabilité à la Société centrale d'hypothèques et de logement, à la Commission de lutte contre l'inflation, au ministère de l'Emploi et de l'Immigration, ainsi qu'au ministère des Finances. Il a été sous-ministre des Finances de 1992 à 1997 et sous-ministre de la Santé de 1998 à 2001.

Originaire de Toronto, M. Dodge a obtenu un B.A. spécialisé en économie de l'université Queen's et un Ph.D. en économie de l'université Princeton. Au cours de sa carrière universitaire, il a enseigné l'économie à l'université Queen's, à l'université Johns Hopkins, à l'université de la Colombie-Britannique et à l'université Simon Fraser. Il est officier de l'Ordre du Canada.

M. Dodge est actuellement chancelier de l'université Queen's. Il est membre du conseil d'administration de l'Institut C.D. Howe et de l'Institut Canadien de Recherches Avancées. Il copréside aussi le Global Market Monitoring Group de l'International Institute of Finance. En 2009, il a été élu membre de la Société Royale du Canada.

Conseil et comités	Présence aux réunions	Administrateur des sociétés ouvertes suivantes		
N'est actuellement pas un administrateur		Canadian Utilities Limited Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2005 à 2009) s.o.		
Titres de la banque détenus :				
Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA
2009	2000	s.o.	2000	90 500 \$
Options attribuées aux administrateurs détenues :				
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice	Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours
S.o.				
Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : s.o.				



N. Ashleigh Everett
Winnipeg (Manitoba)
Canada

Administratrice depuis 1997

Indépendante

Âge : 53 ans

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2027

Domaines de compétences :

Commerce de détail
Aménagement immobilier
Gestion

M^{me} Everett est présidente, secrétaire générale et administratrice de Royal Canadian Securities Limited, qui compte parmi ses principales filiales Domo Gasoline Corporation, détaillant d'essence, et Royal Canadian Properties Limited, société immobilière et d'aménagement d'immeubles. Elle est également administratrice de L'Eau-1 Inc., qui exerce ses activités sous la dénomination Corpell's Water, entreprise de purification d'eau spécialisée en livraison d'eau embouteillée à domicile et au bureau. Elle a obtenu son B.A. de l'université Queen's et son M.B.A. de l'Ivey School of Business de l'université de Western Ontario.

M^{me} Everett siège au conseil de Centre Venture Development Corporation et de Winnipeg Harvest Inc. Elle est également membre de la World Presidents' Organization.

Conseil et comités	Présence aux réunions	Administratrice des sociétés ouvertes suivantes		
Conseil	10 sur 10	100 %	Manitoba Telecom Services Inc.	
Gouvernance et régime de retraite (présidente actuelle)	5 sur 5	100 %	Ancienne administratrice des sociétés ouvertes suivantes (de 2005 à 2009)	
Ressources humaines	7 sur 7	100 %	s.o.	
Titres de la banque détenus :				
Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA
2009	12 308	26 690	38 998	1 764 660 \$
2008	12 308	20 543	32 851	1 320 282 \$
Variation	0	6 147	6 147	444 378 \$
Options attribuées aux administrateurs détenues :				
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice	Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours
9 mars 2001	9 mars 2011	20,950 \$	6 000	145 800 \$
10 décembre 2001	10 décembre 2011	24,675 \$	4 000	82 300 \$
6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400 \$	4 000	83 400 \$
Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 2 076 160 \$ en 2009, 1 560 942 \$ en 2008				



John C. Kerr, C.M., O.B.C., LL.D.
Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada

Administrateur depuis 1999

Indépendant

Âge : 65 ans

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2015

Domaines de compétences:

Produits forestiers
Finances

M. Kerr est président du conseil de Lignum Investments Ltd., société de placement fermée, et associé directeur de Lignum Forest Products LLP, société fermée de distribution de produits forestiers. Il est président de Vancouver Professional Baseball LLP, propriétaire des Vancouver Canadians, équipe de ligue mineure de baseball. Il a obtenu son B.A. de l'université de la Colombie-Britannique et son M.B.A. de l'université de la Californie, à Berkeley. En 2000, il a obtenu un doctorat honorifique en droit de l'université Simon Fraser. Il est officier de l'Ordre du Canada et titulaire de l'Ordre de la Colombie-Britannique.

M. Kerr est président du conseil de la Vancouver Foundation, recteur de l'Emily Carr University of Art + Design et administrateur du Great Northern Way Campus.

Conseil et comités	Présence aux réunions	Administrateur des sociétés ouvertes suivantes
Conseil	10 sur 10	100 %
Gouvernance et régime de retraite	2 sur 2	100 %
Direction et évaluation des risques	5 sur 6	83 %
Ressources humaines (président actuel)	7 sur 7	100 %

Titres de la banque détenus :			Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
Exercice	Actions ordinaires	UADA			
2009	11 800	33 130	44 930	2 033 083 \$	oui
2008	11 800	26 408	38 208	1 535 580 \$	oui
Variation	0	6 722	6 722	497 503 \$	

Options attribuées aux administrateurs détenues :			Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice		
9 mars 2001	9 mars 2011	20,950 \$	6 000	145 800 \$
10 décembre 2001	10 décembre 2011	24,675 \$	4 000	82 300 \$
6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400 \$	4 000	83 400 \$

Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 2 344 583 \$ en 2009, 1 776 240 \$ en 2008



L'honorable Michael J.L. Kirby, O.C.
Nepean (Ontario)
Canada

Administrateur depuis 2000

Indépendant

Âge : 68 ans

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2012

Domaines de compétences:

Politique publique
Finances
Mathématiques

M. Kirby est président de la Commission de la santé mentale du Canada et administrateur de sociétés. Il a été membre du Sénat du Canada entre 1984 et 2006. Il est titulaire d'un B.Sc. et d'une M.A. en mathématiques de l'université Dalhousie, ainsi que d'un Ph.D. en mathématiques appliquées de l'université Northwestern. L'université Dalhousie, l'université Simon Fraser et l'Université York lui ont également décerné un doctorat honorifique en droit. Il est officier de l'Ordre du Canada.

Jusqu'en 2005, M. Kirby a été vice-président du conseil du Conseil de surveillance de la normalisation comptable. Auparavant, M. Kirby a été président du Comité sénatorial permanent des banques et du commerce, comité sénatorial qui s'occupe de toutes les questions touchant la législation et la réglementation des entreprises, et il a été président du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie.

Conseil et comités	Présence aux réunions	Administrateur des sociétés ouvertes suivantes
Conseil	10 sur 10	100 %
Vérification et révision (président actuel)	8 sur 8	100 %
Direction et évaluation des risques	9 sur 9	100 %

Titres de la banque détenus :			Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
Exercice	Actions ordinaires	UADA			
2009	1 562	38 935	40 497	1 832 489 \$	oui
2008	1 532	31 205	32 737	1 315 700 \$	oui
Variation	30	7 730	7 760	516 789 \$	

Options attribuées aux administrateurs détenues :			Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice		
9 mars 2001	9 mars 2011	20,950 \$	6 000	145 800 \$
10 décembre 2001	10 décembre 2011	24,675 \$	4 000	82 300 \$
6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400 \$	4 000	83 400 \$

Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 2 143 989 \$ en 2009, 1 556 360 \$ en 2008



John T. Mayberry, C.M.
Burlington (Ontario)
Canada

Administrateur depuis 1994

Indépendant

Âge : 65 ans

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2015

Domaines de compétences :

Produits d'acier primaire
Gestion

M. Mayberry est président du conseil de la banque. Il est l'ancien président du conseil et chef de la direction de Dofasco Inc., fabricant de produits d'acier primaire. Il est titulaire d'un B.A. de l'université de Western Ontario et d'un diplôme en métallurgie-sidérurgie de l'université McMaster. L'université McMaster lui a décerné un doctorat honorifique en droit et il est membre de l'Ordre du Canada.

M. Mayberry est actuellement l'administrateur principal de Fort Reliance Ltd., la société mère d'Irving Oil Ltée.

Conseil et comités		Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes				
Conseil	10 sur 10	100 %	s.o.	Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2005 à 2009)				
Direction et évaluation des risques (ancien président)	9 sur 9	100 %	CFM Corporation					
Ressources humaines	1 sur 1	100 %	Decoma International Inc.					
Titres de la banque détenus :				Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA			
Exercice	Actions ordinaires	UADA						
2009	12 704	38 098	50 802	2 298 791 \$	oui			
2008	12 207	29 215	41 422	1 664 750 \$	oui			
Variation	497	8 883	9 380	634 041 \$				
Options attribuées aux administrateurs détenues :				Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours			
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice						
S.O.								
Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 2 298 791 \$ en 2009, 1 664 750 \$ en 2008								



Thomas C. O'Neill
Toronto (Ontario)
Canada

Administrateur depuis 2008

Indépendant

Âge : 64 ans

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2015

Domaines de compétences :

Comptabilité
Finances
Gestion

M. O'Neill est administrateur de sociétés et président du conseil à la retraite de PwC Consulting. Il a été chef de la direction de PwC Consulting, chef de l'exploitation de PricewaterhouseCoopers LLP, Global, chef de la direction de PricewaterhouseCoopers s.r.l., s.e.n.c.r.l., Canada et président du conseil et chef de la direction de Price Waterhouse Canada. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'université Queen's et il est comptable agréé. En 2008, M. O'Neill a reçu le titre de membre associé de l'Institut des administrateurs de sociétés du Canada; en 2005, l'université Queens lui a décerné un doctorat honorifique en droit; et, en 1988, il a reçu la désignation de Fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario.

M. O'Neill siège au conseil de l'Hôpital St. Michael. Il est membre du comité de vérification externe du Fonds monétaire international et a été vice-président du conseil des gouverneurs de l'université Queen's. Il a aussi déjà été administrateur du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (de 2003 à 2007).

Conseil et comités		Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes				
Conseil	10 sur 10	100 %	Adecco, S.A. (vice-président du conseil)					
Vérification et révision	8 sur 8	100 %	BCE Inc. (président du conseil)					
Gouvernance et régime de retraite	3 sur 3	100 %	Bell Canada (président du conseil)					
Titres de la banque détenus :				Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA			
Exercice	Actions ordinaires	UADA						
2009	11 300	4 343	15 643	707 846 \$	oui			
2008	11 300	1 711	13 011	522 912 \$	oui			
Variation	0	2 632	2 632	184 934 \$				
Options attribuées aux administrateurs détenues :				Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours			
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice						
S.O.								
Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 707 846 \$ en 2009, 522 912 \$ en 2008								

**Alexis E. Rovzar de la Torre**New York (New York)
États-Unis

Administrateur depuis 2005

Indépendant

Âge : 58 ans

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2022

Domaines de compétences :Droit
Affaires internationales

M. Rovzar est associé-conseil du groupe de pratique de l'Amérique latine de White & Case LLP, cabinet mondial d'avocats. Il est titulaire d'un J.D. de l'Université nationale du Mexique et il est autorisé à pratiquer le droit au Mexique. M. Rovzar a acquis de l'expérience en tant que spécialiste des services de banque d'investissement entre 1988 et 1994 et il a occupé des fonctions de chef de la direction ou de membre de la haute direction auprès de plusieurs sociétés de portefeuille.

M. Rovzar consacre beaucoup de temps à des activités philanthropiques au Mexique et à l'étranger. Il est membre actif du conseil de Procura, A.C., d'Appleseed, de Reintegra, A.C., de ProVivah, d'Endeavor Mexico, de la Chambre de commerce États-Unis-Mexique, de la Society of the Americas, du Council of the Americas à New York, du conseil d'administration du Philharmonic Orchestra of the Americas et il s'est récemment joint au conseil de Qualitas of Life Foundation à New York. Il est également membre du conseil de l'International Overseers de la Tufts University et du Center on Philanthropy of Indiana University, et de l'Institut de médiation du Mexique, ainsi que d'autres organisations professionnelles.

Conseil et comités	Présence aux réunions	Administrateur des sociétés ouvertes suivantes		
Conseil	10 sur 10	100 %	Coca-Cola Femsa, S.A. (KOF)	
Vérification et révision	8 sur 8	100 %	Fomento Económico Mexico, S.A. (FEMSA)	
Gouvernance et régime de retraite	5 sur 5	100 %	Grupo BIMBO, S.A.	
Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2005 à 2009)				S.O.
Titres de la banque détenus :			Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA
Exercice	Actions ordinaires	UADA		Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
2009	12 388	0	12 388	560 557 \$ oui
2008	7 665	0	7 665	308 056 \$ non
Variation	4 723	0	4 723	252 501 \$
Options attribuées aux administrateurs détenues :			Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice		
S.O.				
Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 560 557 \$ en 2009, 308 056 \$ en 2008				

**Indira V. Samarasekera,**O.C., Ph.D.
Edmonton (Alberta)
Canada

Administratrice depuis 2008

Indépendante

Âge : 57 ans

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2023

Domaines de compétences :Génie
Politique publique
Éducation

M^{me} Samarasekera est présidente et vice-rectrice de l'université de l'Alberta et a auparavant été vice-présidente, recherche, de l'université de la Colombie-Britannique (de 2000 à 2005). Elle est titulaire d'un B.Sc. (génie mécanique) de l'université de Ceylan (Sri Lanka), d'une M.Sc. (génie mécanique) de l'université de la Californie, à titre de boursière Hayes Fullbright, et d'un Ph.D. (génie métallurgique) de l'université de la Colombie-Britannique.

M^{me} Samarasekera siège au conseil du Conference Board du Canada, du Forum des politiques publiques et du Conseil international du Canada. Elle fait aussi partie du Comité consultatif sur la fonction publique mis sur pied par le Premier ministre et d'un comité itinérant du président du Massachusetts Institute of Technology (MIT). M^{me} Samarasekera a été consultante auprès d'aciéries dans le monde entier.

M^{me} Samarasekera est officier de l'Ordre du Canada et l'université de la Colombie-Britannique ainsi que l'université Queen's, située à Belfast, en Irlande, lui ont décerné un doctorat honorifique.

Conseil et comités	Présence aux réunions	Administratrice des sociétés ouvertes suivantes		
Conseil	10 sur 10	100 %	S.O.	
Vérification et révision	8 sur 8	100 %	Ancienne administratrice des sociétés ouvertes suivantes (de 2005 à 2009)	
Ressources humaines	6 sur 6	100 %	S.O.	
Titres de la banque détenus :			Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA
Exercice	Actions ordinaires	UADA		Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
2009	1 948	3 468	5 416	245 074 \$ non
2008	173	879	1 052	42 280 \$ non
Variation	1 775	2 589	4 364	202 794 \$
Options attribuées aux administrateurs détenues :			Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice		
S.O.				
Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 245 074 \$ en 2009, 42 280 \$ en 2008				



Allan C. Shaw,
C.M., LL.D.
Halifax (Nouvelle-
Écosse)
Canada
Administrateur
depuis 1986

Indépendant

Âge : 67 ans
Ne sera plus
admissible au
renouvellement de
son mandat en
avril 2013

Domaines de
compétences :
Fabrication
Aménagement
immobilier
Gouvernance

M. Shaw est président du conseil non dirigeant de The Shaw Group Holding Limited, fabricant de produits résidentiels et de construction et promoteur immobilier; auparavant, soit de 1987 à juillet 2005, M. Shaw en occupait le poste de président du conseil et chef de la direction. Il est titulaire d'un B.Sc. de l'université Dalhousie et d'un M.B.A. de l'université Harvard. En 2001, il a reçu un doctorat honorifique en droit de l'université Dalhousie.

M. Shaw est l'ancien président du conseil de Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques Inc. d'Ottawa, membre du conseil des fiduciaires de la Ernest C. Manning Awards Foundation de Calgary, administrateur et président du conseil du Canadian Center for Ethics in Public Affairs (CCEPA), administrateur de la Dalhousie Medical Research Foundation et cadre résident et membre du conseil consultatif de la Faculté de gestion de l'université Dalhousie.

Conseil et comités	Présence aux réunions	Administrateur des sociétés ouvertes suivantes		
Conseil	10 sur 10	100 %	s.o.	
Gouvernance et régime de retraite (ancien président)	2 sur 2	100 %		Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2005 à 2009)
Direction et évaluation des risques (président actuel)	9 sur 9	100 %		
Ressources humaines	6 sur 6	100 %		
Titres de la banque détenus :		Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
Exercice	Actions ordinaires	UADA		
2009	75 253	37 278	112 531	5 092 028 \$ oui
2008	74 084	30 151	104 235	4 189 205 \$ oui
Variation	1 169	7 127	8 296	902 823 \$
Options attribuées aux administrateurs détenues :		Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours	
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice		
9 mars 2001	9 mars 2011	20,950 \$	6 000	145 800 \$
10 décembre 2001	10 décembre 2011	24,675 \$	4 000	82 300 \$
6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400 \$	4 000	83 400 \$
Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 5 403 528 \$ en 2009, 4 429 865 \$ en 2008				



Paul D. Sobey
Kings Head, Pictou
County (Nouvelle-
Écosse)
Canada

Administrateur
depuis 1999

Indépendant

Âge : 52 ans
Ne sera plus
admissible au
renouvellement de
son mandat en
avril 2027

Domaines de
compétences :
Commerce de détail
Gestion
Finances

M. Sobey est président et chef de la direction d'Empire Company Limited, société de distribution d'aliments, de promotion immobilière et de placement. Il a obtenu un baccalauréat en commerce de l'université Dalhousie, a suivi le programme de gestion avancée de la Harvard University Business School en 1996 et est comptable agréé. En 2005, M. Sobey a reçu la désignation de Fellow de l'Institute of Chartered Accountants of Nova Scotia.

M. Sobey est membre du conseil des gouverneurs de l'université St. Mary's.

Conseil et comités	Présence aux réunions	Administrateur des sociétés ouvertes suivantes		
Conseil	10 sur 10	100 %	Fiducie de placement immobilier Crombie	
Vérification et révision	8 sur 8	100 %	Empire Company Limited	
Gouvernance et régime de retraite	5 sur 5	100 %	Sobeys Inc.	
			Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2005 à 2009)	
			Fonds de revenu Wajax (auparavant Wajax Limitée)	
			Emera Incorporated	
			Nova Scotia Power Incorporated	
Titres de la banque détenus :		Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
Exercice	Actions ordinaires	UADA		
2009	20 000	33 137	53 137	2 404 449 \$ oui
2008	20 000	26 662	46 662	1 875 346 \$ oui
Variation	0	6 475	6 475	529 103 \$
Options attribuées aux administrateurs détenues :		Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours	
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice		
9 mars 2001	9 mars 2011	20,950 \$	6 000	145 800 \$
10 décembre 2001	10 décembre 2011	24,675 \$	4 000	82 300 \$
6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400 \$	4 000	83 400 \$
Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 2 715 949 \$ en 2009, 2 116 006 \$ en 2008				



Barbara S. Thomas
Belleair (Floride)
États-Unis
Administratrice
depuis 2004
Indépendante
Âge : 60 ans
Ne sera plus admissible
au renouvellement de
son mandat en
avril 2020
Domaines de
compétences :
Gestion de produits de
consommation
Gestion de marques
Gestion

M^{me} Thomas est une administratrice de sociétés qui possède de l'expérience en commercialisation des marques et des biens de consommation. Elle a obtenu son B.A. de l'université du Michigan et a suivi le programme de gestion Total Quality de l'université Washington.

M^{me} Thomas est présentement membre du conseil d'administration de Blue Cross/Blue Shield Companies of Florida. Elle a été administratrice et chef de la direction intérimaire d'Ocean Spray Company et administratrice de Spectrum Brands, Inc. Elle a occupé les postes de présidente de Warner-Lambert Santé grand public (de 1997 à 2000) et de chef de la direction de Pillsbury Canada Ltée (de 1995 à 1997).

Conseil et comités	Présence aux réunions	Administratrice des sociétés ouvertes suivantes		
Conseil	9 sur 10	90 %	s.o.	
Vérification et révision	7 sur 8	88 %	Ancienne administratrice des sociétés ouvertes suivantes (de 2005 à 2009)	
Ressources humaines	7 sur 7	100 %	Spectrum Brands, Inc.	
Titres de la banque détenus :				
Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA
2009	10 907	0	10 907	493 542 \$
2008	7 924	0	7 924	318 466 \$
Variation	2 983	0	2 983	175 076 \$
Options attribuées aux administrateurs détenues :				
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice	Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours
S.O.				
Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 493 542 \$ en 2009, 318 466 \$ en 2008				



Richard E. Waugh
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur
depuis 2003
Non indépendant
Âge : 62 ans
Ne sera plus admissible
au renouvellement de
son mandat en
avril 2018
Domaines de
compétences :
Banques
Gestion
Marchés internationaux

M. Waugh est président et chef de la direction de la banque depuis 2003. Il a commencé sa carrière à la Banque Scotia à Winnipeg, en 1970, à titre d'employé de succursale. Au fil des ans, il a occupé divers postes au sein de la Trésorerie du groupe et des divisions Clientèle grandes entreprises, Opérations internationales et Clientèle privée. En 1985, il s'est installé à New York à titre de dirigeant principal de la banque aux États-Unis. M. Waugh est revenu à Toronto en 1993 et il a été nommé vice-président, Clientèle grandes entreprises en 1995, et vice-président, Opérations internationales et Gestion de patrimoine en 1998. Il est actuellement membre du conseil d'administration de la banque. M. Waugh est aussi membre du conseil d'administration de Catalyst Inc. et du Institute of International Finance (IIF). M. Waugh agit à titre de fiduciaire pour les comités de l'IIF relatifs aux principes de stabilité des mouvements de capitaux et à la restructuration équitable de la dette des marchés émergents. Il est aussi membre du Council of the Americas et fait partie du comité consultatif international du président du conseil pour la Americas Society. En outre, il est membre de divers conseils consultatifs, notamment de la Schulich School of Business de l'Université York, de la Guanghua School of Management de Pékin et du Musée canadien des droits de la personne.

M. Waugh participe depuis longtemps à plusieurs organisations philanthropiques, notamment Centraide de la région de Toronto, au sein de laquelle il a agi à titre de président de la campagne de 2006, pour le 50^e anniversaire de l'organisation. M. Waugh a aussi été actif auprès de la MS Society, autant comme président de la campagne EndMS Capital Campaign que membre du conseil d'administration de sa Fondation de recherche scientifique. Il est membre du conseil d'administration de l'hôpital St. Michael's et coprésident de la campagne de financement de l'hôpital qui vise à construire le Li Ka Shing Knowledge Institute.

M. Waugh est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec distinction) de l'université du Manitoba, d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université York et de doctorats honorifiques en droit de l'Université York et de l'Assumption University. Il est également Fellow de l'Institut des banquiers canadiens et a reçu le Merit of Honor du Council of Americas, pour sa contribution exceptionnelle dans l'hémisphère des Amériques. En février 2009, M. Waugh a reçu le prix Corporate Social Responsibility Award décerné par la Foreign Policy Association de New York. Récemment, le président de la République dominicaine lui a décerné l'Ordre du mérite pour souligner les services distingués offerts dans ce pays.

Conseil et comités	Présence aux réunions	Administrateur des sociétés ouvertes suivantes		
Conseil	10 sur 10	100 %	s.o.	
Direction et évaluation	9 sur 9	100 %	Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2005 à 2009)	
des risques			Inco Limiteée	
Titres de la banque détenus :				
Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
2009	253 521	392 159	645 680	29 217 020 \$
2008	125 346	363 093	488 439	19 630 363 \$
Variation	128 175	29 066	157 241	9 586 657 \$
Options attribuées aux administrateurs détenues :				
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice	Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours
S.O.				
Valeur à risque totale (actions ordinaires, UAD et options d'achat d'actions à l'intention des employés) : 54 295 505 \$ en 2009, 45 529 960 \$ en 2008				

- 1) Les renseignements susmentionnés quant aux actions détenues en propriété ou sur lesquelles un contrôle ou la haute main est exercé ont été fournis par les candidats respectifs.
- 2) La clôture des actions ordinaires de la banque à la Bourse de Toronto (la « TSX ») s'établissait à 45,25 \$ le 30 octobre 2009 et à 40,19 \$ le 31 octobre 2008.
- 3) M^{me} Everett était, avant avril 2005, administratrice et dirigeante de Gestions Tereve Ltée, société qui a demandé la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada) en août 2005.
- 4) M^{me} Thomas était, avant le 2 septembre 2009, administratrice de Spectrum Brands, Inc., société qui a demandé la protection contre la faillite en vertu du Chapter 11 du Bankruptcy Code des États-Unis en février 2009.

Mandats parallèles des administrateurs

Les administrateurs de la banque qui siègent ensemble au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes (y compris les comités) sont indiqués ci-dessous:

SOCIÉTÉ	ADMINISTRATEURS	RÔLES
BCE Inc.	M. Brenneman M. O'Neill	Comité des ressources en cadres et de rémunération (membre) Conseil d'administration, président

Réunions tenues par le conseil et les comités et présence à ces réunions

Le tableau sommaire ci-dessous indique les réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2009. Les administrateurs ont la possibilité de délibérer à huis clos sans la présence de la direction à chacune des réunions du conseil et des comités. Une période de délibération à huis clos sans la présence de la direction a eu lieu lors de chaque réunion du conseil au cours de l'exercice 2009, sauf lors de la réunion imprévue tenue par téléconférence le 18 novembre 2008.

CONSEIL/COMITÉ	NOMBRE DE RÉUNIONS	PRÉSENCE À TOUTES LES RÉUNIONS
Conseil	10	98,6 %
Comité de vérification et de révision	8	96,6 %
Comité de gouvernance et du régime de retraite	5	100 %
Comité de direction et d'évaluation des risques	9	98,1 %
Comité des ressources humaines	7	100 %
Nombre total de réunions tenues	39	98,5 %

- 1) Des réunions du comité consultatif régional ont été tenues à Vancouver (4).

Tableau récapitulatif de la présence des administrateurs aux réunions

Le tableau qui suit fait état de la présence des membres aux réunions du conseil et des comités au cours de l'exercice 2009.

NOM	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DE COMITÉS		PRÉSENCE TOTALE AUX RÉUNIONS	
Ronald A. Brenneman	9 sur 10	90 %	7 sur 8 (CVR) 7 sur 7 (CRH)	88 % 100 %	23 sur 25	92 %
C.J. Chen	10 sur 10	100 %	5 sur 5 (CGRR)	100 %	15 sur 15	100 %
N. Ashleigh Everett ¹	10 sur 10	100 %	3 sur 3 (CGRR – présidente) 2 sur 2 (CGRR) 7 sur 7 (CRH)	100 % 100 % 100 %	22 sur 22	100 %
John C. Kerr ²	10 sur 10	100 %	2 sur 2 (CGRR) 5 sur 6 (CDER) 6 sur 6 (CRH – président) 1 sur 1 (CRH)	100 % 83 % 100 % 100 %	24 sur 25	96 %
Michael J.L. Kirby	10 sur 10	100 %	8 sur 8 (CVR – président) 9 sur 9 (CDER)	100 % 100 %	27 sur 27	100 %
Laurent Lemaire ³	4 sur 4	100 %	3 sur 3 (CDER) 1 sur 1 (CRH)	100 % 100 %	8 sur 8	100 %
John T. Mayberry ⁴	10 sur 10	100 %	3 sur 3 (CDER – président) 6 sur 6 (CDER) 1 sur 1 (CRH)	100 % 100 % 100 %	20 sur 20	100 %
Thomas C. O'Neill ⁵	10 sur 10	100 %	8 sur 8 (CVR) 3 sur 3 (CGRR)	100 % 100 %	21 sur 21	100 %
Elizabeth Parr-Johnston ⁶	10 sur 10	100 %	4 sur 4 (CVR) 5 sur 5 (CGRR) 6 sur 6 (CDER)	100 % 100 % 100 %	25 sur 25	100 %
Alexis E. Rovzar de la Torre	10 sur 10	100 %	8 sur 8 (CVR) 5 sur 5 (CGRR)	100 % 100 %	23 sur 23	100 %
Indira V. Samarasekera ⁷	10 sur 10	100 %	8 sur 8 (CVR) 6 sur 6 (CRH)	100 % 100 %	24 sur 24	100 %
Arthur R.A. Scace ⁸	4 sur 4	100 %	3 sur 3 (CDER) 1 sur 1 (CRH – président)	100 % 100 %	8 sur 8	100 %
Allan C. Shaw ⁹	10 sur 10	100 %	2 sur 2 (CGRR – président) 6 sur 6 (CDER – président) 3 sur 3 (CDER) 6 sur 6 (CRH)	100 % 100 % 100 % 100 %	27 sur 27	100 %
Paul D. Sobey	10 sur 10	100 %	8 sur 8 (CVR) 5 sur 5 (CGRR)	100 % 100 %	23 sur 23	100 %
Barbara S. Thomas	9 sur 10	90 %	7 sur 8 (CVR) 7 sur 7 (CRH)	88 % 100 %	23 sur 25	92 %
Richard E. Waugh ¹⁰	10 sur 10	100 %	9 sur 9 (CDER)	100 %	19 sur 19	100 %
Présence globale	146 sur 148	98,6 %	186 sur 189	98,4 %	332 sur 337	98,5 %

Légende :

CVR – Comité de vérification et de révision

CGRR – Comité de gouvernance et du régime de retraite

CDER – Comité de direction et d'évaluation des risques

CRH – Comité des ressources humaines

Note : Le nombre de réunions auxquelles chaque administrateur a assisté est indiqué par rapport au nombre de réunions tenues pendant le mandat de chaque administrateur durant l'exercice terminé le 31 octobre 2009.

- 1) M^{me} Everett a été nommée présidente du CGRR à compter du 3 mars 2009; elle était auparavant membre de ce comité.
- 2) M. Kerr a été nommé président du CRH à compter du 3 mars 2009; il était auparavant membre de ce comité. M. Kerr a assisté à une réunion du CDER sur invitation avant sa nomination à ce comité à compter du 3 mars 2009. Il a cessé d'être membre du CGRR le 3 mars 2009.
- 3) M. Lemaire a cessé d'être membre du conseil à compter du 3 mars 2009.

- 4) M. Mayberry a été nommé président du conseil à compter du 3 mars 2009. Il est également devenu membre d'office du CVR, du CGRR et du CRH. M. Mayberry a assisté à quatre des quatre réunions du CVR à titre de membre d'office et à une réunion de ce comité sur invitation avant sa nomination en tant que président du conseil; à trois des trois réunions du CGRR à titre de membre d'office et à une réunion de ce comité sur invitation avant sa nomination en tant que président du conseil, et à six des six réunions du CRH en sa qualité de membre d'office. M. Mayberry a cessé d'être président du CDER le 3 mars 2009, mais demeure membre de ce comité. Il a cessé d'être membre du CRH le 3 mars 2009.
- 5) M. O'Neill a été nommé membre du CGRR à compter du 3 mars 2009.
- 6) M^{me} Parr-Johnston a assisté à une réunion du CDER sur invitation avant sa nomination à ce comité à compter du 3 mars 2009. Elle a cessé d'être membre du CVR le 3 mars 2009.
- 7) M^{me} Samarasekera a été nommée membre du CRH à compter du 3 mars 2009.
- 8) M. Scace a cessé d'être membre et président du conseil à compter du 3 mars 2009. M. Scace était membre d'office du CVR et du CGRR. Il a assisté à quatre des quatre réunions du CVR et à deux des deux réunions du CGRR en sa qualité de membre d'office.
- 9) M. Shaw a été nommé président du CDER à compter du 3 mars 2009; il était auparavant membre de ce comité. M. Shaw a cessé d'être membre du CGRR le 3 mars 2009; toutefois, il a assisté à une réunion de ce comité sur invitation par la suite. M. Shaw a été nommé membre du CRH à compter du 3 mars 2009.
- 10) Mis à part le CDER, M. Waugh n'est membre d'aucun autre comité du conseil que le CDER; il a assisté à toutes les autres réunions des comités en tant que membre de la direction invitée.
- 11) Outre les dix réunions que le conseil a tenues au cours de l'exercice 2009, une résolution circulaire du conseil datée du 6 janvier 2009 a été signée par tous les administrateurs.

Présence des administrateurs à l'assemblée annuelle

La banque encourage les membres du conseil à assister à son assemblée annuelle. À la dernière assemblée annuelle qui a eu lieu le 3 mars 2009, tous les administrateurs actuels étaient présents, sauf MM. Brenneman et Kirby.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

La banque a versé à ses administrateurs qui ne sont pas des employés la rémunération suivante au cours de l'exercice 2009 :

- un paiement de base de 30 000 \$ par année et un paiement de base supplémentaire spécial de 90 000 \$ par année versé en actions ordinaires ou en unités d'actions différenciées à l'intention des administrateurs (une « UADA »);
- un jeton de présence de 2 000 \$ pour chaque présence à une réunion du conseil ou d'un comité;
- une rémunération de 35 000 \$ par année pour le président du comité de vérification et de révision et de 6 000 \$ par année pour les membres de ce comité;
- une rémunération de 15 000 \$ par année pour le président de chacun des autres comités et de 3 000 \$ par année pour les membres de chacun des autres comités;
- un jeton de présence de 1 000 \$ pour chaque présence à une réunion du comité consultatif régional.

Une rémunération annuelle de 300 000 \$ est versée au président du conseil non dirigeant. Le président du conseil ne reçoit aucune autre rémunération, notamment aucun jeton de présence. M. Waugh, qui est dirigeant de la banque, ne reçoit aucune rémunération en qualité d'administrateur. Les administrateurs sont remboursés des frais de voyage et des autres frais qu'ils engagent pour assister aux réunions ou pour traiter des affaires de la banque. Les administrateurs ne participent à aucun des régimes de retraite ni à aucun autre régime de rémunération de la banque. La totalité de la rémunération versée aux administrateurs est indiquée dans le tableau ci-après.

Les changements suivants apportés à la structure de rémunération ont été approuvés avec prise d'effet durant l'exercice 2010 :

- la rémunération du président du comité de vérification et de révision a été portée à 40 000 \$ par année;
- la rémunération du président du comité des ressources humaines a été portée à 25 000 \$ par année;
- la rémunération des autres présidents des comités a été portée à 20 000 \$ par année.

Aucun autre changement n'a été apporté à la structure de rémunération pour l'exercice 2010.

Rémunération des administrateurs

La rémunération que les administrateurs ont touchée pour l'exercice 2009, selon les arrangements énoncés ci-dessus, est présentée ci-dessous.

Pour 2009, les sommes indiquées ci-dessous dans le tableau « Rémunération des administrateurs pour l'exercice 2009 » ont été versées intégralement sous forme d'UADA ou d'actions ordinaires de la banque en vertu du régime d'achat d'actions à l'intention des administrateurs (les « RAAA »), plutôt qu'en espèces, d'après les choix effectués par les administrateurs, sauf tel qu'il est indiqué dans le tableau suivant :

NOM	RÉMUNÉRATION ANNUELLE SPÉCIALE	AUTRE RÉMUNÉRATION ANNUELLE
Laurent Lemaire ¹	100 % RAAA	100 % en espèces
Thomas C. O'Neill	100 % UADA	100 % en espèces
Elizabeth Parr-Johnston	100 % UADA	100 % en espèces
Indira V. Samarasekera	100 % UADA	30 % RAAA + 70 % en espèces
Arthur R.A. Scace ²	s.o.	25 % UADA + 75 % en espèces
Barbara S. Thomas	100 % RAAA	20 % RAAA + 80 % en espèces

- 1) M. Lemaire a cessé d'être membre du conseil à compter du 3 mars 2009.
- 2) M. Scace a cessé d'être membre et président non dirigeant du conseil à compter du 3 mars 2009.
- 3) M. Waugh ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur.

Rémunération des administrateurs pour l'exercice 2009

NOM	RÉMUNÉRATION					JETONS DE PRÉSENCE		RÉMUNÉRATION TOTALE GAGNÉE (\$)	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$)	TOTAL (\$)
	PAIEMENT DE BASE (\$)	PAIEMENT SPÉCIAL (\$)	PRÉSIDENT D'UN COMITÉ (\$)	MEMBRE D'UN COMITÉ (\$)	PRÉSIDENT DU CONSEIL NON DIRIGEANT (\$)	RÉUNIONS DU CONSEIL (\$)	RÉUNIONS DE COMITÉS (\$)			
Ronald A. Brenneman	30 000	90 000	—	9 000	—	20 000	28 000	177 000	0	177 000
C.J. Chen ¹	30 000	90 000	—	3 000	—	22 000	10 000	155 000	15 143	170 143
N. Ashleigh Everett ²	30 000	90 000	10 250	3 750	—	22 000	24 000	180 000	0	180 000
John C. Kerr ³	30 000	90 000	10 000	4 000	—	22 000	34 000	190 000	0	190 000
Michael J.L. Kirby	30 000	90 000	35 000	3 000	—	22 000	34 000	214 000	0	214 000
Laurent Lemaire ⁴	10 000	30 000	—	2 000	—	10 000	9 000	61 000	1 942	62 942
John T. Mayberry ⁵	10 000	30 000	5 000	1 000	200 000	10 000	12 000	268 000	4 576	272 576
Thomas C. O'Neill ⁶	30 000	90 000	—	8 000	—	22 000	22 000	172 000	0	172 000
Elizabeth Parr-Johnston ⁷	30 000	90 000	—	7 000	—	22 000	32 000	181 000	0	181 000
Alexis E. Rovzar de la Torre	30 000	90 000	—	9 000	—	22 000	26 000	177 000	0	177 000
Indira V. Samarasekera ⁸	30 000	90 000	—	8 000	—	22 000	28 000	178 000	0	178 000
Arthur R.A. Scace ⁹	—	—	—	—	100 000	—	—	100 000	4 230	104 230
Allan C. Shaw ¹⁰	30 000	90 000	15 000	3 000	—	22 000	36 000	196 000	0	196 000
Paul D. Sobey	30 000	90 000	—	9 000	—	22 000	26 000	177 000	0	177 000
Barbara S. Thomas ¹¹	30 000	90 000	—	9 000	—	20 000	28 000	177 000	0	177 000
Richard E. Waugh ¹²	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TOTAL	380 000	1 140 000	75 250	78 750	300 000	280 000	349 000	2 603 000	25 891	2 628 891

Légende :

CVR – Comité de vérification et de révision

CDER – Comité de direction et d'évaluation des risques

CGRR – Comité de gouvernance et du régime de retraite

CRH – Comité des ressources humaines

- 1) M. Chen a reçu des honoraires de 14 000 \$ US au cours de l'exercice 2009 pour avoir agi à titre d'administrateur de BNS Asia Limited (soit 15 143 \$ CA d'après le taux de change de 1,081625 en vigueur le 30 octobre 2009).
- 2) Mme Everett a été nommée présidente du CGRR à compter du 3 mars 2009; auparavant, elle recevait les honoraires versés aux membres de ce comité.

- 3) M. Kerr a été nommé président du CRH à compter du 3 mars 2009; auparavant, il recevait les honoraires versés aux membres de ce comité. M. Kerr a été nommé au CDER le 3 mars 2009; il a assisté à une réunion de ce comité sur invitation avant sa nomination et a reçu un jeton de présence en contrepartie. M. Kerr a cessé d'être membre du CGRR le 3 mars 2009.
- 4) M. Lemaire a cessé d'être membre du conseil à compter du 3 mars 2009. Il a alors reçu un cadeau d'une valeur approximative de 1 942 \$.
- 5) M. Mayberry a été nommé président du conseil à compter du 3 mars 2009 et est devenu membre d'office du CVR, du CGRR et du CRH. M. Mayberry a assisté à une réunion du CGRR et à une réunion du CVR sur invitation avant sa nomination en tant que président du conseil et a reçu des jetons de présence en contrepartie. Sa rémunération et ses jetons de présence reflètent les sommes calculées au prorata pour les services qu'il a rendus à titre d'administrateur avant cette date. M. Mayberry a cessé d'être membre du CRH le 3 mars 2009. Il a également cessé d'être président du CDER le 3 mars 2009, mais est demeuré membre de ce comité. En sa qualité de président du conseil, M. Mayberry a droit à une place de stationnement d'une valeur de 4 576 \$.
- 6) M. O'Neill a été nommé au CGRR le 3 mars 2009.
- 7) M^{me} Parr-Johnston a été nommée au CDER le 3 mars 2009; elle a assisté à une réunion de ce comité sur invitation avant sa nomination et a reçu des jetons de présence en contrepartie. M^{me} Parr-Johnston a cessé d'être membre du CVR le 3 mars 2009.
- 8) M^{me} Samarasekera a été nommée au CRH le 3 mars 2009.
- 9) M. Scace a cessé d'être membre et président du conseil à compter du 3 mars 2009. En sa qualité de président du conseil, il avait droit à une place de stationnement d'une valeur de 2 288 \$. Au moment de son départ, il a reçu un cadeau d'une valeur approximative de 1 942 \$.
- 10) M. Shaw a été nommé président du CDER le 3 mars 2009; auparavant, il recevait les honoraires versés aux membres de ce comité. M. Shaw a cessé d'être membre du CGRR le 3 mars 2009. Toutefois, il a assisté à une réunion de ce comité sur invitation par la suite et a reçu un jeton de présence en contrepartie. M. Shaw a également été nommé membre du CRH le 3 mars 2009.
- 11) M^{me} Thomas reçoit une tranche de ses honoraires en espèces aux fins d'acquitter des retenues d'impôt applicables aux États-Unis.
- 12) M. Waugh ne reçoit aucun honoraire en tant qu'administrateur.
- 13) À l'exception de MM. Scace et Waugh, qui ne reçoivent pas de jetons de présence, chaque administrateur a reçu des honoraires de 2 000 \$ relativement à la signature d'une résolution circulaire du conseil datée du 6 janvier 2009. M. Lemaire faisait encore partie du conseil à ce moment-là et a également reçu ces honoraires.

Régime d'achat d'actions à l'intention des administrateurs

Afin d'inciter les administrateurs à acquérir des actions, la banque a mis en place un RAAA aux termes duquel les administrateurs peuvent utiliser une partie ou la totalité de leur rémunération pour acheter des actions ordinaires de la banque au cours du marché.

Régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs (UADA)

Pour mieux lier les intérêts des administrateurs à ceux des autres actionnaires, les administrateurs peuvent choisir, en vertu du régime d'UADA, de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération sous la forme d'UADA plutôt qu'en espèces. Des UADA supplémentaires sont versées dans le cadre du régime d'UADA pour tenir lieu de dividendes. Les UADA ne peuvent pas être rachetées au comptant, à moins que leur détenteur ne soit plus administrateur de la banque. La valeur de rachat d'une UADA correspond au cours d'une action ordinaire de la banque au moment du rachat, conformément au régime d'UADA. La valeur des UADA est liée à la valeur future des actions ordinaires de la banque. Cependant, les UADA n'habitent pas le détenteur à exercer des droits de vote ni d'autres droits en qualité d'actionnaire. Les contribuables américains n'ont pas le droit de participer au régime.

Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs

Le régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs a été approuvé par les actionnaires et par la TSX en 2001. À partir du 28 octobre 2003, la banque a cessé d'octroyer des options d'achat d'actions aux administrateurs. Le tableau ci-après présente de l'information en ce qui concerne les administrateurs qui ont rendu des services en cette qualité durant l'exercice 2009 et à qui des options ont été attribuées en vertu du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs. Les administrateurs actuels dont le nom n'est pas indiqué dans le tableau ne détiennent aucune option.

NOM	NOMBRE D'OPTIONS ATTRIBUÉES ET EN COURS ¹	DATE D'ATTRIBUTION ET DATE D'ACQUISITION	DATE D'EXPIRATION	PRIX D'EXERCICE (\$)	VALEUR DES OPTIONS NON EXERCÉES (\$) (au 30 octobre 2009) ²
Ronald A. Brenneman	6 000 4 000 4 000	9 mars 2001 10 décembre 2001 6 décembre 2002	9 mars 2011 10 décembre 2011 6 décembre 2012	20,950 24,675 24,400	145 800 82 300 83 400
C.J. Chen	6 000 4 000 4 000	9 mars 2001 10 décembre 2001 6 décembre 2002	9 mars 2011 10 décembre 2011 6 décembre 2012	20,950 24,675 24,400	145 800 82 300 83 400
N. Ashleigh Everett	6 000 4 000 4 000	9 mars 2001 10 décembre 2001 6 décembre 2002	9 mars 2011 10 décembre 2011 6 décembre 2012	20,950 24,675 24,400	145 800 82 300 83 400
John C. Kerr	6 000 4 000 4 000	9 mars 2001 10 décembre 2001 6 décembre 2002	9 mars 2011 10 décembre 2011 6 décembre 2012	20,950 24,675 24,400	145 800 82 300 83 400
Michael J.L. Kirby	6 000 4 000 4 000	9 mars 2001 10 décembre 2001 6 décembre 2002	9 mars 2011 10 décembre 2011 6 décembre 2012	20,950 24,675 24,400	145 800 82 300 83 400
Laurent Lemaire ³	6 000 4 000 4 000	9 mars 2001 10 décembre 2001 6 décembre 2002	9 mars 2011 10 décembre 2011 3 mars 2012 ⁴	20,950 24,675 24,400	145 800 82 300 83 400
Arthur R.A. Scace ³	6 000 4 000 4 000	9 mars 2001 10 décembre 2001 6 décembre 2002	9 mars 2011 10 décembre 2011 3 mars 2012 ⁴	20,950 24,675 24,400	145 800 82 300 83 400
Allan C. Shaw	6 000 4 000 4 000	9 mars 2001 10 décembre 2001 6 décembre 2002	9 mars 2011 10 décembre 2011 6 décembre 2012	20,950 24,675 24,400	145 800 82 300 83 400
Paul D. Sobey	6 000 4 000 4 000	9 mars 2001 10 décembre 2001 6 décembre 2002	9 mars 2011 10 décembre 2011 6 décembre 2012	20,950 24,675 24,400	145 800 82 300 83 400
TOTAL	126 000				2 803 500

- 1) Des options ont été attribuées en vertu du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs qui ne sont pas des employés, à un prix d'exercice correspondant au cours de clôture des actions ordinaires de la banque à la TSX le dernier jour de Bourse qui précède l'attribution de l'option. En vertu du régime, le nombre total d'actions faisant l'objet d'options d'un titulaire d'options ne peut en aucun cas dépasser 5 % des actions ordinaires de la banque en circulation (avant dilution), les options ne sont pas cessibles, sauf en cas de décès, et elles expirent 10 ans après leur attribution, sous réserve d'une expiration anticipée si l'administrateur cesse d'occuper ses fonctions ou s'il décède. Les politiques générales de prêts de la banque, aux taux offerts à la clientèle, s'appliquent aux administrateurs qui empruntent dans le but d'acheter des actions de la banque. De même, dans le cadre de la vente d'actions issues de l'exercice d'options, un courtier en valeurs mobilières membre du groupe de la banque peut avancer des fonds, aux taux offerts à la clientèle, pour faciliter l'exercice de ces options.
- 2) Le 30 octobre 2009, le cours de clôture des actions ordinaires de la banque à la TSX s'établissait à 45,25 \$.
- 3) MM. Lemaire et Scace ont cessé d'être membres du conseil le 3 mars 2009.
- 4) La date d'expiration des options attribuées à MM. Lemaire et Scace le 6 décembre 2002 a été devancée en raison du départ de ces personnes du conseil le 3 mars 2009.
- 5) Au cours de l'exercice 2004, M^{me} Parr-Johnston a exercé 6 000 options à l'égard de l'attribution du 9 mars 2001; au cours de l'exercice 2008, elle a exercé 4 000 options à l'égard de l'attribution du 10 décembre 2001 et au cours de l'exercice 2009, elle a exercé 4 000 options à l'égard de l'attribution du 6 décembre 2002. Aucun autre administrateur actuel n'a exercé d'options au cours de l'exercice 2009.

Lignes directrices concernant l'actionnariat

Le 6 décembre 2007, le conseil d'administration a convenu de rendre plus strictes les lignes directrices de la banque concernant l'actionnariat. Les administrateurs sont maintenant tenus de détenir des actions ordinaires de la banque et/ou des UADA d'une valeur correspondant à au moins 450 000 \$ (auparavant, l'exigence était de 300 000 \$). Les

administrateurs disposeront de cinq ans pour satisfaire aux lignes directrices actuelles. Il est prévu que tous les administrateurs actuels s'y conformeront d'ici 2013.

Actionnariat des administrateurs

Le tableau ci-dessous ventile en date du 31 octobre 2009, les avoirs actuels en actions ordinaires de la banque, en UADA et en options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs (« OAAA ») de la banque de chacun des administrateurs actuels. Tous les administrateurs dépassaient le niveau cible de propriété, sauf M^{me} Samarasekera, qui a été nommée au conseil le 26 mai 2008. M^{me} Samarasekera a choisi de recevoir son paiement de base spécial annuel sous forme d'UADA et 30 % du reste de sa rémunération en actions ordinaires de la banque. À compter de l'exercice 2010, M^{me} Samarasekera a accepté de recevoir la totalité de sa rémunération sous forme d'UADA. En date du 1^{er} février 2010, Mme Samarasekera n'a pas atteint le niveau cible de propriété de 450 000 \$ et elle a jusqu'en 2013 pour l'atteindre.

NOM	EXERCICE	NOMBRE D'ACTIONS ORDINAIRES DE LA BANQUE ¹	NOMBRE D'UADA/UAD	NOMBRE TOTAL D'ACTIONS ORDINAIRES DE LA BANQUE ET D'UADA/UAD	VALEUR TOTALE DES ACTIONS ORDINAIRES DE LA BANQUE ET DES UADA/UAD (\$) ²	NOMBRE D'OAAA EN COURS	VALEUR TOTALE DES OAAA (\$) ³	VALEUR TOTALE DES ACTIONS ORDINAIRES DE LA BANQUE, DES UADA ET DES OAAA (\$)	VALEUR TOTALE EN TANT QUE MULTIPLE DE L'OBJECTIF CIBLE DE PROPRIÉTÉ ⁴
Ronald A. Brenneman	2009	76 061	34 059	110 120	4 982 930	14 000	311 500	5 294 430	11,8
	2008	74 977	27 620	102 597	4 123 373	14 000	240 660	4 364 033	9,7
	Variation	1 084	6 439	7 523	859 557	0	70 840	930 397	
C.J. Chen	2009	33 624	18 607	52 231	2 363 453	14 000	311 500	2 674 953	5,9
	2008	33 624	13 476	47 100	1 892 949	14 000	240 660	2 133 609	4,7
	Variation	0	5 131	5 131	470 504	0	70 840	541 344	
N. Ashleigh Everett	2009	12 308	20 690	38 998	1 764 660	14 000	311 500	2 076 160	4,6
	2008	12 308	20 543	32 851	1 320 282	14 000	240 660	1 560 942	3,5
	Variation	0	6 147	6 147	444 378	0	70 840	515 218	
John C. Kerr	2009	11 800	33 130	44 930	2 033 083	14 000	311 500	2 344 583	5,2
	2008	11 800	26 408	38 208	1 535 580	14 000	240 660	1 776 240	3,9
	Variation	0	6 722	6 722	497 503	0	70 840	568 343	
Michael J.L. Kirby	2009	1 562	38 935	40 497	1 832 489	14 000	311 500	2 143 989	4,8
	2008	1 532	31 205	32 737	1 315 700	14 000	240 660	1 556 360	3,5
	Variation	30	7 730	7 760	516 789	0	70 840	587 629	
John T. Mayberry	2009	12 704	38 098	50 802	2 298 791	0	0	2 298 791	5,1
	2008	12 207	29 215	41 422	1 664 750	0	0	1 664 750	3,7
	Variation	497	8 883	9 380	634 041	0	0	634 041	
Thomas C. O'Neill	2009	11 300	4 343	15 643	707 846	s.o.	s.o.	707 846	1,6
	2008	11 300	1 711	13 011	522 912	s.o.	s.o.	522 912	1,2
	Variation	0	2 632	2 632	184 934			184 934	
Elizabeth Parr-Johnston	2009	9 620	26 671	36 291	1 642 168	0	0	1 642 168	3,6
	2008	9 620	22 919	32 539	1 307 742	4 000	63 160	1 370 902	3,0
	Variation	0	3 752	3 752	334 426	(4 000)	(63 160)	271 266	
Alexis E. Rovzar de la Torre	2009	12 388	0	12 388	560 557	s.o.	s.o.	560 557	1,2
	2008	7 665	0	7 665	308 056	s.o.	s.o.	308 056	0,7
	Variation	4 723	0	4 723	252 501			252 501	
Indira V. Samarasekera	2009	1 948	3 468	5 416	245 074	s.o.	s.o.	245 074	0,5
	2008	173	879	1 052	42 280	s.o.	s.o.	42 280	0,1
	Variation	1 775	2 589	4 364	202 794			202 794	
Allan C. Shaw	2009	75 253	37 278	112 531	5 092 028	14 000	311 500	5 403 528	12,0
	2008	74 084	30 151	104 235	4 189 205	14 000	240 660	4 429 865	9,8
	Variation	1 169	7 127	8 296	902 823	0	70 840	973 663	
Paul D. Sobey	2009	20 000	33 137	53 137	2 404 449	14 000	311 500	2 715 949	6,0
	2008	20 000	26 662	46 662	1 875 346	14 000	240 660	2 116 006	4,7
	Variation	0	6 475	6 475	529 103	0	70 840	599 943	
Barbara S. Thomas	2009	10 907	0	10 907	493 542	s.o.	s.o.	493 542	1,1
	2008	7 924	0	7 924	318 466	s.o.	s.o.	318 466	0,7
	Variation	2 983	0	2 983	175 076			175 076	
Richard E. Waugh ⁵	2009	253 521	392 159	645 680	29 217 020	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
	2008	125 346	363 093	488 439	19 630 363	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
	Variation	128 175	29 066	157 241	9 586 657				

- 1) L'information relative aux actions détenues en propriété ou sur lesquelles un contrôle ou la haute main est exercé a été fournie par les intéressés respectifs.
- 2) La valeur totale des actions ordinaires de la banque et des UADA a été calculée comme suit : pour 2009, en fonction de 45,25 \$, soit le cours de clôture d'une action ordinaire de la banque à la TSX le 30 octobre 2009; et pour 2008, en fonction de 40,19 \$, soit le cours de clôture d'une action ordinaire de la banque à la TSX le 31 octobre 2008.
- 3) La valeur totale des OAAA a été calculée comme suit : pour 2009, en fonction de 45,25 \$, soit le cours de clôture d'une action ordinaire de la banque à la TSX le 30 octobre 2009; et pour 2008, en fonction de 40,19 \$, soit le cours de clôture d'une action ordinaire de la banque à la TSX le 31 octobre 2008. Le prix d'exercice à l'égard de chaque attribution est indiqué dans le tableau « Options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs » qui se trouve à la page 19.
- 4) Le 6 décembre 2007, le conseil a porté à 450 000 \$ le montant minimum prévu par les lignes directrices concernant l'actionnariat des administrateurs.
- 5) M. Waugh participe au régime d'UAD à l'intention des hauts dirigeants. Pour obtenir plus de détails sur l'ensemble des titres détenus par M. Waugh, voir la note 1 du « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 47. M. Waugh n'a reçu aucune OAAA; les détails relatifs aux options détenues par M. Waugh sont indiqués dans le tableau des options d'achat d'actions qui se trouve à la page 49. M. Waugh, en sa qualité de président et chef de la direction, se voit imposer une exigence supérieure en matière d'actionnariat, soit sept fois son salaire de base; consultez la rubrique « Lignes directrices concernant l'actionnariat des dirigeants » qui se trouve à la page 42 pour plus de détails.
- 6) MM. Lemaire et Scace ont cessé d'être membres du conseil le 3 mars 2009. M. Lemaire a reçu 704 actions ordinaires de la banque en vertu du RAAA durant l'exercice 2009. M. Scace a reçu 1 751 UADA durant l'exercice 2009.

GOUVERNANCE

RÉGLEMENTATION DE LA GOUVERNANCE

Le conseil et la direction sont d'avis qu'un conseil solide, efficace et indépendant joue un rôle décisif dans la protection des intérêts des parties intéressées et dans la maximisation de la valeur qu'elles retirent de leur investissement dans la banque. Le conseil se fait un devoir de respecter des normes élevées de gouvernance dans tous les aspects des affaires de la banque.

Les règles en matière de gouvernance de la banque sont réglementées par bon nombre de parties différentes. Nos pratiques :

- respectent ou dépassent les normes prévues dans les lignes directrices et les règles de la Loi sur les banques ainsi que celles des autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM »), notamment le Règlement 52-110, le Règlement 52-109, l'Instruction générale 58-201 et le Règlement 58-101; et
- sont conformes aux exigences applicables du New York Stock Exchange (la « NYSE ») et de la loi Sarbanes-Oxley, ainsi qu'aux règles applicables de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC »).

La banque n'est pas tenue de se conformer à la plupart des règles de la NYSE en matière de gouvernance. Toutefois, sauf comme il est résumé à la section portant sur la gouvernance du site Web de la banque www.banquescotia.com, nos pratiques en matière de gouvernance ne s'écartent pas sensiblement de ces règles.

L'appendice 1 renferme un résumé de nos pratiques de gouvernance de la banque, fournit les renseignements supplémentaires exigés par les ACVM et indique les exigences de la NYSE et de la loi Sarbanes-Oxley qui s'appliquent à la banque. Les rapports des comités figurant dans la présente circulaire de sollicitation de procurations décrivent les mandats des comités du conseil et soulignent leurs principales réalisations en 2009.

Les politiques en matière de gouvernance et les chartes des comités sont également accessibles dans la section portant sur la gouvernance du site Web de la banque www.banquescotia.com et tout actionnaire peut en demander un exemplaire sous forme imprimée auprès de la secrétaire de la banque. D'autres renseignements sur le comité de vérification et de révision de la banque, y compris un exemplaire de sa charte ainsi que les biographies de ses membres indiquant leur formation et leur expérience pertinentes sont donnés à la rubrique « Le comité de vérification et de révision de la banque » de la notice annuelle de 2009 de la banque figurant sur le site Web www.sedar.com.

Le conseil d'administration établit l'indépendance de chaque administrateur au moment où il approuve les candidatures à l'élection des administrateurs par les actionnaires. D'après les questionnaires remplis par chacun des candidats proposés, le conseil est arrivé à la conclusion que 13 des 14 candidats proposés n'entretiennent aucune relation importante avec la banque et sont donc indépendants. L'appendice 2 de la présente circulaire de sollicitation de procurations définit les normes d'indépendance des administrateurs de la banque. Le tableau ci-dessous fait état des relations qu'entretiennent avec la banque les administrateurs actuels et les candidats proposés aux postes d'administrateurs :

NOM	INDÉPENDANT	NON INDÉPENDANT	MOTIF POUR LE STATUT DE NON INDÉPENDANT
Ronald A. Brenneman	✓		
C.J. Chen	✓		
David A. Dodge	✓		
N. Ashleigh Everett	✓		
John C. Kerr	✓		
Michael J.L. Kirby	✓		
John T. Mayberry	✓		
Thomas C. O'Neill	✓		
Elizabeth Parr-Johnston	✓		
Alexis E. Rovzar de la Torre	✓		
Indira V. Samarasekera	✓		
Allan C. Shaw	✓		
Paul D. Sobey	✓		
Barbara S. Thomas	✓		
Richard E. Waugh		✓	Président et chef de la direction

RAPPORTS DES COMITÉS

Rapport du comité de vérification et de révision

Composition et mandat du comité



Membres : Michael J.L. Kirby – président, Ronald A. Brenneman (expert financier), Thomas C. O'Neill, Alexis E. Rovzar de la Torre, Indira V. Samarasekera, Paul D. Sobey et Barbara S. Thomas. **Membre d'office :** John T. Mayberry.

Le comité de vérification et de révision :

- surveille la qualité, l'intégrité et la pertinence de la présentation de l'information financière de la banque;
- remplit le rôle de comité de révision de la banque conformément aux exigences de la Loi sur les banques. À ce titre, il :
 - examine les opérations avec des parties reliées;
 - surveille les procédures établies pour régler les conflits d'intérêts;
 - repère les situations de conflits d'intérêts possibles.

Le comité se compose exclusivement d'administrateurs externes. Tous ses membres sont indépendants aux termes des règles des ACVM, de la NYSE et de la SEC. À chacune de ses réunions en 2009, le comité a délibéré à huis clos sans la présence de la direction, sauf dans le cadre d'une réunion où l'on a renoncé à de telles délibérations. Tous les membres du comité possèdent des compétences financières et un ou plusieurs d'entre eux satisfont aux conditions requises pour être des experts financiers au sens attribué à l'expression *financial expert* dans la loi Sarbanes-Oxley. Le conseil est d'avis que M. Ronald A. Brenneman est un expert financier du comité de vérification.

Le comité a examiné et a recommandé à l'approbation du conseil :

- les états financiers consolidés annuels et intermédiaires de 2009 ainsi que les rapports de gestion connexes;
- les communiqués de nature financière;
- la notice annuelle de 2009.

Le comité examine également ce qui suit :

- le plan de vérification interne annuel;
- les rapports trimestriels du service de vérification interne;
- le mandat du service de vérification interne;
- la description du poste de vérificateur principal;
- l'évaluation annuelle du rendement du vérificateur principal;
- l'objectivité de la fonction de vérification interne de la banque.

Le comité a pour fonction clé d'établir des voies de communication directes entre le service de vérification interne de la banque, les vérificateurs nommés par les actionnaires de la banque et le conseil d'administration. Le vérificateur principal, qui dirige aussi le service de vérification interne de la banque, relève du comité, assiste à chaque réunion du comité et en rencontre les membres sans la présence de la direction.

Les vérificateurs nommés par les actionnaires relèvent directement du comité. Ils sont invités à assister à chaque réunion du comité et à en rencontrer les membres sans la présence de la direction. Le comité mandate les vérificateurs nommés par les actionnaires de la banque et met fin à leur mandat, sous réserve de l'approbation des actionnaires, et il évalue leur relation avec la banque, y compris leur indépendance et leurs autres compétences. Le comité rencontre également les représentants du Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (le « BSIF ») pour discuter des résultats de la surveillance.

Le comité a établi des politiques et des procédures aux fins de l'approbation préalable des services de vérification et des autres services non liés à la vérification autorisés. Ces politiques et les autres activités du comité de vérification et de révision sont décrites plus en détail dans la notice annuelle de 2009 de la banque qui est accessible sur le site Web www.sedar.com. La charte du comité, qui se trouve dans la section portant sur la gouvernance du site Web de la banque, dresse la liste complète des obligations et des responsabilités du comité.

Rapport du comité sur ses principales réalisations en 2009

Chaque année, nous (le comité) revoyons notre charte et évaluons notre efficacité à nous acquitter de notre mandat. Nous sommes convaincus que nous nous sommes convenablement acquittés de notre mandat au mieux de nos compétences en ce qui a trait à l'exercice terminé le 31 octobre 2009. Nos principales réalisations sont les suivantes :

- **contrôles financiers** : dans le cadre de notre responsabilité en matière d'intégrité des états financiers de la banque et de présentation de l'information aux actionnaires de la banque, nous avons examiné la politique de contrôle interne de la banque et en avons recommandé l'approbation au conseil. Le conseil a approuvé cette politique en avril 2009. Nous avons ensuite supervisé l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation d'un programme concret fondé sur cette politique et conforme à la loi Sarbanes-Oxley et au Règlement 52-109;
- **normes comptables internationales** : nous avons pris connaissance des incidences du projet du Conseil des normes comptables du Canada visant à passer aux normes internationales d'information financière (les « IFRS ») et de l'état d'avancement du projet de mise en œuvre des IFRS de la banque. Ce rapport portait notamment sur des questions de transition, les principaux risques soulevés et les obligations de dépôt de la banque;
- **approbation préalable des services des vérificateurs nommés par les actionnaires de la banque** : nous avons examiné et approuvé la politique ayant trait à l'approbation préalable des services fournis par les vérificateurs externes;
- **rappor sur la planification de la vérification** : nous avons supervisé le déroulement d'une vérification intégrée effectuée par les vérificateurs nommés par les actionnaires de la banque, qui comportait l'avis des vérificateurs relativement à l'efficacité du contrôle interne exercé par la banque sur la présentation de l'information financière;
- **auto-évaluation en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes** : nous avons examiné les résultats de cette auto-évaluation ainsi que les rapports préparés par Conformité du groupe et les tests indépendants effectués par la Vérification interne;
- **mandat du responsable de la lutte contre le blanchiment d'argent** : nous avons approuvé le mandat du chef du groupe de la Banque Scotia en matière de lutte contre le blanchiment d'argent;
- **nomination de nouveaux membres du comité** : la composition du comité a subi des modifications au cours du dernier exercice de sorte que le comité demeure efficace.

Rapport du comité de gouvernance et du régime de retraite

Composition et mandat du comité



Membres : N. Ashleight Everett – présidente, C.J. Chen, Thomas C. O'Neill, Elizabeth Parr-Johnston, Alexis E. Rovzar de la Torre et Paul D. Sobey. **Membre d'office :** John T. Mayberry.

Le comité de gouvernance et du régime de retraite donne au conseil des conseils quant à la façon d'améliorer la gouvernance de la banque. Étant donné que le comité est aussi responsable de la mise en candidature des administrateurs, il se compose entièrement d'administrateurs indépendants. À chacune de ses réunions tenues en 2009, le comité a eu la possibilité de délibérer à huis clos sans la présence de la direction.

Le comité :

- examine, au moins une fois l'an, les politiques en matière de gouvernance de la banque et évalue la conformité de la banque à ces politiques;
- formule des recommandations au conseil quant aux meilleures pratiques émergentes et à d'autres améliorations des politiques;

- examine les liens qui existent entre la direction et le conseil et formule les recommandations pertinentes;
- recommande la rémunération des administrateurs;
- répond aux propositions formulées par les actionnaires;
- surveille la culture de la banque en matière de gouvernance;
- définit les compétences et critères que devraient posséder les candidats à l'élection ou à la réélection aux postes d'administrateurs de la banque et les recommande au conseil;
- définit et recommande des candidats compétents, compte tenu des normes d'indépendance des membres du conseil;
- évalue périodiquement la pertinence de la taille du conseil et la composition de ce dernier dans son ensemble.

Le comité a élaboré un processus visant à mesurer le rendement et l'efficacité du conseil et de ses comités et à veiller à ce que des évaluations annuelles soient effectuées. Ce processus prévoit :

- un questionnaire détaillé que remplit chaque administrateur;
- des rencontres entre chaque administrateur et le président du conseil et le président du comité;
- un examen du rendement de chaque administrateur, y compris du chef de la direction et du président du conseil.

Il est donné suite à tous les commentaires en temps opportun. Ce processus comprend notamment l'instauration d'entretiens préalables aux réunions du conseil portant sur des questions intéressant le conseil et des programmes d'information relatifs à certains aspects de la banque. Le comité fixe également, et révise au besoin, les responsabilités de chacun des administrateurs, des présidents de comité et des comités et ce que l'on attend d'eux.

Le comité surveille également l'administration du régime de retraite de la Banque Scotia comme suit :

- en s'assurant que les fonds du régime sont investis et administrés conformément aux dispositions du régime, à l'acte de fiducie du régime et aux lois applicables;
- en surveillant et en supervisant les activités du comité d'administration du régime de retraite et de placement et en examinant les rapports de celui-ci;
- en examinant le rapport du vérificateur du fonds.

Le système de gouvernance de la banque est décrit plus en détail à l'appendice 1 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. La charte du comité, qui se trouve dans la section portant sur la gouvernance du site Web de la banque, dresse la liste complète des obligations et responsabilités du comité.

Rapport du comité sur ses principales réalisations en 2009

Chaque année, nous (le comité) revoyons notre charte et évaluons notre efficacité à nous acquitter de notre mandat. Nous sommes convaincus que nous nous sommes convenablement acquittés de notre mandat au mieux de nos compétences en ce qui a trait à l'exercice terminé le 31 octobre 2009. Nos principales réalisations sont les suivantes :

- ***relève du conseil*** : nous avons examiné le profil actuel des membres du conseil et des comités en vue d'évaluer des candidats potentiels aux postes d'administrateurs. Dans le cadre de notre planification de la relève, nous avons tenu compte du départ de certains membres du conseil en 2010. Nous avons aussi retenu les services de conseillers externes afin qu'ils nous aident à trouver des candidats convenables qui répondent aux critères de la banque et possèdent les compétences, les capacités et l'expérience permettant d'appuyer les stratégies à long terme de la banque;
- ***examen des politiques de gouvernance*** : nous avons entrepris l'examen exhaustif des politiques de gouvernance de la banque et des chartes des comités et avons recommandé certaines modifications à l'approbation du conseil. Le conseil a approuvé ces modifications en juin 2009 et en août 2009;
- ***orientation et formation continue*** : nous avons recommandé au conseil qu'il approuve une ligne directrice en matière d'orientation et de formation continue. Cette dernière a été approuvée en janvier 2009;
- ***nomination de nouveaux membres du comité*** : la composition du comité a subi des modifications au cours de l'exercice dernier de sorte que le comité demeure efficace.

Rapport du comité de direction et d'évaluation des risques

Composition et mandat du comité



Membres : Allan C. Shaw – président, John C. Kerr, Michael J.L. Kirby, John T. Mayberry, Elizabeth Parr-Johnston et Richard E. Waugh.

Le comité de direction et d'évaluation des risques :

- conseille la haute direction sur des questions prioritaires ou ayant une importance stratégique;
- seconde le conseil dans le cadre de ses responsabilités de gestion du risque :
 - en examinant et en approuvant les risques liés au crédit, à l'investissement et aux marchés;
 - en examinant et en approuvant les risques et les plafonds importants associés aux cocontractants, aux secteurs d'activité, aux marchés et au portefeuille;
 - en examinant, en surveillant et en approuvant les politiques, procédures et normes relatives aux risques;
- à intervalles réguliers, examine les questions d'intérêt public pouvant toucher la banque et en fait un compte rendu au conseil et, au besoin, recommande des politiques à cet égard.

En sa qualité de comité de direction du conseil, entre les réunions du conseil d'administration, ce comité peut exercer tous les pouvoirs du conseil d'administration, sous réserve des limites prévues par la Loi sur les banques et des autres limites que le conseil d'administration peut fixer de temps à autre.

À chacune de ses réunions tenues en 2009, le comité a eu la possibilité de délibérer à huis clos sans la présence de la direction. Lors de trois réunions tenues au cours du dernier exercice, les membres indépendants du comité se sont aussi réunis sans la présence du chef, Risque.

La charte du comité, qui se trouve dans la section portant sur la gouvernance du site Web de la banque, dresse la liste complète des obligations et responsabilités du comité.

Rapport du comité sur ses principales réalisations en 2009

Chaque année, nous (le comité) revoyons notre charte et évaluons notre efficacité à nous acquitter de notre mandat. Nous sommes convaincus que nous nous sommes convenablement acquittés de notre mandat au mieux de nos compétences en ce qui a trait à l'exercice terminé le 31 octobre 2009. Nos principales réalisations sont les suivantes :

- **examen de toute exposition importante aux risques liés au crédit et aux marchés** : nous avons examiné les risques importants liés au crédit et aux marchés tout au long de l'exercice compte tenu de la turbulence des marchés, y compris diverses analyses sur des secteurs d'activités. Nous avons approuvé une nouvelle stratégie à l'égard du risque lié au crédit en janvier 2009;
- **approbation des politiques** : nous avons examiné, et avons recommandé au conseil d'approuver, trois politiques révisées : une politique de gestion du risque de marché, une politique relative au risque structurel et une politique relative au risque de liquidité en mai 2009 et une politique relative au risque de crédit en octobre 2009;
- **auto-évaluation** : nous avons terminé notre première ronde d'auto-évaluation relativement au respect de notre charte et des meilleures pratiques du marché;
- **nomination de nouveaux membres du comité** : la composition du comité a subi des modifications au cours du dernier exercice de sorte que le comité demeure efficace.

Rapport du comité des ressources humaines

Composition et mandat du comité



Membres : John C. Kerr – président, Ronald A. Brenneman, N. Ashleigh Everett, Indira Samarasekera, Allan C. Shaw et Barbara S. Thomas. **Membre d'office :** John T. Mayberry.

Le comité des ressources humaines compte six membres qui possèdent collectivement les connaissances, l'expérience et les antécédents en rémunération, en ressources humaines, en finances, en droit, en gestion des risques et en leadership/gestion commerciale et générale dont le comité a besoin pour pouvoir remplir son mandat.

Tous les membres du comité sont des administrateurs indépendants. Leur indépendance est reconfirmée chaque année au moyen d'un questionnaire fondé sur les normes d'indépendance des administrateurs dont il est question à l'appendice 2. Aucun membre n'a été dirigeant de la banque.

Le comité est responsable de ce qui suit :

- voir à ce que nous ayons en place une planification efficace des ressources de direction et de la relève;
- examiner nos principes en matière de rémunération totale;
- surveiller les tendances en matière de rémunération et de gouvernance;
- examiner les importants programmes de rémunération et faire des recommandations au conseil relativement aux plans de rémunération;
- examiner l'information portant sur la rémunération et recommander son approbation au conseil avant sa publication.

La charte du comité, qui se trouve à la section portant sur la gouvernance de notre site Web (www.banquescotia.com), dresse la liste complète des obligations et responsabilités du comité. Le comité revoit la charte chaque année et la met à jour, au besoin.

Chaque membre du comité siège également à un comité connexe du conseil afin que les décisions soient éclairées par les travaux de ces comités et compatibles avec ceux-ci.

MEMBRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES	VÉRIFICATION ET RÉVISION	DIRECTION ET ÉVALUATION DES RISQUES	GOUVERNANCE ET RÉGIME DE RETRAITE
John C. Kerr, président		■	
Ronald A. Brenneman*	■		
N. Ashleigh Everett			■ (présidente)
Indira V. Samarasekera	■		
Allan C. Shaw		■ (président)	
Barbara S. Thomas	■		
John T. Mayberry**	■	■	■

* Siège également au comité de vérification et de révision à titre d'expert financier agréé, au sens attribué à l'expression *certified financial expert* dans la loi Sarbanes-Oxley.

** Président du conseil et membre d'office du comité de vérification et de révision, du comité de gouvernance et du régime de retraite et du comité des ressources humaines. Membre du comité de direction et d'évaluation des risques.

Rapport du comité sur ses principales réalisations en 2009

Chaque année, nous (le comité) créons et mettons en œuvre un plan de travail détaillé, et procédon à un examen de l'efficacité afin de nous assurer que nous remplissons notre mandat. Nous estimons que nous avons exécuté notre plan de

travail et que nous nous sommes acquittés de notre mandat au mieux de nos compétences cette année. En 2009, nous avons fait ce qui suit :

- **fait des recommandations en matière de rémunération des hauts dirigeants** : pour ce qui est de la rémunération devant être versée à notre président et chef de la direction, aux personnes qui relèvent de lui, de même qu'à tous les vice-présidents à la direction;
- **examiné les programmes de rémunération** : en tenant compte de l'évolution des meilleures pratiques, surtout en ce qui a trait à la corrélation entre la rémunération et le profil et l'horizon de risque de la banque. Nous avons également revu le niveau de concordance de nos politiques et programmes en matière de rémunération avec l'évolution des meilleures pratiques et les principes en matière de rémunération publiés par l'Institut de la finance internationale (l'« IFI »), le Conseil de stabilité financière (le « CSF ») et la CCGG. À l'issue de ces examens, nous avons :
 - mis en œuvre une politique de recouvrement;
 - augmenté le nombre d'actions devant être détenues en propriété avant et après la retraite afin de rapprocher davantage les intérêts des hauts dirigeants de ceux des actionnaires;
 - introduit un nouvel incitatif annuel à l'intention des hauts dirigeants pour 2010;
 - mis à jour la structure du programme incitatif de Scotia Capitaux de 2009 afin de lier davantage le rendement de la banque à la proportion de la rémunération non garantie;
- **examiné et approuvé des mandats** : pour les vice-présidents à la direction, les chefs de groupe et le chef de l'exploitation;
- **examiné les ressources de direction** : pour s'assurer qu'il y ait en place une planification efficace des ressources de direction et de la relève. Nous avons examiné des successeurs éventuels et des plans de perfectionnement pour les principales fonctions de haute direction et recommandé au conseil des nominations à la haute direction;
- **rencontré les actionnaires et les organismes de réglementation** : pour discuter de notre philosophie en matière de rémunération des hauts dirigeants et de la présentation de cette dernière, et pour répondre à des questions particulières. Nous avons participé aux évaluations de la rémunération des hauts dirigeants effectuées par des organismes de réglementation dans divers pays où nous faisons affaire, dont le Canada, le Royaume-Uni et l'Irlande. Le président du comité a personnellement rencontré des représentants de divers organismes de réglementation et de gouvernance, dont le BSIF, la CCGG et le Risk Metrics Group;
- **mis en place une nouvelle politique en matière de conseillers indépendants à l'échelle de la banque** : conformément aux pratiques en matière de gouvernance; en voici les points saillants :
 - le président du comité ou une personne désignée par le comité doit approuver toute tâche effectuée par le conseiller dépendant, sauf celles que lui a confiées le comité;
 - les « autres tâches » doivent être très restreintes et accomplies seulement s'il n'existe aucune option de recharge raisonnable;
 - les honoraires à ce jour seront déclarés à chaque réunion du comité, et nous continuerons de divulguer tous les honoraires versés au conseiller indépendant, ainsi que de décrire en détail toutes les activités connexes;
- **électionné un nouveau conseiller indépendant** : nous avons nommé Frederic W. Cook & Co., Inc. à titre de conseiller indépendant à compter de septembre 2009. De 2005 à septembre 2009, Hewitt Associates jouait le rôle de conseiller indépendant. Pour assurer son objectivité, Hewitt Associates traitait le mandat de conseiller en matière de rémunération des hauts dirigeants comme un mandat distinct des autres services qu'il rendait, et fixait sa rémunération uniquement en fonction de ce mandat. D'après cette entente de même que notre politique en matière de conseiller indépendant, nous étions à l'aise avec les conseils que rendait Hewitt. Toutefois, à la lumière des honoraires qui continuaient d'être engagés aux fins de liquidation du régime de retraite du Trust National, nous avons estimé qu'il était temps d'examiner d'autres options. La décision de changer de conseiller a suivi une évaluation des compétences et de l'expérience de divers cabinets offrant uniquement ce service à la banque.

Conseiller indépendant

Pour assurer une surveillance indépendante et efficace de nos programmes de rémunération des hauts dirigeants et de l'évaluation du rendement du chef de la direction, à chaque réunion, nous avons prévu une période de délibération à huis clos sans la présence de la direction.

Travaillant indépendamment et sans directive de la direction, Hewitt Associates, puis Frederic W. Cook & Co., Inc., ont rendu les services suivants en 2009 :

- un examen de la structure du programme et des pratiques de rémunération de nos hauts dirigeants;
- des mises à jour sur l'évolution des tendances et les nouvelles tendances en matière de structure de rémunération des dirigeants et de gouvernance;
- un aperçu des niveaux et de la composition de la rémunération totale convenables, compte tenu des pratiques de la concurrence et de notre rendement;
- un examen des documents avant les réunions du comité;
- le repérage des points et des questions devant être discutés afin que le comité en tienne compte lors de son évaluation des propositions concernant la structure de la rémunération.

Hewitt Associates a également fourni d'autres services et produits en 2009 :

- **mandat relatif au régime de retraite du Trust National** : la plupart de ces services se rapportaient à l'administration et à la liquidation du régime de retraite du Trust National, que la Banque avait pris en charge lors de l'acquisition du Trust National en 1997 et que Hewitt administrait avant l'acquisition. Nous avons retenu les services de Hewitt parce que la nomination de nouveaux conseillers aurait entraîné des frais et des retards supplémentaires relativement à la liquidation du régime;
- **examen de la campagne de recrutement** : nous avons également retenu les services de Hewitt pour qu'ils examinent certains processus de recrutement sur les campus, services qu'ils avaient déjà rendus il y a plusieurs années;
- **sondages et bases de données** : nous participons à un certain nombre de sondages sur les tendances du marché et les régimes de retraite/avantages sociaux ainsi que la rémunération (dont le rapport sur les meilleurs employeurs au Canada) que réalisent divers bureaux de Hewitt Associates dans le monde, et en obtenons les résultats. Dans certains pays ou régions, ces produits constituent la seule source de renseignements fiables sur le marché.

Honoraires versés à Hewitt Associates au cours de l'exercice 2009 :

DESCRIPTION DU SERVICE	HONORAIRES
Mandat confié par le comité des ressources humaines	84 871 \$
Mandat relatif au régime de retraite du Trust National	1 075 643 \$
Examen de la campagne de recrutement	33 075 \$
Sondages et bases de données	38 477 \$

Au cours de l'exercice 2008, Hewitt a facturé des honoraires de 74 442 \$ pour les services rendus au comité et de 566 014 \$ pour tous les autres services rendus à la banque.

Au cours de l'exercice 2009, des honoraires de 57 775 \$ US ont été versés à Frederic W. Cook & Co., Inc. en contrepartie des services qu'ils ont rendus à titre de conseillers indépendants au comité. Frederic W. Cook & Co., Inc. ne nous ont rendu aucun autre service.

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION — ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

SOMMAIRE

Malgré la volatilité de l'économie et des marchés, nous (la banque) avons obtenu d'excellents résultats en 2009. Nos trois secteurs d'exploitation ont réalisé des progrès dans la réalisation de nos principales priorités stratégiques, à savoir la croissance durable des revenus, la gestion efficace du capital, le leadership, la gestion prudente du risque et la gestion de l'efficience et des dépenses :

- Scotia Capitaux a connu une année très solide, grâce aux revenus sans précédent tirés des opérations sur les métaux précieux et les titres à revenu fixe, aux importants revenus réalisés sur les activités de transaction et à la croissance des prêts;
- en 2009, la hausse des revenus du Réseau canadien a été principalement attribuable à la croissante interne, les prêts hypothécaires, les prêts aux particuliers et les prêts aux grandes sociétés ayant affiché une croissance solide et la Gestion de patrimoine ayant enregistré d'excellents résultats;
- les Opérations internationales ont continué d'obtenir de bons résultats en raison de la progression vigoureuse des dépôts et du portefeuille de prêts et de l'apport continu des acquisitions, et ce, malgré l'incidence des fluctuations rapides du taux de change.

Notre ratio de capital de catégorie 1, qui se situe à 10,7 %, est demeuré solide selon les normes internationales, une réalisation digne de mention dans la conjoncture économique actuelle. Notre capital solide, conjugué à des bénéfices de base sains, s'est reflété dans les dividende de la banque, qui ont progressé de 2,1 % en 2008.

Notre succès est principalement attribuable à l'expertise et à l'engagement de nos hauts dirigeants qui ont continué de concilier la nécessité de rechercher de nouvelles occasions de croissance et une gestion prudente des risques. Après la crise mondiale du crédit, les banques et les organismes de réglementation dans le monde entier se sont tournés vers le modèle du système bancaire canadien. M. Waugh, tout particulièrement, a joué un rôle de chef de file dans les efforts en cours visant à restructurer les services financiers à l'échelle internationale, en agissant à titre de coprésident du comité sur les meilleures pratiques du marché de l'Institut de finances internationales.

Nos résultats financiers solides nous ont permis de récompenser les hauts dirigeants à l'aide de primes de rendement en 2009 conformément à notre philosophie de la « rémunération axée sur le rendement » :

- en se fondant sur nos réalisations par rapport aux paramètres clés, le conseil a approuvé un coefficient de rendement de la banque de 150 % en vertu du régime d'encouragement des dirigeants (le « RED »), ce qui représente une hausse importante par rapport à l'exercice précédent;
- la valeur de rachat des unités d'actions liées au rendement (les « UALR ») acquises en novembre de cette année s'élevait à 47,54 \$. Un coefficient de rendement de 0,94 a été appliqué aux attributions d'UALR fondées sur le rendement;
- la valeur de la rémunération incitative (y compris les attributions à base d'options, les attributions à base d'actions et les primes annuelles) attribuée à notre président et chef de la direction, à notre vice-président à la direction et chef des affaires financières, ainsi qu'aux trois autres membres de notre haute direction les mieux rémunérés, a augmenté d'environ 25 % en 2009 par rapport à 2008, et est comparable à celle de 2007.

Veuillez vous reporter à la page 47 pour un sommaire de la rémunération totale gagnée par ces cinq membres de la haute direction visés en 2009.

En 2009, nous avons modifié nos pratiques de rémunération de la haute direction en fonction de l'évolution des attentes des actionnaires et des organismes de réglementation. Pour ce faire, nous avons :

- introduit une politique de récupération qui s'applique en cas de mauvaise conduite et de déclaration fausse ou trompeuse importante des résultats;
- augmenté les exigences en matière d'actionnariat à l'égard des cadres dirigeants;
- éliminé les UALR temporelles, de sorte que toutes les UALR soient dorénavant fondées sur le rendement.

Ces modifications visent à décourager davantage la prise de risques excessifs, à rapprocher les intérêts des hauts dirigeants de ceux des actionnaires à long terme, et à nous conformer aux saines pratiques de rémunération du CSF.

À PROPOS DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION À LA BANQUE SCOTIA

Stratégie de la banque

La stratégie de la Banque Scotia s'articule autour de cinq priorités qui guident nos actes et déterminent notre réussite à long terme : la croissance durable des revenus, la gestion efficace du capital, le leadership, la gestion prudente du risque ainsi que la gestion de l'efficience et des dépenses. Le talent, l'expérience et le jugement éclairé de notre équipe de direction et de nos employés dans le monde entier jouent un rôle crucial dans la réalisation de ces priorités aujourd'hui et à l'avenir.

Philosophie : rémunération axée sur le rendement

Les programmes de rémunération des hauts dirigeants de la Banque Scotia aident la banque à créer une valeur durable pour les actionnaires sur le marché mondial concurrentiel des services financiers et à réaliser avec succès notre stratégie comme suit :

- en attirant des hauts dirigeants très compétents qui peuvent faire progresser notre stratégie;
- en motivant les hauts dirigeants à agir dans l'intérêt de nos actionnaires et de nos autres parties intéressées au moyen d'une rémunération au rendement;
- en récompensant les hauts dirigeants qui font preuve de leadership ou qui atteignent des objectifs stratégiques.

Comme notre philosophie de rémunération est principalement axée sur le rendement, nous mettons davantage l'accent sur la rémunération non garantie que sur le salaire de base, les avantages sociaux ou le régime de retraite. Par conséquent :

- les hauts dirigeants qui réalisent leurs objectifs lorsque nous atteignons nos objectifs peuvent s'attendre à recevoir une rémunération correspondant environ à la médiane de celle qui est versée sur le marché;
- ceux qui obtiennent des résultats exceptionnels lorsque nous atteignons nos objectifs reçoivent une rémunération se situant dans la tranche supérieure de celle qui est versée sur le marché;
- ceux qui n'atteignent pas les cibles reçoivent une rémunération inférieure à la médiane du marché.

Le conseil peut réduire ou cesser les attributions en vertu de nos régimes d'encouragement annuels si les résultats sont considérablement inférieurs aux attentes. Pareillement, à son gré, il peut choisir de ne pas attribuer d'options ou d'UALR à certains ou à l'ensemble des hauts dirigeants.

Principes sous-tendant les programmes de rémunération : gestion des risques, accent mis sur la banque dans son ensemble, conformité

Lorsque nous concevons nos programmes de rémunération des hauts dirigeants nous veillons à nous assurer de ce qui suit :

- **le risque est géré de façon prudente** : de sorte que toutes les cibles de la banque ainsi que tous les objectifs des secteurs d'exploitation ou des personnes puissent être atteints en respectant les politiques en matière de risque, les plafonds, les processus et les normes établis. Le conseil approuve les principaux paramètres sur lesquels reposent nos programmes d'encouragement. Nous déourageons les hauts dirigeants à prendre des risques déraisonnables et excessifs en faisant ce qui suit :

- en leur offrant une rémunération d'encouragement grâce à une combinaison de primes annuelles, à moyen terme et à long terme qui reflètent notre profil de risque;
- en fixant des objectifs financiers axés sur les profits dans les régimes d'encouragement annuels;
- en fixant des plafonds pour le financement des primes de rendement annuelles;
- en mettant en place des exigences concernant l'actionnariat avant et après le départ à la retraite;
- en réalisant des scénarios de l'incidence potentielle du rendement futur sur nos primes de rendement annuelles et à base de titres de participation afin de nous assurer que nous continuons de rapprocher adéquatement la rémunération et le rendement dans des scénarios prévisibles,

le chef, Risque évalue la probabilité qu'il soit tenu compte d'autres risques lors de l'établissement du montant global des primes (comme le risque de concentration, le risque hors bilan et le risque de liquidité), surveille tous les régimes d'encouragement afin de s'assurer qu'ils respectent le profil de risque de la banque, et recommande des rajustements au comité des ressources humaines, s'il y a lieu;

- **les paramètres utilisés dans le cadre de nos programmes d'encouragement sont attentivement examinés par nos cadres dirigeants :** nous avons mis sur pied un comité composé du président et chef de la direction ainsi que des personnes qui relèvent directement de lui, le Comité de l'investissement dans les ressources humaines (le « CIRH »), qui donne à la haute direction la possibilité d'examiner les principaux paramètres utilisés dans le cadre de nos principaux programmes d'encouragement et d'en discuter du point de vue de la politique générale et de l'ensemble des risques. Le mandat général de ce comité est d'examiner et d'approuver les objectifs, stratégies, politiques et programmes en matière de ressources humaines, nouveaux et mis à jour, à l'échelle de la banque afin de s'assurer qu'ils respectent les priorités et objectifs commerciaux de la banque, de même que les besoins de nos employés et de nos autres parties intéressées;
- **les principales fonctions de gérance et de soutien sont axées sur l'ensemble des intérêts de la banque :** de sorte que la rémunération versée aux hauts dirigeants responsables des secteurs comme la gestion des risques, le contentieux, la conformité, les finances, la vérification interne et les ressources humaines soit liée au rendement de l'ensemble de la banque plutôt qu'à celui d'un secteur d'exploitation qu'ils peuvent soutenir;
- **il existe des dispositions en matière de récupération :** pour les primes versées à compter de décembre 2009, nous avons introduit une politique de récupération qui s'applique à tous les vice-présidents et titulaires de postes de niveaux supérieurs, de même qu'à tous les directeurs généraux et titulaires de postes de niveaux supérieurs à la Banque Scotia. Les titulaires de ces postes renonceront aux primes impayées ou à la rémunération qui leur a été versée antérieurement s'ils violent personnellement des règles de conformité ou ne respectent pas le Code d'éthique. Ces mesures de récupération s'appliquent également en cas de déclaration fausse ou trompeuse importante des résultats au cours de l'exercice où l'attribution a eu lieu dans le secteur dont le haut dirigeant est responsable.

Aperçu des éléments et de la composition de la rémunération

Outre le salaire de base, la rémunération des hauts dirigeants de la Banque Scotia se compose d'encouragements à moyen et à long termes, aussi appelée la « rémunération non garantie ».

PROGRAMME	OBJECTIF	PÉRIODE DE RENDEMENT	NIVEAU DE RISQUE
Salaire de base	Récompense les hauts dirigeants pour le leadership et les compétences particulières dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités.	–	Aucun
Prime de rendement annuelle	Récompense les hauts dirigeants pour leur apport à la réalisation d'objectifs financiers et non financiers.	1 an	Modéré
Encouragements à moyen terme (unités d'actions liées au rendement)	Récompense les hauts dirigeants pour la création d'une valeur pour les actionnaires et la réalisation d'objectifs de rendement particuliers	3 ans	Élevé
Encouragements à long terme (options d'achat d'actions)	Lie les intérêts des hauts dirigeants et ceux des actionnaires en récompensant les hauts dirigeants pour l'appréciation du coût des actions	Jusqu'à 10 ans	Élevé

Le tableau suivant présente notre composition cible de la rémunération selon le niveau. Lorsqu'il fixe la composition adéquate, le comité des ressources humaines tient compte de ce qui suit :

- la capacité du haut dirigeant d'influer sur les résultats à long terme;
- la composition de la rémunération pour des postes similaires dans les groupes de comparaison;
- la pratique au sein du marché local.

À des niveaux supérieurs, une plus grande partie de la rémunération totale n'est pas garantie et est liée à notre rendement à moyen et à long termes. Les pourcentages indiqués ici pour les encouragements à moyen terme (UALR) et à long terme (options d'achat d'actions) sont estimatifs; leur valeur réelle dépendra du rendement de la banque au fil du temps.

NIVEAU DU POSTE	SALAIRE DE BASE	PRIME DE RENDEMENT ANNUELLE	ENCOURAGEMENTS À MOYEN TERME	ENCOURAGEMENTS À LONG TERME	POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE NON GARANTIE
Président et chef de la direction	10 %	15 %	37,5 %	37,5 %	90 %
Chef de l'exploitation	20 %	20 %	30 %	30 %	80 %
Chef de groupe/vice-président à la direction	25 %	25 %	25 %	25 %	75 %
Vice-président principal	35 %	25 %	26 %	14 %	65 %
Vice-président	45 %	25 %	22,5 %	7,5 %	55 %
Cochef de la direction, Scotia Capitaux	8 %	46 %	23 %	23 %	92 %

Les hauts dirigeants sont également admissibles à des programmes d'avantages sociaux et d'avantages indirects, ainsi qu'à des régimes de retraite.

Examen de la rémunération annuelle

Chaque année, le comité des ressources humaines examine la rémunération totale des hauts dirigeants suivants :

- le président et chef de la direction;
- les personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction;
- les vice-présidents à la direction.

Nous divulguons les détails de la rémunération pour un sous-ensemble de ce groupe, soit nos cinq membres de la haute direction visés, à partir de la page 47.

Le comité examine également et recommande à l'approbation du conseil ce qui suit :

- Les recommandations en matière d'attributions globales aux fins des rajustements du salaire de base, des primes de rendement annuelles ainsi que des attributions à base de titres de participation pour tous les autres hauts dirigeants;
- Les recommandations en matière de rémunération individuelle dépassant un certain seuil.

Ces examens reposent en partie sur les recommandations faites par la direction et le service des ressources humaines, de même que sur des données sur le marché provenant de recherches, de sondages et d'études, notamment :

- les données sur la rémunération totale concurrentielle que versent aux titulaires de postes analogues les entreprises faisant partie de notre groupe de référence, soit des entreprises de taille et d'envergure similaires avec lesquelles nous faisons concurrence pour ce qui est des services de hauts dirigeants, et qu'a fournies Le Groupe Hay Limitée, notre cabinet-conseil externe;
- l'analyse des tendances du marché réalisée par les cabinets-conseils Towers Perrin et Johnson Associates, qui donnent également des conseils quant à la structure des régimes de rémunération.

Le groupe de référence comprend quatre grandes banques et deux importantes sociétés d'assurance, et n'a pas changé par rapport aux années antérieures (voir le tableau ci-après).

ORGANISATION	REVENUS (en millions \$)	BÉNÉFICE NET (en millions \$)	CAPITALISATION BOURSIÈRE (en milliards \$)	NOMBRE D'EMPLOYÉS
Banque de Montréal	11 064	1 787	27,6	36 173
Banque CIBC	9 928	1 174	23,8	41 941
Banque Royale du Canada	29 106	3 858	77,7	71 186
La Banque Toronto-Dominion	17 860	3 120	53,0	66 076
Société Financière Manuvie	33 003	517	33,5	plus de 23 000
Financière Sun Life Inc.	15 563	857	15,9	14 501
Moyenne	19 421	1 886	38,6	42 146
La Banque de Nouvelle-Écosse	14 457	3 547	46,4	67 802

* L'information financière comparative provient de documents d'information continue publics qui ont été déposés pour le plus récent exercice financier. À l'exception de Société Financière Manuvie et de Financière Sun Life Inc., dont les plus récents résultats financiers sont en date du 31 décembre 2008, les résultats indiqués dans le tableau ci-dessus sont en date du 31 octobre 2009.

Le processus d'examen en bref

RESSOURCES HUMAINES	PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION	CONSEILLER INDÉPENDANT	COMITÉ
<ul style="list-style-type: none"> Prépare un résumé de données sur le marché Élabore des lignes directrices en matière de rémunération à l'intention des hauts dirigeants, d'après les pratiques des concurrents, notre rendement et notre philosophie axée sur la rémunération non garantie Examine les données et les lignes directrices avec le président et chef de la direction Gère le processus d'évaluation du rendement 	<ul style="list-style-type: none"> Évalue le rendement des hauts dirigeants par rapport aux objectifs et au potentiel futur Recommande le salaire, la prime annuelle et les primes à base de titres de participation adéquats pour les hauts dirigeants, en tenant compte du rendement antérieur, du potentiel futur et de la position sur le marché 	<ul style="list-style-type: none"> Tient le comité au courant des tendances qui émergent au chapitre de la rémunération des hauts dirigeants et des meilleures pratiques en matière de gouvernance Examine nos pratiques et programmes de rémunération des hauts dirigeants, y compris ceux de notre groupe de référence Examine les données sur le marché pour le président et chef de la direction de concert avec le président du comité Donne au comité son opinion sur la composition et les niveaux de la rémunération totale adéquate, d'après la pratique de nos concurrents et notre rendement 	<ul style="list-style-type: none"> Examine et détermine les recommandations à l'égard de la haute direction aux fins d'approbation par l'ensemble du conseil Évalue le rendement du président et chef de la direction Recommande la rémunération du président et chef de la direction au conseil (sans la présence du président et chef de la direction) Examine les recommandations quant à la prime globale versée à tous les autres hauts dirigeants et fait une recommandation au conseil à cet égard Examine les recommandations individuelles supérieures au seuil

Il est important de noter ceci :

- le rendement individuel exceptionnel et soutenu est généralement récompensé par un nombre plus élevé d'attributions à base des titres de participation;
- lors de l'examen des recommandations, le comité évalue la situation sur le marché en consultant une feuille de pointage indiquant le nombre total de titres et la rémunération différée alors détenus, ainsi que les prestations de retraite;
- lorsqu'il fait une recommandation sur la rémunération du président et chef de la direction, le comité examine également une feuille de pointage et la rémunération totale que le président et chef de la direction a gagnée au cours des cinq années antérieures par rapport à notre rendement;
- à aucun moment lors du processus le président et chef de la direction ne joue un rôle dans la recommandation visant sa propre rémunération.

RENSEIGNEMENTS DÉTAILLÉS SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Salaire de base

Le salaire de base rémunère les hauts dirigeants pour l'acquittement de leurs fonctions et responsabilités quotidiennes. Chaque année, le comité des ressources humaines examine le salaire de chaque haut dirigeant par rapport au salaire de base moyen versé à des titulaires de postes similaires dans notre groupe de référence et il recommande, s'il y a lieu, les rajustements qui s'imposent en fonction de l'expérience, du rendement et du leadership du haut dirigeant.

Primes de rendement annuelles

Nous avons actuellement en place deux régimes d'encouragement annuels visant à récompenser les hauts dirigeants pour leur apport à la réalisation de nos objectifs annuels :

- le régime d'encouragement des dirigeants (le « RED ») à l'intention des hauts dirigeants de la banque admissibles, dont les membres de la haute direction visés Richard E. Waugh, Luc A. Vanneste et Sarabjit S. Marwah;
- le programme incitatif de Scotia Capitaux (le « PISC ») à l'intention des hauts dirigeants admissibles de Scotia Capitaux, dont les membres de la haute direction visés J. Michael Durland et Stephen D. McDonald.

En 2010, le RED sera remplacé par un régime d'encouragement annuel mondial (le « REAM ») qui reflète mieux l'évolution des meilleures pratiques et notre présence accrue à l'échelle mondiale.

Régime d'encouragement des dirigeants

Aperçu

Ce régime récompense les hauts dirigeants admissibles pour la réalisation d'objectifs individuels et de l'ensemble de la banque durant l'exercice, par rapport à un vaste éventail de paramètres financiers et non financiers. Lorsqu'ils ont fixé des cibles au début de l'exercice 2009, le comité et le conseil se sont efforcés de sélectionner des objectifs qui :

- reflètent clairement les priorités stratégiques de la banque;
- sont difficiles, mais possibles à atteindre dans une conjoncture économique normale et compte tenu de notre profil de risque.

Si ces cibles de rendement sont atteintes, le montant global des primes attribuées permet à chaque haut dirigeant admissible de recevoir potentiellement l'attribution cible prévue par le RED. L'attribution réelle est fonction du rendement individuel.

Si les cibles de rendement de l'ensemble de la banque sont dépassées, des fonds supplémentaires pourraient être attribués en vertu du RED, jusqu'à concurrence de deux fois le niveau cible prévu par le RED. Si les cibles de rendement de l'ensemble de la banque ne sont pas atteintes, les fonds attribués aux primes versées en vertu du RED seront moins importants. Le comité et le conseil peuvent réduire davantage ou à néant le montant global des primes si les résultats sont considérablement inférieurs aux attentes.

Les pourcentages d'attributions cibles sont examinés régulièrement de sorte qu'ils reflètent la pratique du marché au sein de notre groupe de référence, de même que l'accent que nous mettons sur la rémunération non garantie et les encouragements à plus long terme.

Objectifs et rendement en 2009

Le montant global des primes versées en vertu du RED est tributaire de l'atteinte des paramètres financiers et d'exploitation, de même que d'autres paramètres alignés sur nos priorités stratégiques :

PRINCIPAUX PARAMÈTRES FINANCIERS ET D'EXPLOITATION	CIBLE DE 2009	RÉSULTATS
RCP – l'efficacité avec laquelle nous réalisons des bénéfices pour le compte de nos actionnaires	de 16 % à 20 %	17,2 % ¹
Croissance du BPA dilué – le bénéfice net que nous générerons pour nos porteurs d'actions ordinaires	de 7 % à 12 %	8,5 %
Ratio de productivité – mesure de notre efficacité d'exploitation globale	< 58 %	53,7 %
Croissance des revenus bruts – taux d'expansion de nos activités	de 7 % à 12 %	17,1 %
Levier d'exploitation – comment la croissance de nos revenus se traduit par une croissance du bénéfice d'exploitation	Positif (>0)%	11,4 %

1) Rajusté conformément aux normes comptables en vigueur au moment où la cible a été fixée.

AUTRES PARAMÈTRES	RÉSULTATS
Valeur pour les actionnaires – mesure la valeur remise aux actionnaires au cours des trois dernières années par rapport à celle du groupe de référence composé de banques et de sociétés d'assurance (Banque de Montréal, Banque CIBC, Société Financière Manuvie, Corporation Financière Power, Banque Royale du Canada, Financière Sun Life, La Banque Toronto-Dominion)	Notre rendement pour les actionnaires sur trois ans (1,3 %) était supérieur à la médiane de celle de notre groupe de référence
Loyauté de la clientèle – divers sondages mesurent la satisfaction et la loyauté de la clientèle dans tous les secteurs de nos activités	Nous obtenons des niveaux élevés de satisfaction et de loyauté de la clientèle dans le monde entier
Risque de crédit, risque lié au marché, risque de liquidité et risque d'exploitation	Nous gérons les risques conformément aux lignes directrices et aux plafonds établis par le conseil et par le comité de direction et d'évaluation des risques. Il n'y a eu aucune omission en raison d'événement ni violation importante des exigences des autorités de réglementation
Personnel dévoué – des sondages internes et externes évaluent la satisfaction et le dévouement des employés	Nous avons continué à obtenir des niveaux élevés de satisfaction des employés et avons figuré pour une cinquième année de suite parmi les 50 meilleurs employeurs du Canada dans la liste compilée par la revue <i>Report on Business</i> de <i>The Globe & Mail</i>
Responsabilité sociale en tant qu'entreprise	Nous avons été une parmi seulement 11 sociétés canadiennes de premier ordre qui ont figuré dans l'indice Dow Jones Sustainability (indice DJSI World), ce qui montre notre solide engagement envers la responsabilité sociale en tant qu'entreprise et notre participation communautaire
Rendement relatif – notre rendement relatif dans plusieurs paramètres financiers importants par rapport à celui de notre groupe de référence pour ce qui est de la rémunération (voir la page 34)	Nous sommes classés au premier rang pour ce qui est du RCP et au second rang pour ce qui est de la croissance du BPA de notre groupe de référence

Établissement du montant global définitif des primes

Vu les résultats solides obtenus à l'égard de tous ces paramètres, le comité a recommandé que le montant global des primes attribuées en vertu du RED s'établisse à 150 % de la cible.

Ce pourcentage devient le « coefficient de rendement de la banque » qui servira à établir les primes individuelles versées en vertu du RED. Ces primes sont également tributaires du niveau des primes cibles prévu par le RED pour ce poste, du rendement individuel, ainsi que de la position sur le marché de chaque personne.

NOUVEAUTÉ en 2010 : mise en place d'un régime d'encouragement annuel mondial (REAM)

En 2010, la banque remplacera le RED à l'intention de tous les hauts dirigeants par un nouveau REAM afin de s'assurer que tous les hauts dirigeants sont récompensés pour le rendement des divisions de la banque sur lesquelles ils influent le plus directement, tout en maintenant l'accent sur le rendement de l'ensemble de la banque pour tous les hauts dirigeants. Ce remplacement reflète également notre présence accrue à l'échelle internationale. À compter de l'an prochain :

- des mesures de rendement du secteur d'exploitation auront une incidence sur les attributions versées aux hauts dirigeants principalement responsables du Réseau canadien ou des Opérations internationales;
- les attributions versées aux hauts dirigeants dans certains pays où nous exerçons des activités tiendront compte d'un coefficient de rendement propre à ce pays;
- les attributions versées aux plus hauts dirigeants et aux principaux cadres de la banque qui assument des fonctions de gestion continueront de dépendre entièrement du rendement de la banque et du rendement individuel;
- le régime comprendra des paramètres rajustés en fonction du risque qui reflètent le plein éventail des risques potentiels.

Programme incitatif de Scotia Capitaux

Ce régime récompense les employés admissibles de Scotia Capitaux pour les résultats de l'entreprise et le rendement individuel obtenus au cours d'un exercice donné. Nous offrons une rémunération concurrentielle sur le marché qui est alignée sur la gestion des risques et les objectifs des actionnaires.

En 2009, nous avons examiné et mis à jour le régime conformément aux pratiques et aux principes recommandés par les organismes de réglementation et des organismes de gouvernance reconnus comme l'IFI, le CSF et la CCGG. Ces modifications visent à :

- établir le montant global des primes d'après la rentabilité de Scotia Capitaux et le résultat de l'ensemble de la banque;
- renforcer la corrélation entre les primes individuelles et le rendement à plus long terme au moyen de l'attribution d'une tranche importante des primes sous forme de rémunération à base de titres de participation (voir le tableau ci-après).

NIVEAU DE POSTE	SOMME VERSÉE SOUS FORME DE RÉMUNÉRATION À BASE DE TITRES DE PARTICIPATION	TYPE D'ATTRIBUTIONS À BASE DE TITRES DE PARTICIPATION
Haute direction (y compris les cochefs de la direction)	50 %	UALR et options d'achat d'actions
Directeurs généraux	de 30 % à 40 %	UALR

Le président et chef de la direction (qui ne participe pas au régime) examine les paramètres et les taux d'allocation des fonds servant à évaluer le rendement et à allouer des fonds au montant global des primes. Lorsque nous calculons les fonds alloués au montant global des primes, nous tenons compte de ce qui suit :

- les bénéfices de Scotia Capitaux avant impôts et versement des primes;
- le pourcentage des bénéfices que les sociétés faisant partie du groupe de comparaison sur le marché allouent généralement aux primes;
- l'évaluation que font les cadres dirigeants de la durabilité du rendement de chaque secteur d'exploitation;
- le coefficient de rendement de la banque utilisé en vertu du RED, qui est appliqué à 25 % du montant global des primes, de sorte qu'il soit tenu compte du rendement de l'ensemble de la banque dans les primes versées par Scotia Capitaux.

Le comité examine et recommande à l'approbation définitive du conseil le montant global des primes, les primes attribuées aux cochefs de la direction de Scotia Capitaux, et toute recommandation quant à une prime individuelle supérieure à un certain seuil.

Le versement de primes individuelles est discrétionnaire et tient compte du rendement individuel, du rendement du secteur d'exploitation, de la position de chaque personne sur le marché de même que du montant global des primes disponible.

Rémunération différée

Conformément à notre objectif de rapprochement des intérêts des cadres dirigeants de ceux de nos actionnaires, nous offrons aux employés occupant le poste de vice-président principal ou des postes de niveaux supérieurs qui participent au RED l'option de recevoir la totalité de leurs primes sous forme d'unités d'actions différées (les « UAD »). Voici les principales caractéristiques du régime d'UAD :

- les participants doivent déclarer qu'ils ont l'intention de recevoir une tranche de leur prime de rendement annuelle sous forme d'UAD durant le premier mois de l'exercice à l'égard duquel la prime est attribuée, c'est-à-dire novembre 2008 dans le cas de l'exercice 2009;
- une fois que le montant des attributions est établi à la fin de l'exercice, il est converti en UAD. Le nombre d'UAD qu'une personne reçoit est fondé sur le cours de nos actions ordinaires au moment où cette personne choisit de participer à ce régime au début de l'exercice. Si le cours des actions s'est apprécié entre-temps, les participants sont gagnants. S'il s'est déprécié, la valeur actuelle des UAD qu'ils reçoivent sera inférieure au montant attribué en vertu du RED;
- les titulaires d'UAD se voient créditer des unités supplémentaires à titre d'équivalents théoriques des dividendes sur les actions ordinaires;
- le participant est autorisé à faire racheter les unités seulement à la cessation de son emploi et, au plus tard, à la fin de l'année civile qui suit l'année de sa cessation d'emploi;
- la valeur des UAD sera fondée sur la valeur marchande de nos actions ordinaires à la TSX au moment du rachat et sera réglée au comptant.

Résultats de 2009

Dans le cas des hauts dirigeants qui ont choisi de participer au régime de rémunération différée en 2009, le cours des actions la première journée de négociation en bourse durant l'exercice 2009 (39,03 \$ en date du 3 novembre 2008) a servi à convertir en UAD les primes attribuées aux termes du RED en 2009. Le cours des actions le 18 décembre 2009, date à laquelle la conversion a réellement eu lieu, s'élevait à 48,14 \$, ce qui représentait une hausse de 23 % de la valeur dans le cas des hauts dirigeants qui ont choisi de recevoir sous forme d'UAD les primes qui leur ont été attribuées en vertu du RED.

Il s'agit là d'une amélioration importante par rapport aux résultats de 2008 : les hauts dirigeants qui avaient choisi à ce moment-là de recevoir sous forme d'UAD les primes qui leur avaient été attribuées en vertu du RED en 2008 avaient alors subi une baisse de 45 % entre le prix de conversion (53,17 \$ en date du 1^{er} novembre 2007) et le cours des actions à la date de conversion des attributions (29,40 \$ en date du 19 décembre 2008).

Régime de 2010

Les hauts dirigeants devaient aviser la banque de leur intention de participer au régime de rémunération différée de 2010 en novembre 2009. La première date de négociation des actions à la bourse durant l'exercice 2010 était le 2 novembre 2009, et le cours des actions à cette date, soit 46,22 \$, servira à convertir en UAD les nouvelles primes attribuées en vertu du REAM en décembre 2010.

Encouragements à moyen terme

Les encouragements à moyen terme visent à récompenser les hauts dirigeants qui ont réalisé un rendement d'exploitation durable sur une période de trois ans, comme le dénotent l'appréciation du cours des actions et la réalisation d'objectifs de rendement préétablis. Les primes sont accordées chaque année d'après les critères suivants :

- le rendement individuel;
- le risque lié au maintien en fonctions;
- l'apport potentiel à notre réussite future.

Comme ces programmes « prospectifs » visent à encourager et à récompenser le rendement et la réussite futurs, le comité ne doit pas tenir compte de la valeur des primes actuelles d'un haut dirigeant lorsqu'il fixe le montant des nouvelles attributions. Il estime que les primes de rendement à moyen terme ont une valeur semblable à la prime cible annuelle, si bien que la réduction ou le plafonnement des primes actuelles en raison de gains réalisés antérieurement pénaliserait injustement un haut dirigeant. Pareillement, le comité n'accroît pas la valeur des primes de rendement à moyen terme au cours d'un exercice donné afin de compenser les rendements moins élevés que prévu tiré d'attributions antérieures.

Régimes d'unités d'actions liées au rendement (UALR)

Le régime d'UALR est un régime de rémunération à base de titres de participation à moyen terme qui s'inscrit dans le cadre de notre philosophie de rémunération axée sur le rendement en liant l'acquisition des unités à la réalisation d'objectifs de rendement préétablis.

Points saillants :

- des UALR sont régulièrement attribuées aux hauts dirigeants admissibles le premier jour de la période d'autorisation des opérations suivant l'annonce de nos résultats financiers de fin d'exercice, conjointement avec d'autres primes annuelles;
- la valeur de chaque UALR correspond au cours de clôture moyen sur 20 jours de nos actions ordinaires à la TSX;
- les titulaires d'UALR accumulent des unités supplémentaires fondées sur des équivalents théoriques des dividendes sur les actions ordinaires.

Mesures du rendement pour 2009

Chaque année, le comité examine et approuve les mesures de rendement qui serviront à établir le montant des attributions pour l'exercice. Dans le cas des attributions d'UALR effectuées en décembre 2009, le rendement sera évalué en fonction de paramètres du rendement ayant une pondération égale : le rendement des capitaux propres (le « RCP ») et le rendement total pour les actionnaires (le « RTPA ») :

- 50 % des attributions sont fondées sur notre RCP moyen sur trois ans par rapport aux cibles préétablies annuelles respectives
Le rendement des capitaux propres présente le revenu net disponible pour nos porteurs d'actions ordinaires en tant que pourcentage du capital investi pour gagner le revenu. Il mesure notre rentabilité ainsi que l'efficacité avec lesquelles nous gérons le capital de nos actionnaires.

- 50 % des attributions sont fondées sur notre RTPA relatif pour la période allant du 1^{er} novembre 2009 au 31 octobre 2012
Le rendement total pour les actionnaires relatif mesure le rendement brut, pendant la période de rendement, d'un placement hypothétique dans nos actions ordinaires par rapport à d'autres placements effectués dans des titres des entreprises faisant partie de notre groupe de référence. Le rendement brut désigne l'appréciation du cours des actions et le réinvestissement des dividendes.

Le coefficient UALR utilisé aux fins de calcul de l'attribution correspond à l'ensemble des coefficients ayant une pondération égale. Le comité peut, à son gré, rajuster davantage le coefficient global d'après une évaluation des risques pendant la période de rendement. Le coefficient UALR définitif peut augmenter ou diminuer le nombre d'UALR qui seront en fin de compte acquises et versées. L'élément RCP du coefficient de rendement sera équivalent à zéro si un seuil de RCP n'est pas atteint.

Dans le cas des attributions de décembre 2009, le RTPA désigne l'appréciation du cours de nos actions ordinaires, plus les dividendes réinvestis, calculée à l'aide du cours de clôture moyen sur 20 jours et comparée à celle des sept sociétés suivantes faisant partie du groupe de comparaison :

GRANDES BANQUES	GRANDES INSTITUTIONS FINANCIÈRES
Banque de Montréal	Société Financière Manuvie
Banque CIBC	Financière Sun Life Inc.
Banque Royale du Canada	Corporation Financière Power
La Banque Toronto-Dominion	

Ce groupe de comparaison composé de grandes sociétés de services financiers canadiennes négociées en bourse qui sont nos concurrents pour ce qui est du capital et des hauts dirigeants comprend toutes les sociétés du groupe de référence énumérées à la page 34. Comme la Corporation Financière Power ne participe pas au rapport sur la rémunération des dirigeants dans le secteur des services financiers produits par Le Groupe Hay Limitée, elle ne fait pas partie de la liste antérieure.

En fonction du rendement réel atteint par rapport à ces deux mesures du rendement au moment où les unités deviennent acquises, le nombre d'unités fondées sur le rendement peut être réduit ou augmenté. Le tableau suivant présente le nombre minimal et maximal d'unités qui peuvent être acquises selon le niveau de l'employé.

NIVEAU	SEUIL	CIBLE	PLAFOND
Vice-président à la direction/chefs de groupe et niveaux supérieurs	50 %	100 %	150 %
Vice-président et vice-présidents principaux	75 %	100 %	125 %

Sous réserve des conditions d'acquisition fondées sur le rendement énoncées ci-dessus, les UALR sont acquises et rachetables le dernier jour du 35^e mois suivant la date d'attribution. Elles peuvent également expirer plus tôt dans certains cas, selon la description donnée dans le tableau « Rémunération selon divers scénarios de cessation des fonctions » figurant à la page 55.

Régimes d'unités d'actions restreintes (UAR)

Le régime d'UAR est un régime de rémunération à base de titres de participation à moyen terme qui a été utilisé par le passé, mais qui sera en grande partie remplacé par le régime d'UALR à l'avenir. Le comité n'a attribué aucune UAR au cours de l'exercice 2009.

Points saillants du régime d'UAR :

- dans des cas limités, et non dans le cadre des attributions de primes annuelles et seulement durant la période d'autorisation des opérations, le comité peut attribuer des UAR aux hauts dirigeants à des fins particulières de recrutement ou de maintien en fonctions;
- la valeur de chaque UAR correspond au cours de clôture moyen sur 20 jours de nos actions ordinaires à la TSX;
- les titulaires d'UAR accumulent des unités supplémentaires d'après des équivalents théoriques des dividendes sur les actions ordinaires;
- les UAR deviennent acquises et sont rachetables le dernier jour du 35^e mois suivant la date d'attribution. Elles peuvent également expirer plus tôt dans certains cas, selon la description donnée dans le tableau « Rémunération selon divers scénarios de cessation des fonctions » figurant à la page 55.

Régime de paiement différé (RPD) de Scotia Capitaux

Le RPD est un régime de rémunération à base de titres de participation à moyen terme qui encourage le rapprochement des intérêts des salariés de Scotia Capitaux de ceux de nos actionnaires au moyen de l'attribution d'une tranche de la prime totale du participant sous forme d'unités du RPD. Ces unités sont liées au cours de nos actions ordinaires, et leurs titulaires sont pleinement exposés aux fluctuations du cours pendant leur durée.

Points saillants du RPD :

- des unités du RPD sont régulièrement attribuées aux salariés de Scotia Capitaux admissibles le premier jour d'une période d'autorisation des opérations suivant l'annonce de nos états financiers de fin d'année, parallèlement à d'autres primes de rendement annuelles;
- à compter des attributions de décembre 2009, le régime comprendra un multiplicateur du rendement fondé sur les résultats de Scotia Capitaux ainsi que sur ceux de l'ensemble de la banque, qui varie entre 0,5 et 1,5 et s'appliquera à l'attribution au moment de l'acquisition des droits connexes;
- dans des cas limités, des unités du RPD seront attribuées aux salariés de Scotia Capitaux à des fins de recrutement particulières;
- les cochesfs de la direction (à compter de 2008) et les autres leaders de Scotia Capitaux (à compter de 2009) ne reçoivent plus d'attributions aux termes de ce régime puisqu'ils participent dorénavant aux régimes d'options d'achat d'actions et/ou aux régimes d'UALR;
- la valeur de chaque unité du RPD correspond au cours de clôture moyen sur 20 jours de nos actions ordinaires à la TSX;
- les unités du RPD deviennent acquises et sont rachetables à raison d'une tranche d'un tiers par année suivant la date d'attribution. Elles peuvent également expirer plus tôt dans certains cas, selon la description donnée dans le tableau « Rémunération selon divers scénarios de cessation des fonctions » à la page 55.

Encouragements à long terme (options d'achat d'actions)

Le programme d'encouragement à long terme vise à récompenser les hauts dirigeants qui créent une valeur durable à long terme pour les actionnaires sur une période maximale de 10 ans. Nous estimons qu'il est important qu'un volet de la rémunération de nos hauts dirigeants soit à plus long terme compte tenu du risque éventuel inhérent à certains produits bancaires.

Des primes à long terme sous forme d'options d'achat d'actions sont attribuées chaque année à certains hauts dirigeants qui sont considérés comme pouvant contribuer aux résultats de l'ensemble de la banque et au rendement financier futurs. Il est également tenu compte du rendement individuel ainsi que des risques liés au maintien en fonctions.

Comme le régime d'options d'achat d'actions est un programme « prospectif » qui ne récompense que le rendement et la réussite futurs, le comité ne tient pas compte de la valeur des attributions existantes du haut dirigeant lorsqu'il fixe de nouvelles attributions.

Points saillants de l'attribution et de l'exercice d'options d'achat d'actions :

- si le cours des actions augmente entre la date d'attribution et la date d'acquisition des droits, les options d'achat d'actions auront une valeur réalisable et le haut dirigeant pourra choisir de les exercer pour acheter des actions;
- à l'inverse, si le cours des actions diminue au cours de la période de quatre ans allant de la date d'attribution à la date d'acquisition des droits, les options seront considérées comme « hors du cours » et n'auront aucune valeur réalisable tant que le cours des actions n'aura pas augmenté;
- des options sont régulièrement attribuées aux hauts dirigeants admissibles le premier jour d'une période d'autorisation des opérations suivant l'annonce de nos résultats financiers de fin d'exercice, parallèlement à d'autres primes de rendement annuelles;
- dans des cas limités, et seulement durant une période d'autorisation des opérations, le comité peut attribuer des options d'achat d'actions aux hauts dirigeants à des fins de recrutement ou de maintien en fonctions particulières;
- dans le cas des attributions effectuées depuis décembre 2005, le prix d'exercice de chaque option est le plus élevé du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le jour de bourse précédent la date d'attribution ou du cours moyen pondéré en fonction du volume pour les cinq jours de bourse précédent immédiatement la date d'attribution;
- les attributions d'options d'achat d'actions peuvent comporter une composante alternative de droits à la plus-value d'actions (la « composante alternative DPV »), qui donne au titulaire d'options l'un ou l'autre des choix suivants :

- il peut exercer l'option en achetant des actions au prix d'attribution et soit détenir, soit vendre les actions en question;
- il peut exercer la composante alternative DPV et recevoir un paiement en espèces correspondant à la différence entre le prix d'exercice de l'option et le cours des actions ordinaires à la date d'exercice. Le titulaire reçoit la même valeur que celle qu'il aurait reçue s'il avait acheté des actions et les avait immédiatement vendues, mais, comme les actions ne changent en fait pas de main, leur valeur n'est pas diluée,

si l'option est exercée, la composante alternative DPV correspondante est annulée, et vice versa;

- les options sont acquises sur une période de quatre ans et expirent 10 ans après leur date d'attribution. Elles peuvent expirer plus tôt dans certains cas, selon la description donnée ci-après dans le tableau « Rémunération selon divers scénarios de cessation des fonctions » à la page 55. Leur durée peut également être prolongée si la date d'expiration d'une option tombe pendant une période d'interdiction des opérations (ou dans les 10 jours ouvrables suivants). Le cas échéant, la date d'expiration sera automatiquement reportée à une date tombant 10 jours ouvrables après la fin de la période d'interdiction;
- les options ne peuvent être vendues à un tiers. Elles peuvent être cédées à un bénéficiaire ou à un ayant cause en cas de décès de leur titulaire.

Les actionnaires ont approuvé le nombre d'actions pouvant être émises en vertu du régime d'options d'achat d'actions pour 2009, nombre qui a d'ailleurs toujours représenté moins de 10 % de nos actions ordinaires en circulation. Le tableau ci-dessous résume les principales statistiques du régime d'options d'achat d'actions et du régime d'achat d'actions à l'intention des administrateurs regroupés (ces attributions ont cessé le 28 octobre 2003; se reporter à la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs » à la page 19), en date du 31 octobre de chaque année :

	2009	2008	2007
Dilution Le nombre total d'options en cours divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	2,2 %	2,3 %	2,8 %
Offre excédentaire Le nombre total d'options disponibles aux fins d'émission et d'options en cours, divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	3,7 %	4,2 %	4,9 %
Taux d'absorption Le nombre total d'options émises au cours d'un exercice divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	0,43 %	0,22 %	0,21 %

La banque ne subit pas une dilution importante des actions. En règle générale, elle a recours au rachat d'actions uniquement pour compenser la dilution résultant de l'exercice d'options d'achat d'actions, d'acquisition d'actions ou de son programme de réinvestissement des dividendes. En 2009, elle n'a racheté aucune de ses actions ordinaires et n'a pas émis un nombre important de titres de participation.

Points saillants du régime :

- aucun dirigeant ne peut se voir attribuer des options permettant d'acheter un nombre d'actions supérieur à tout moment à 5 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation avant la dilution;
- aucun plafond déterminé ne s'applique au pourcentage des titres visés par le régime d'options d'achat d'actions offert aux initiés;
- une fois les options attribuées, leur prix ne peut être révisé et elles ne peuvent être échangées contre des options à un prix inférieur;
- des rajustements peuvent être apportés dans certains cas, notamment un fractionnement, un regroupement, une reclassification ou d'autres événements qui nécessitent que soient apportés aux options en cours des rajustements proportionnels à ceux qui sont apportés à l'ensemble des actions ordinaires;
- le régime d'options d'achat d'actions autorise le conseil à apporter certaines modifications au régime sans l'approbation des actionnaires, notamment des modifications d'ordre administratif ou des modifications de la durée, des conditions et des mécanismes d'attribution, de l'acquisition, de l'exercice et de l'expiration anticipée, ou encore des modifications visant le respect des lois, des dispositions fiscales ou comptables ou des exigences réglementaires applicables. Les modifications fondamentales doivent être approuvées par les actionnaires;

- nos politiques générales de prêts, aux taux offerts à la clientèle, s'appliquent à nos employés, y compris à ceux de nos filiales, qui empruntent pour acheter des actions ordinaires à l'égard d'exercices d'options;
- hors du Canada, où les lois locales peuvent restreindre l'émission d'actions, des droits à la plus-value des actions (les « DPV ») sont attribués à la place d'options.

Régime d'avantages sociaux collectifs et d'avantages indirects, et régimes de retraite

Nos hauts dirigeants participent aux régimes d'avantages sociaux collectifs au même titre que tous les autres employés. Ces régimes varient selon la pratique du marché local et/ou les exigences réglementaires locales du lieu de travail du haut dirigeant.

Les hauts dirigeants ont le choix de participer, sur une base contributive ou non contributive, au régime de retraite de la Banque Scotia, un régime enregistré de retraite à prestations déterminées. Certains autres hauts dirigeants participent au régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia, un régime de retraite complémentaire non provisionné et non enregistré. Vous trouverez de plus amples détails à ce sujet à la rubrique « Prestations en vertu d'un régime de retraite » à la page 52.

Les hauts dirigeants ont également droit à certains avantages indirects, dont la valeur et le type varient selon le niveau de leur poste.

Lignes directrices concernant l'actionnariat des hauts dirigeants

Dans le but de rapprocher les intérêts des hauts dirigeants de ceux des actionnaires, tous nos hauts dirigeants doivent respecter certaines exigences minimales concernant l'actionnariat. Ces exigences reflètent la rémunération et le niveau de poste du haut dirigeant, et peuvent être satisfaites au moyen de la détention d'actions ordinaires, d'UAD, d'UAR, d'UALR et d'unités du RPD de même que d'actions aux termes de notre régime d'actionnariat des salariés. Nos nouveaux hauts dirigeants ont trois ans pour satisfaire aux exigences concernant l'actionnariat.

En 2009, nous avons examiné nos lignes directrices concernant l'actionnariat. À l'issue de cet examen, nous les avons modifiées en fonction des pratiques actuelles sur le marché et pour qu'elles demeurent liées aux intérêts des actionnaires après le départ à la retraite des hauts dirigeants :

- dans le cas du président et chef de la direction, l'exigence concernant l'actionnariat est passée de six à sept fois le salaire de base, et l'exigence concernant l'actionnariat après le départ à la retraite est prolongée d'un an à deux ans;
- l'exigence concernant l'actionnariat pour les chefs de groupe est passée de trois à quatre fois le salaire de base;
- les chefs de groupe et le chef de l'exploitation doivent continuer à respecter leurs exigences en matière d'actionnariat un an après leur départ à la retraite.

Le tableau ci-dessous résume les exigences minimales concernant l'actionnariat selon le poste :

NIVEAU DE POSTE	EXIGENCE CONCERNANT L'ACTIONNARIAT
Président et chef de la direction	7 fois le salaire de base, en vigueur jusqu'à 2 ans après le départ à la retraite
Chef de l'exploitation/chef de groupe (y compris les cochefs de la direction de Scotia Capitaux)	4 fois le salaire de base, en vigueur jusqu'à un an après le départ à la retraite
Vice-président à la direction	3 fois le salaire de base
Vice-président principal	2 fois le salaire de base
Vice-président	1 fois le salaire de base
Haut dirigeant de Scotia Capitaux	2 fois le salaire de base
Directeur général de Scotia Capitaux	1 fois le salaire de base

Tous les membres de la haute direction visés ont excédé les lignes directrices minimales concernant l'actionnariat, tel qu'il est énoncé dans le tableau suivant :

NOM	LIGNE DIRECTRICE CONCERNANT L'ACTION-NARIAT	ACTIONS DÉTENUES PAR LES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS AU 31 DÉCEMBRE 2009 ¹				MULTIPLE DU SALAIRE DE BASE	
	MULTIPLE DU SALAIRE DE BASE EXIGÉ	ACTIONS ORDINAIRES DÉTENUES DIRECTEMENT (\$) ²	RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE VOLONTAIREMENT (\$) ³	UNITÉS D'Actions (\$) ⁴	PROPRIÉTÉ TOTALE (\$)	D'APRÈS LES TITRES DÉTENUS DIRECTEMENT ET DIFFÉRÉS	D'APRÈS LA PROPRIÉTÉ TOTALE
Richard E. Waugh	7	12 480 076	21 193 677	11 674 599	45 348 352	34	45
Luc A. Vanneste	3	1 818 088	2 618 795	2 303 093	6 739 976	10	16
Sarabjit S. Marwah	4	12 597 613	10 684 420	4 264 496	27 546 529	37	44
J. Michael Durland	4	2 637 995	–	5 221 155	7 859 150	8	22
Stephen D. McDonald	4	714 822	–	3 249 213	3 964 035	2	11

1) D'après le cours de clôture de 49,22 \$ de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2009.

2) Les titres détenus directement comprennent les titres détenus dans le cadre du régime d'actionnariat des salariés (le « RAS ») et les actions ordinaires.

3) La rémunération différée comprend les UAD.

4) Les unités d'actions comprennent les unités du RPD, les UALR et les UAR.

Restrictions applicables aux opérations :

Il est interdit à tous nos salariés, y compris aux membres de notre haute direction, de prendre part à des ventes à découvert et d'acheter ou de vendre des options d'achat et de vente se rapportant à nos valeurs mobilières. Ces opérations sont interdites par la loi sur les banques et nos programmes de conformité veillent au respect de cette interdiction.

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS : MISE À JOUR DE 2009

Décisions en matière de rémunération – 2009

La présente rubrique présente des renseignements détaillés sur la rémunération versée en 2009 à nos cinq membres de la haute direction visés, soit le président et chef de la direction, le chef des affaires financières et les trois hauts dirigeants les mieux rémunérés (d'après la rémunération totale, compte non tenu des prestations de retraite constituées) :

- Richard E. Waugh, président et chef de la direction;
- Luc A. Vanneste, vice-président à la direction et chef des affaires financières;
- Sarabjit S. Marwah, vice-président du conseil et chef de l'exploitation;
- J. Michael Durland, chef, Groupe Marchés des capitaux mondiaux, et cochef de la direction, Scotia Capitaux;
- Stephen D. McDonald, chef, Groupe Services bancaires aux sociétés et Services bancaires d'investissement mondiaux, et cochef de la direction, Scotia Capitaux.

À l'issue de l'examen dont il est question aux pages 33 et 34, le comité a soumis ces recommandations en matière de rémunération au conseil aux fins d'approbation. Les attributions de primes ont été établies en décembre 2009.

Salaire de base

En reconnaissance de ses responsabilités accrues, M. Marwah a vu son salaire rajusté à compter du 1^{er} novembre 2008 et porté de 550 000 \$ à 625 000 \$.

Les salaires de base des autres membres de la haute direction visés ont été jugés adéquats comparativement au marché et n'ont donc pas été rajustés.

Primes de rendement annuelles – régime d'encouragement des dirigeants

Lorsqu'il fixe le montant des primes individuelles chaque année, le comité des ressources humaines tient compte de ce qui suit :

- la prime cible en vertu du RED;
- le rendement individuel;

- la position sur le marché;
- le montant global des primes disponible.

Voici certaines réalisations des trois membres de la haute direction visés qui participaient à ce régime en 2009 :

- M. Waugh : son leadership solide et actif a guidé la banque durant les turbulences des deux dernières années. M. Waugh a également joué un rôle clé dans les efforts de l'IFI visant à établir des meilleures pratiques du marché en réaction à la crise. En mettant l'accent sur les forces que nous avons depuis longtemps, soit la gestion prudente des risques et des dépenses, il a su protéger la banque des pires effets de la crise financière. Par conséquent, la banque a été la seule banque canadienne classée par la firme de consultants Oliver Wyman parmi les 10 meilleures banques au monde au chapitre du rendement pendant les pires mois de la crise financière. Simultanément, les priorités et la stratégie de croissance à long terme se sont traduites par un niveau de rentabilité (RCP) de 17 %, soit le plus élevé au Canada en 2009 et l'un des plus élevés dans le monde en 2009.

Nous avons continué d'être reconnus comme un lieu de travail agréable en 2009, tant à l'interne qu'à l'externe. Le niveau global de satisfaction des employés, tel que mesuré dans notre sondage interne confidentiel annuel, est demeuré à 86 %. Pour la sixième année de suite, la banque a figuré parmi les 50 meilleurs employeurs du Canada dans la liste compilée par la revue *Report on Business* du *Globe and Mail*, et a été généralement reconnue comme un des meilleurs employeurs dans bon nombre de pays où se situent nos bureaux internationaux. L'engagement de M. Waugh envers le renforcement de notre leadership a été reconnu, la banque ayant été la seule entreprise canadienne figurant parmi les cinq entreprises prometteuses selon l'étude *2009 Top Companies for Leaders* réalisée par la revue *Fortune*;

- M. Vanneste : sous son leadership actif à titre de chef des affaires financières, nous avons conservé des cotes de crédit élevées en période de turbulence et, grâce à son apport considérable, atteint tous nos paramètres de rendement financier. M. Vanneste a joué un rôle important au chapitre de la gouvernance et des contrôles, s'assurant que les décisions importantes étaient conformes à nos stratégies et donnaient des rendements conformes à nos objectifs financiers. M. Vanneste a continué de renforcer la culture de contrôles solide, si bien que nous n'avons eu aucune lacune importante au niveau des contrôles internes de la présentation de l'information financière. En outre, en raison du leadership dont M. Vanneste a fait preuve en gestion de capital, de même qu'au niveau de la Trésorerie du Groupe, nous avons conservé nos ratios du capital solides;
- M. Marwah : il a été nommé vice-président du conseil et chef de l'exploitation en 2008 et a participé activement à notre processus de planification stratégique et à la prise de décisions, en plus de superviser et de diriger bon nombre de nos fonctions, dont le soutien. Sous le leadership de M. Marwah, nous avons considérablement amélioré notre ratio de productivité, qui a été ramené de 59,4 % en 2008 à 53,7 % en 2009. La gestion de l'efficience et des dépenses – depuis longtemps une force et une source d'avantages concurrentiels pour la banque – a été renforcée au moyen d'investissements dans une nouvelle technologie et plusieurs initiatives de compression des coûts. La conformité et les risques réglementaires ont également continué à être bien gérés. En outre, M. Marwah a joué un rôle actif dans le maintien des communications avec nos actionnaires et le milieu des affaires en général, de même que dans le soutien d'organismes communautaires et sans but lucratif variés.

Le montant global des primes attribuées aux termes du RED pour 2009 a été financé à 150 % (voir les pages 35 et 36 pour plus de détails). Le tableau suivant présente les attributions versées aux membres de la haute direction visés en 2009 :

NOM	CIBLE DU RED (%)	CIBLE DU RED (\$)	ATTRIBUTIONS EN VERTU DU RED EN 2009 (\$)	ATTRIBUTIONS EN VERTU DU RED EN % DE LA CIBLE
Richard E. Waugh	100 %	1 000 000	1 500 000	150 %
Luc A. Vanneste	60 %	255 000	500 000	196 %
Sarabjit S. Marwah	70 %	437 500	1 100 000	251 %

Primes de rendement annuelles – programme d'intéressement de Scotia Capitaux (PISC)

Lorsqu'il fixe le montant des primes individuelles chaque année, le comité tient compte de ce qui suit :

- le rendement individuel;
- le rendement du secteur d'exploitation;
- la position sur le marché;
- le montant global des primes disponible.

Voici certaines réalisations des deux membres de la haute direction visés participant à ce programme en 2009 :

- M. Durland : sous le leadership de M. Durland, le groupe Marchés des capitaux mondiaux a dégagé des revenus sans précédent dans une conjoncture économique incertaine, une hausse de 73 % par rapport à 2008. Même si le revenu d'intérêts provenant des activités de transactions n'a que légèrement augmenté, les autres revenus ont progressé de 144 % en raison de la forte croissance du revenu provenant des activités de transactions dans presque tous les secteurs. Les divisions des titres à revenu fixe, des métaux précieux et des titres de participation ont inscrit des revenus sans précédent tandis que la division du change a enregistré son deuxième meilleur résultat au chapitre des revenus. Scotia Capitaux s'est vu décerner plusieurs mentions : la revue *Global Finance* l'a notamment désignée meilleure banque pour les opérations de change au Canada en 2009 pour une cinquième année consécutive;
- M. McDonald : sous le leadership de M. McDonald, les revenus du groupe Services bancaires aux sociétés et Services bancaires d'investissement mondiaux ont augmenté de 123 % et atteint des niveaux records, malgré la turbulence des marchés. Le revenu d'intérêts a progressé de 49 % en raison de la forte hausse des actifs et des écarts de taux des portefeuilles sur tous les marchés de prêts. Les commissions au titre des nouvelles émissions, les autres revenus et les commissions de crédit se sont accrus considérablement, les commissions au titre des nouvelles émissions et les honoraires de consultation ayant atteint des sommets. Le deuxième meilleur résultat a été enregistré en ce qui a trait aux revenus des portefeuilles de prêts au Canada et aux États-Unis. Également durant l'exercice, Scotia Capitaux s'est mérité un certain nombre de prix et de mentions : la revue *Bloomberg* l'a notamment fait figurer dans sa liste des 20 banques d'affaires mondiales qui connaissent le plus de succès.

Le montant global des primes attribuées aux termes du PISC est décrit à la page 37. Le tableau suivant présente les attributions versées à ces membres de la haute direction visés en 2009 :

NOM	PRIME TOTALE ATTRIBUÉE EN VERTU DU PISC EN 2009 (\$)	% DE LA PRIME VERSÉE EN ACTIONS	PRIME EN VERTU DU PISC VERSÉE AU COMPTANT EN 2009 (\$)	PRIME EN VERTU DU PISC VERSÉE EN ACTIONS EN 2009 (\$)
J. Michael Durland	8 000 000	50 %	4 000 000	4 000 000
Stephen D. McDonald	4 950 000	48 %	2 550 000	2 400 000

Encouragements à moyen et à long termes (UALR et options d'achat d'actions)

Lorsqu'il fixe le montant de ces attributions, le comité tient compte de ce qui suit :

- le rendement annuel et soutenu individuel;
- le risque lié au maintien en fonction;
- la planification de la relève;
- le potentiel individuel;
- la position sur le marché.

Le tableau suivant résume les attributions à moyen terme (UALR) et à long terme (options d'achat d'actions) accordées le 11 décembre 2009 à chaque membre de la haute direction visé. Les attributions indiquées pour MM. Durland et McDonald tiennent compte de la rémunération à base de titres de participation que ceux-ci ont reçue sous forme d'attributions au titre du PISC.

NOM	UNITÉS D'ACTIONS LIÉES AU RENDEMENT		OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS	
	NOMBRE D'UALR	VALEUR DES UALR (\$)	NOMBRE D'OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS	VALEUR DES OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS (\$)
Richard E. Waugh	74 028	3 600 000	376 964	3 600 000
Luc A. Vanneste	13 366	650 000	68 064	650 000
Sarabjit S. Marwah	26 218	1 275 000	133 508	1 275 000
J. Michael Durland	41 127	2 000 000	209 424	2 000 000
Stephen D. McDonald	24 676	1 200 000	125 656	1 200 000

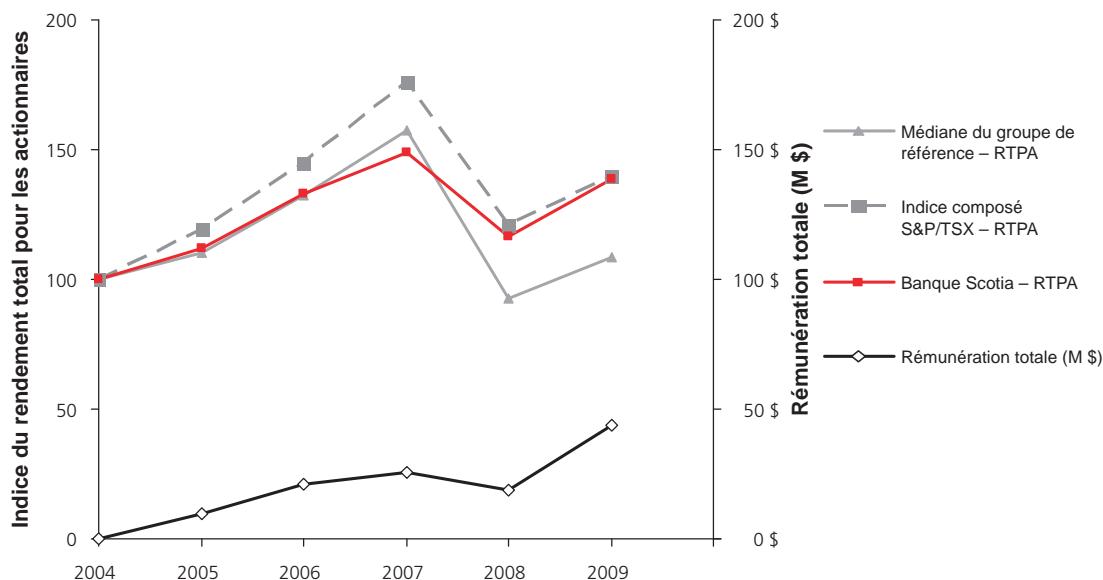
- 1) Les UALR indiquées étaient évaluées à 48,63 \$ à la date d'attribution.
- 2) Les options d'achat d'actions indiquées représentent la valeur rémunératoire prévue des options attribuées. Les valeurs ont été calculées à l'aide d'un prix d'attribution de 47,75 \$ et d'une valeur Black-Scholes rémunératoire de 20 %.

Corrélation avec le rendement de l'ensemble de la banque

Le graphique suivant compare la rémunération totale gagnée par le président et chef de la direction au cours de la période allant de 2005 à 2009 à ce qui suit :

- le rendement total pour les actionnaires de la banque au cours de la dernière période de cinq ans terminée le 30 octobre 2009, dans l'hypothèse d'un placement de 100 \$ effectué dans nos actions ordinaires le 29 octobre 2004;
- le rendement total pour les actionnaires d'un groupe de référence composé de banques et de sociétés d'assurance (la Banque de Montréal, la Banque CIBC, Société Financière Manuvie, Corporation Financière Power, Banque Royale du Canada, Financière Sun Life, La Banque Toronto-Dominion) comparativement au rendement de l'indice composé S&P/TSX.

Le graphique montre que la tendance au chapitre de la rémunération gagnée par le président et chef de la direction reflète adéquatement le rendement de la banque et le rendement pour les actionnaires. La tendance au chapitre de la rémunération est semblable pour les autres membres de la haute direction visés; toutefois, nous n'avons inclus que le président et chef de la direction dans la comparaison compte tenu des modifications apportées à la composition et aux niveaux des membres de la haute direction visés au cours des cinq derniers exercices.



	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Banque Scotia – RTPA	100,00	112,10	132,72	148,86	116,73	138,68
Médiane du groupe de référence - RTPA	100,00	110,18	132,15	157,53	92,36	108,27
Indice composé S&P/TSX – RTPA	100,00	119,13	144,95	176,00	120,83	139,84

NOTE : aux fins de ce graphique, la « rémunération totale » désigne le salaire de base et la prime annuelle gagnée, majorés de la valeur des options d'achat d'actions exercées ou des primes de rendement à moyen terme, plus la variation de la valeur des attributions à base d'actions impayées. La rémunération à base d'actions est évaluée au 31 décembre de chaque année civile, et nous incluons les primes de rendement versées et/ou accordées après la fin de l'exercice afin de tenir compte des décisions prises durant les examens de la rémunération. Les valeurs excluent les attributions à base d'actions accordées à M. Waugh avant sa nomination à titre de président et chef de la direction. Dans le « rendement pour les actionnaires », il est présumé que tous les dividendes sont réinvestis.

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant résume la rémunération totale qu'ont gagnée les membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2009. Veuillez noter que nous déclarons les actions et options attribuées après la fin de l'exercice afin de tenir compte des décisions prises durant l'examen de la rémunération de 2009, plutôt que les primes qu'ont été accordées au début de l'exercice 2009 par suite de l'examen de la rémunération de 2008. Nous avons volontairement fourni l'information présentée en 2008 et en 2007 pour MM. Waugh, Vanneste et Marwah. Nous n'avons pas inclus l'information historique pour M. Durland ou M. McDonald puisque ces derniers n'étaient auparavant pas considérés comme des membres de la haute direction visés.

NOM ET POSTE PRINCIPAL	EXERCICE	SALAIRE (\$)	ATTRIBUTIONS À BASE D'ACTIONS (\$) ¹	ATTRIBUTIONS À BASE D'OPTIONS (\$) ²	RÉGIMES INCITATIFS ANNUELS (\$) ³	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE ⁵	VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE (\$) ⁶	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$) ⁷	RÉMUNÉRATION TOTALE (\$)
Richard E. Waugh Président et chef de la direction	2009	1 000 000	3 600 000	3 600 000	1 500 000	9 700 000	157 000	73 730	9 930 730
	2008	1 000 000	3 010 000	3 010 000	500 000	7 520 000	(1 173 000)	88 698	6 435 698
	2007	1 000 000	3 400 000	3 400 000	1 600 000	9 400 000	(203 000)	16 196	9 213 196
Luc A. Vanneste Vice-président à la direction et chef des affaires financières	2009	425 000	650 000	650 000	500 000	2 225 000	103 000	989	2 328 989
	2008	425 000	650 000	650 000	250 000	1 975 000	227 000	897	2 202 897
	2007	400 000	650 000	650 000	575 000	2 275 000	131 000	897	2 406 897
Sarabjit S. Marwah Vice-président du conseil et chef de l'exploitation	2009	625 000	1 275 000	1 275 000	1 100 000	4 275 000	1 819 000	1 196	6 095 196
	2008	550 000	1 175 000	1 175 000	350 000	3 250 000	(64 000)	1 196	3 187 196
	2007	550 000	1 175 000	1 175 000	800 000	3 700 000	417 000	1 196	4 118 196
J. Michael Durland Chef, Groupe Marchés des capitaux mondiaux, et cochef de la direction, Scotia Capitaux	2009	350 000	2 000 000	2 000 000	4 000 000	8 350 000	–	–	8 350 000
Stephen D. McDonald Chef, Groupe Services bancaires aux sociétés et Services bancaires d'investissement mondiaux, et cochef de la direction, Scotia Capitaux	2009	350 000	1 200 000	1 200 000	2 550 000	5 300 000	–	897	5 300 897

- 1) Les sommes indiquées pour 2009 représentent les attributions versées en vertu du régime d'UALR le 11 décembre 2009, évaluées à 48,63 \$ à la date d'attribution. Les sommes indiquées pour 2008 représentent les attributions versées en vertu du régime d'UALR le 5 décembre 2008, évaluées à 35,16 \$ à la date d'attribution. Les sommes indiquées pour 2007 représentent les attributions versées en vertu du régime d'UALR le 11 décembre 2007, évaluées à 51,11 \$ à la date d'attribution. Tel qu'il est énoncé à la rubrique « Régime d'unités d'actions liées au rendement (UALR) » à la page 38, toutes les attributions versées en vertu du régime d'UALR sont assujetties à des critères de rendement.
- 2) Les valeurs rémunératoires indiquées pour 2009 sont fondées sur la juste valeur à la date d'attribution et ont été calculées à l'aide du modèle d'évaluation des options Black-Scholes. La valeur des options est calculée selon la formule Black-Scholes à l'aide de la durée prévue des options, de la volatilité du cours des actions, des dividendes et du taux d'intérêt sans risque. La valeur rémunératoire obtenue à l'aide du modèle Black-Scholes reflète la durée totale de 10 ans des options. Dans le cas des attributions versées le 11 décembre 2009, la juste valeur rémunératoire correspondait à 20 % du prix d'attribution (47,75 \$).

La juste valeur rémunératoire à la date d'attribution calculée aux fins de la rémunération différera de la juste valeur comptable indiquée dans nos états financiers. Conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada (chapitre 3870 du Manuel de l'Institut Canadien des Comptables Agréés), on a utilisé une durée prévue hypothétique de 6,5 ans aux fins du calcul de la juste valeur comptable des options à l'aide du modèle d'évaluation des options Black-Scholes. La juste valeur comptable utilisée pour l'attribution du 11 décembre 2009 aux membres de la haute direction visés correspondait à 17,9 % du prix d'attribution.

Les valeurs rémunératoires indiquées pour 2008 représentent la valeur rémunératoire prévue des options attribuées le 5 décembre 2008, et ont été calculées à l'aide du prix d'attribution et du coefficient Black-Scholes suivants : 33,89 \$ et 20 %. Les valeurs indiquées pour 2007 représentent la valeur rémunératoire prévue des options attribuées le 11 décembre 2007, et ont été calculées à l'aide du prix d'attribution et du coefficient Black-Scholes suivants : 52,57 \$ et 24 %. Les valeurs rémunératoires de l'attribution d'options pour 2008 et 2007 reflètent la durée totale de 10 ans des options et reposent sur des hypothèses quant à la volatilité du cours des actions, au taux d'intérêt sans risque et aux dividendes.

Avant décembre 2009, nous avons attribué des options d'achat d'actions assorties de composantes alternatives DPV, qui avaient une valeur comptable correspondant à zéro au moment de l'attribution conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada. Pour de plus amples renseignements sur le calcul de la composante alternative DPV, veuillez vous reporter à la note 17 afférente à nos états financiers consolidés de 2009.

- 3) Les sommes indiquées représentent la rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions gagnée par les membres de la haute direction visés.

Au lieu de recevoir le paiement, MM. Waugh, Vanneste et Marwah avaient l'option de différer un pourcentage de leurs primes aux termes du régime d'encouragement des dirigeants (RED) et de recevoir plutôt des UAD aux termes du régime d'UAD. Le tableau suivant résume la rémunération volontairement différée, s'il y a lieu, de même que le nombre d'UAD reçues d'après le cours des actions indiqué.

Primes du RED différées aux termes du régime d'UAD

NOM	2009		2008		2007	
	% DIFFÉRÉ	N ^{bre} d'UAD	% DIFFÉRÉ	N ^{bre} d'UAD	% DIFFÉRÉ	N ^{bre} d'UAD
Richard E. Waugh	100 %	38 431,98	100 %	9 403,80	100 %	31 936,13
Luc A. Vanneste	100 %	12 810,66	100 %	4 701,90	100 %	11 477,05
Sarabjit S. Marwah	100 %	28 183,45	100 %	6 582,66	100 %	15 968,06

Les cours des actions en vigueur à la date de notification annuelle s'élevaient à 39,03 \$ pour 2009, à 53,17 \$ pour 2008 et à 50,10 \$ pour 2007.

- 4) La banque n'offre pas d'encouragement à long terme en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions à ses membres de la haute direction visés.
- 5) Les sommes indiquées dans cette colonne représentent la somme du salaire de l'exercice, des attributions d'actions, des attributions d'options et de la rémunération en vertu des régimes incitatifs annuels.
- 6) La valeur du régime de retraite représente les valeurs rémunératoires décrites dans le tableau du régime de retraite à prestations déterminées à la page 53.
- 7) Les sommes indiquées dans cette colonne représentent les avantages indirects et les autres avantages imposables. La valeur globale des avantages indirects et des autres avantages imposables pour MM. Vanneste, Marwah, Durland et McDonald n'est pas indiquée puisque ceux-ci sont inférieurs à 50 000 \$ et à 10 % du salaire total de ces membres de la haute direction pour l'exercice 2009.

Les sommes indiquées pour MM. Vanneste, Marwah et McDonald représentent la contribution de la banque au RAS, jusqu'à concurrence de 1 200 \$ par an. Ces membres de la haute direction visée participent à ce régime au même titre que tous les autres salariés. Aux termes de ce régime, les salariés peuvent acheter nos actions ordinaires jusqu'à concurrence d'un plafond déterminé et la banque contribue une somme supplémentaire équivalant à 50 % de l'achat.

Les sommes indiquées pour M. Waugh représentent la contribution de la banque au RAS et la valeur des avantages indirects et des autres avantages imposables, et comprennent 48 124 \$ aux fins de la planification fiscale et successorale.

Les sommes indiquées dans cette colonne ne comprennent pas la valeur des équivalents de dividendes gagnés sur les attributions à base d'actions, étant donné qu'il est tenu compte des dividendes dans le calcul de la juste valeur au moment de l'attribution.

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF

Attributions à base d'actions et d'options en cours au 31 décembre 2009

Le tableau suivant résume les attributions à base d'actions et d'options en cours au 31 décembre 2009 pour les membres de la haute direction visés. Veuillez prendre note de ce qui suit :

- nous avons inclus les attributions à base d'actions et d'options faites en décembre après la fin de notre exercice 2009 (le 31 octobre 2009);
- la valeur des options dans le cours non exercées est égale :
au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 décembre 2009 (49,22 \$) **moins** le prix d'exercice des attributions en options **multiplié** par le nombre d'options en cours;
- la valeur des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis est égale :
au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 décembre 2009 (49,22 \$) **multiplié** par le nombre d'unités d'actions en cours;
- la valeur des UAD a été calculée à cette fin à l'aide du coefficient de rendement cible (100 %); toutefois, le nombre d'UAD dont les droits peuvent être acquis peut varier d'entre 0 % et 150 % par rapport à la cible dans le cas des attributions accordées en 2007, et d'entre 50 % et 150 % par rapport à la cible dans le cas des attributions accordées en 2008 et en 2009.

NOM	DATE D'ATTRIBUTION	ATTRIBUTIONS À BASE D'OPTIONS				ATTRIBUTIONS À BASE D'ACTIONS		
		TITRES SOUS-JACENTS AUX OPTIONS NON EXERCÉES (nbre)	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS (\$)	DATE D'EXPIRATION DES OPTIONS	VALEUR DES OPTIONS DANS LE COURS NON EXERCÉES (\$)	RÉGIME	UNITÉS D'ACTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS (nbre)	VALEUR MARCHANDE DES ATTRIBUTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS (\$)
Richard E. Waugh	19/01/2001	245 244	21,025	19/01/2011	6 914 655	UALR	73 036	3 594 847
	10/12/2001	233 400	24,675	10/12/2011	5 728 803			
	06/12/2002	205 944	24,40	06/12/2012	5 111 530			
	05/12/2003	257 552	31,45	05/12/2013	4 576 699			
	03/12/2004	230 768	39,00	03/12/2014	2 358 449			
	02/12/2005	224 788	46,02	02/12/2015	719 322			
	13/12/2006	232 988	52,00	13/12/2016	0			
	11/12/2007	269 480	52,57	11/12/2017	0			
	05/12/2008	444 084	33,89	05/12/2018	6 807 808		90 127	4 436 075
	11/12/2009	376 964	47,75	11/12/2019	554 137		74 028	3 643 677
Total – Waugh		2 721 212			32 771 403		237 191	11 674 599
Luc A. Vanneste	10/12/2001	42 920	24,675	10/12/2011	1 053 471	UALR	13 963	687 250
	06/12/2002	17 174	24,40	06/12/2012	426 259			
	05/12/2003	23 053	31,45	05/12/2013	409 652			
	03/12/2004	25 000	39,00	03/12/2014	255 500			
	02/12/2005	30 872	46,02	02/12/2015	98 790			
	13/12/2006	44 380	52,00	13/12/2016	0			
	11/12/2007	51 520	52,57	11/12/2017	0			
	05/12/2008	95 900	33,89	05/12/2018	1 470 147		19 463	957 957
	11/12/2009	68 064	47,75	11/12/2019	100 054		13 366	657 886
Total – Vanneste		398 883			3 813 873		46 792	2 303 093
Sarabjit S. Marwah	19/01/2001	105 244	21,025	19/01/2011	2 967 355	UALR	25 240	1 242 337
	10/12/2001	87 400	24,675	10/12/2011	2 145 233			
	06/12/2002	102 870	24,40	06/12/2012	2 553 233			
	05/12/2003	71 544	31,45	05/12/2013	1 271 337			
	03/12/2004	57 692	39,00	03/12/2014	589 612			
	02/12/2005	67 436	46,02	02/12/2015	215 795			
	13/12/2006	81 360	52,00	13/12/2016	0			
	11/12/2007	93 128	52,57	11/12/2017	0			
	05/12/2008	173 356	33,89	05/12/2018	2 657 547		35 183	1 731 691
	11/12/2009	133 508	47,75	12/11/2019	196 257		26 218	1 290 469
Total – Marwah		973 538			12 596 369		86 641	4 264 497
J. Michael Durland	11/12/2007					RPD	20 037	986 221
	05/12/2008	221 304	33,89	05/12/2018	3 392 590		44 914	2 210 669
	11/12/2009	209 424	47,75	11/12/2019	307 853		41 127	2 024 265
Total – Durland		430 728			3 700 443		106 078	5 221 155
Stephen D. McDonald	03/12/2004	9 368 ¹	39,00	03/12/2014	95 741	UALR	8 401	413 497
	02/12/2005	35 404	46,02	02/12/2015	113 293			
	13/12/2005	44 252	46,02	13/12/2015	141 606			
	13/12/2006	98 004	52,00	13/12/2016	0			
	11/12/2007	105 020	52,57	11/12/2017	0			
	05/12/2008	162 288	33,89	05/12/2018	2 487 875		32 937	1 621 157
	11/12/2009	125 656	47,75	12/11/2019	184 714		24 676	1 214 559
Total – McDonald		579 992			3 023 229		66 014	3 249 213

1) Représente des droits à la plus-value d'actions distincts.

Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant indique pour chaque membre de la haute direction visé :

- la valeur globale qui aurait été réalisée à l'acquisition des droits aux options d'achat d'actions en 2009 si les options avaient été exercées à la date d'acquisition des droits;
- la valeur des attributions à base d'actions reçues à la date d'acquisition des droits en 2009;

- la rémunération en vertu d'un régime incitatif annuel gagnée en 2009.

Nous indiquons les attributions à base d'options et à base d'actions dont les droits ont été acquis le plus récemment, plutôt que celles acquises il y a 12 mois.

NOM	COLONNE 1 ATTRIBUTIONS À BASE D'OPTIONS – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS AU COURS DE L'EXERCICE (\$)	COLONNE 2 ATTRIBUTIONS À BASE D'OPTIONS – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS AU COURS DE L'EXERCICE (\$)	COLONNE 3 RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF AUTRE QU'À BASE D'OPTIONS – VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE (\$)
Richard E. Waugh	1 821 927	3 171 597	1 500 000
Luc A. Vanneste	378 690	604 114	500 000
Sarabjit S. Marwah	694 259	1 107 542	1 100 000
J. Michael Durland	814 399	2 030 835	4 000 000
Stephen D. McDonald	650 125	802 502	2 550 000

Colonne 1 Détails – Attributions à base d'options – valeur à l'acquisition des droits

Le tableau suivant résume la valeur des options dont les droits ont été acquis durant 2009 pour chaque membre de la haute direction visé, c'est-à-dire le nombre d'options dont les droits ont été acquis multiplié par la différence entre le prix d'exercice de l'option et le cours de clôture des actions à la date d'acquisition des droits. Pour de plus amples renseignements sur le régime d'options, veuillez vous reporter aux pages 40 et 41.

NOM	DATE D'ATTRIBUTION	DATE D'ACQUISITION	OPTIONS ACQUISES (nbre)	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS (\$)	COURS DES ACTIONS À LA DATE D'ACQUISITION (\$)	ATTRIBUTIONS À BASE D'OPTIONS – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS AU COURS DE L'EXERCICE (\$)
Richard E. Waugh	02/12/2005 13/12/2006 11/12/2007 05/12/2008	02/12/2009 13/12/2009 11/12/2009 05/12/2009	56 197 58 247 67 370 111 021	46,02 52,00 52,57 33,89	49,36 48,13 ¹ 47,51 48,61 ²	187 698 – – 1 634 229
Luc A. Vanneste	02/12/2005 13/12/2006 11/12/2007 05/12/2008	02/12/2009 13/12/2009 11/12/2009 05/12/2009	7 718 11 095 12 880 23 975	46,02 52,00 52,57 33,89	49,36 48,13 ¹ 47,51 48,61 ²	25 778 – – 352 912
Sarabjit S. Marwah	02/12/2005 13/12/2006 11/12/2007 05/12/2008	02/12/2009 13/12/2009 11/12/2009 05/12/2009	16 859 20 340 23 282 43 339	46,02 52,00 52,57 33,89	49,36 48,13 ¹ 47,51 48,61 ²	56 309 – – 637 950
J. Michael Durland	05/12/2005	05/12/2009	55 326	33,89	48,61 ²	814 399
Stephen D. McDonald	02/12/2005 13/12/2005 13/12/2006 11/12/2007 05/12/2008	02/12/2009 13/12/2009 13/12/2009 11/12/2009 05/12/2009	8 851 11 063 24 501 26 255 40 572	46,02 46,02 52,00 52,57 33,89	49,36 48,13 ¹ 48,13 ¹ 47,51 48,61 ²	29 562 23 343 – – 597 220

1) Représente le cours de clôture du 14 décembre 2009, soit le premier jour de bourse suivant la date d'acquisition des droits (le 13 décembre 2009) puisque la bourse n'était pas ouverte ce jour-là.

2) Représente le cours de clôture du 7 décembre 2009, soit le premier jour de négociation en bourse suivant la date d'acquisition des droits (le 5 décembre 2009) puisque la bourse n'était pas ouverte ce jour-là.

Colonne 2 Détails – Acquisition des attributions à base d’actions – valeur à l’acquisition des droits

Le tableau suivant résume les attributions à base d’actions versées en 2009 à chaque membre de la haute direction visé :

- dans le cas des UALR et des unités du RPD fondées sur le temps, la valeur reçue à l’acquisition des droits est égale au nombre d’unités dont les droits ont été acquis multiplié par le prix à l’acquisition des droits;
- dans le cas des UALR fondées sur le rendement, la valeur reçue à l’acquisition des droits est égale au nombre d’unités dont les droits ont été acquis multiplié par le coefficient de rendement multiplié par le prix à l’acquisition des droits;
- le prix à l’acquisition des UALR et des unités du RPD est fondé sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 10 décembre 2009.

Pour de plus amples renseignements sur les UALR et le RPD, se reporter aux pages 38 à 40.

NOM	RÉGIME	DATE D’ATTRIBUTION	DATE D’ACQUISITION	ATTRIBUTIONS À BASE D’ACTIONS ACQUISES (nbre)	COEFFICIENT DE RENDEMENT	PRIX D’ACQUISITION (\$)	VALEUR REÇUE À L’ACQUISITION (\$)
Richard E. Waugh	UALR UALR fondées sur le temps	13/12/2006	30/11/2009	34 389	0,94	47,54	1 536 753
		13/12/2006	30/11/2009	34 389	–	47,54	1 634 844
Luc A. Vanneste	UALR UALR fondées sur le temps	13/12/2006	30/11/2009	6 550	0,94	47,54	292 715
		13/12/2006	30/11/2009	6 550	–	47,54	311 399
Sarabjit S. Marwah	UALR UALR fondées sur le temps	13/12/2006	30/11/2009	12 009	0,94	47,54	536 644
		13/12/2006	30/11/2009	12 009	–	47,54	570 898
J. Michael Durland	RPD RPD	13/12/2006	30/11/2009	20 566	–	47,54	977 715
		12/11/2007	30/11/2009	22 152	–	47,54	1 053 120
Stephen D. McDonald	RPD RPD	13/12/2006	30/11/2009	7 592	–	47,54	360 906
		11/12/2007	30/11/2009	9 289	–	47,54	441 596

Note sur le coefficient de rendement applicable aux UALR :

Dans le cas des attributions d’UALR fondées sur le rendement faites en 2006, le coefficient de rendement définitif correspondait à 0,94 de la cible d’après une pondération égale des mesures du rendement suivantes :

- une tranche de 50 % est fondée sur le RCP moyen sur trois ans par rapport aux cibles annuelles préétablies. Selon les résultats réels, le coefficient de rendement pour le RCP peut varier entre 0 et 1,5. Pour la période de rendement, le RCP a été mesuré comme suit :

EXERCICE	RCP CIBLE	RÉSULTATS DU RCP
2009	de 16 % à 20 %	17,2 % ¹
2008	de 20 % à 23 %	16,7 %
2007	de 20 % à 23 %	23,0 % ¹

1) Après rajustement conformément aux normes comptables en vigueur lorsque la cible a été fixée.

Les coefficients de rendement pour le RCP ont été de 1,35 en 2007, de 0 en 2008 et de 1,31 en 2009, ce qui a donné un coefficient de rendement du RCP moyen de 0,89.

- Une tranche de 50 % est fondée sur notre RTPA par rapport à celui des huit entreprises composant le groupe de comparaison (Banque de Montréal, Banque Royale du Canada, Banque CIBC, La Banque Toronto-Dominion, Financière Manuvie, Financière Sun Life et Corporation Financière Power), et à l’indice composé S&P/TSX. Pour la période de rendement, le RTPA relatif a été mesuré comme suit :

RTPA	COEFFICIENT
entre le 7 ^e et le 9 ^e rang	0 fois
entre le 4 ^e et le 6 ^e rang	0,5 fois
3 ^e rang	1,0 fois
2 ^e rang	1,25 fois
1 ^{er} rang	1,5 fois

Comme nous nous sommes classés troisièmes parmi les entreprises comparées, notre coefficient de rendement pour le RTPA relatif s'est établi à 1,0.

Colonne 3 Détails – Rémunération en vertu d'un régime incitatif annuel

Se reporter aux pages 44 et 45.

PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE

Tous les hauts dirigeants de la banque ont le choix de participer au régime de retraite de la Banque Scotia sur une base contributive ou non contributive. Voici les points saillants de ce régime de retraite à prestations déterminées :

- la rente annuelle constituée correspond à 2,0 % de la rémunération moyenne la plus élevée sur une période de cinq ans pour chaque année de service, moins la rente estimative payable aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec, pour les participants qui ont choisi la participation sur une base contributive;
- la rente annuelle constituée correspond à 1,5 % de la rémunération moyenne la plus élevée sur une période de cinq ans pour chaque année de service, moins la rente estimative payable aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec, pour les participants qui ont choisi la participation sur une base non contributive;
- les prestations de retraite annuelles sont plafonnées à 2 444 \$ par année de service pour les hauts dirigeants qui prennent leur retraite en 2009, soit le plafond des prestations prévu par la loi de l'impôt sur le revenu;
- la prestation de retraite est payable à vie;
- si le retraité décède avant son conjoint ou sa conjointe, le conjoint survivant reçoit 60 % de la rente du haut dirigeant sa vie durant.

Nous avons conclu des ententes individuelles de retraite prévoyant le versement de prestations de retraite supplémentaires non capitalisées et non enregistrées aux hauts dirigeants occupant le poste de chef du groupe ou de vice-président à la direction ou des postes de niveaux supérieurs, dont certains membres de la haute direction visés. La tranche de la rémunération au rendement reconnue dans le calcul des prestations de retraite prévues par ces ententes individuelles de retraite est généralement plafonnée à 100 % de la prime cible, sauf dans le cas de MM. Waugh et Marwah, qui, à notre avis, ont un plafond implicite tel qu'il est indiqué ci-après. Le conseil a fait savoir que les ententes de retraite antérieurement conclues avec MM. Waugh et Marwah ne seront offertes à aucun autre haut dirigeant, qu'il soit nouveau ou déjà en poste. Des prestations de retraite anticipée sont versées si le haut dirigeant prend sa retraite dans les cinq ans précédant l'âge normal de la retraite, ou à partir de l'âge de 55 ans, inclusivement, à la condition qu'il ait accumulé au moins 10 années de service à ce moment-là. Le montant des prestations est réduit si la période de versement est plus longue.

MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS	PRESTATIONS DE RETRAITE
Luc A. Vanneste	<ul style="list-style-type: none"> • A droit à la même formule que celle qui est utilisée dans le cadre du régime de retraite de la Banque Scotia, mais les prestations de retraite totales provenant de toutes les sources à la banque sont plafonnées à 70 % de la rémunération moyenne la plus élevée sur une période de cinq ans (comme c'est le cas de tous les chefs de groupe et vice-présidents à la direction) • La rémunération comprend la prime réelle ou la prime cible, si cette dernière est moins élevée • M. Vanneste s'est joint à la banque au milieu de sa carrière et ses arrangements de retraite ont été négociés au moment de son embauche. Une année de service décomptée supplémentaire sera créditée pour chaque tranche de deux années de service réel auprès de la banque en reconnaissance de l'occasion à laquelle il a renoncé en ne restant pas auprès de son ancien employeur

MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS	PRESTATIONS DE RETRAITE
J. Michael Durland	<ul style="list-style-type: none"> A participé pendant cinq ans au régime de retraite de la Banque Scotia, mais n'accumule actuellement pas de prestations de retraite En vertu du régime, a droit à une rente gelée égale à la rente maximale pouvant être versée aux termes d'un régime de retraite agréé en vertu de la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i>
Stephen D. McDonald	<ul style="list-style-type: none"> A droit à une rente gelée aux termes du régime de retraite de la Banque Scotia – États-Unis, une fois qu'il aura accumulé deux années de service là-bas; ce régime prévoit une rente jusqu'à concurrence du maximum prévu pour les régimes admissibles (<i>qualified plans</i>) aux États-Unis N'accumule actuellement pas de prestations en vertu du régime de retraite de la banque
Richard E. Waugh Sarabjit S. Marwah	<ul style="list-style-type: none"> Couvert par des ententes de retraite antérieures qui ne sont pas offertes aux nouveaux membres de la haute direction ni à ceux qui sont actuellement en poste La rente annuelle versée à l'âge normal de la retraite et provenant de toutes les sources combinées correspond à 70 % de la somme du salaire de base final majorés de la prime moyenne la plus élevée sur une période de cinq années consécutives MM. Waugh et Marwah auront plus de 35 années de service à la date normale de retraite. Par conséquent, la formule de 70 % se traduit par une rente annuelle correspondant à 2,0 % (ou à un pourcentage inférieur) de la rémunération moyenne la plus élevée pour chaque année de service Bien que le montant de la rémunération reconnu aux fins du calcul des prestations de retraite ne soit pas plafonné, nous estimons que la structure de la rémunération payable à MM. Waugh et Marwah constitue un plafond implicite. En raison de la composition de la rémunération de ces deux membres de la haute direction visés, une plus grande pondération est accordée à la rémunération à base de titres de participation qu'à celle du groupe de référence de la banque. Le salaire de base et la prime de ces hauts dirigeants sont donc moins élevés, de sorte que leur rente est inférieure à celle qui serait autrement payable. De plus, la rémunération incitative moins élevée qui leur a été versée en 2008 limitera la possibilité d'une croissance future de leur rente Un paiement supplémentaire correspondant à 30 % du salaire de base final sera versé au cours de la première année de retraite

Obligations au titre des prestations constituées pour les membres de la haute direction visés

Le tableau suivant résume les obligations au titre des prestations déterminées constituées pour chaque membre de la haute direction visé en date du 31 octobre 2009.

Ces obligations sont calculées selon des méthodes et hypothèses actuarielles conformes à celles que l'on utilise pour le calcul des obligations au titre des prestations constituées et des charges annuelles figurant dans nos états financiers consolidés. Comme les hypothèses reflètent nos meilleures estimations d'événements futurs, les valeurs indiquées pourraient ne pas être directement comparables aux estimations analogues des charges de retraite divulguées par d'autres entreprises.

NOM	ANNÉES DÉCOMPTÉES (nbre)	PRESTATIONS ANNUELLES PAYABLES (\$)		OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES AU DÉBUT DE L'EXERCICE (\$)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS RÉMUNÉRATOIRES (\$)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS NON RÉMUNÉRATOIRES (\$)	OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES À LA FIN DE L'EXERCICE (\$)
		À LA FIN DE L'EXERCICE	À 65 ANS				
Richard E. Waugh	39	1 750 000	1 750 000	18 943 000	157 000	569 000	19 669 000
Luc A. Vanneste	15	190 000	339 000	1 678 000	103 000	13 000	1 794 000
Sarabjit S. Marwah	31	935 000	935 000	8 053 000	1 819 000	142 000	10 014 000
J. Michael Durland	5	11 000	11 000	39 000	0	(1 000)	38 000
Stephen D. McDonald	2	7 000	7 000	46 000	0	20 000	66 000

- Dans le cas de M. Vanneste, les années décomptées comprennent cinq années de service supplémentaires accordées conformément à l'entente de M. Vanneste décrite plus haut.
- Dans le cas de M. McDonald, les sommes ont été converties en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen en vigueur durant l'exercice 2009, soit 1 \$ US = 1,1693 \$ CA.
- Les prestations payables à la fin de l'exercice, tel qu'il est indiqué ci-dessus, ne comprennent pas toute réduction pouvant s'appliquer si un membre de la haute direction visée prend sa retraite avant l'âge normal de la retraite. Dans le cas de MM. Waugh et Marwah, les prestations annuelles payables indiquées ci-dessus ne comprennent pas la somme supplémentaire versée au cours de la première année de la retraite.

- 4) L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur des prestations de retraite projetées provenant de tous les régimes de retraite, acquises à l'égard de toutes les années de service accumulées jusqu'à présent.
- 5) La variation attribuable à des éléments rémunératoires comprend le coût du service annuel de même que les autres variations attribuables à des éléments rémunératoires. Le coût du service annuel fait état de la valeur des prestations de retraite projetées gagnées au cours de l'exercice. La variation attribuable à des éléments rémunératoires représente la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à l'incidence des différences entre les gains réels (le salaire et la prime) au cours de l'exercice et ceux présumés dans les calculs pour l'année précédente, et à l'incidence rétroactive de promotions ou de modifications apportées au régime, y compris des années décomptées supplémentaires accumulées au cours de l'exercice.
- 6) La variation attribuable à des éléments non rémunératoires représente la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuables à des éléments sans lien avec les décisions touchant le salaire et la prime ainsi que les promotions, comme des modifications apportées aux hypothèses, l'intérêt sur l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice et les cotisations versées par les employés.
- 7) Les valeurs estimatives de l'obligation au titre des prestations constituées sont calculées chaque année par nos actuaires indépendants au moyen de la même méthode et des mêmes hypothèses que celles qui servent à établir les obligations au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice pour nos régimes de retraite canadiens, comme il est indiqué aux notes 1 et 19 afférentes aux états financiers consolidés de 2009. Les principales hypothèses consistent notamment en un taux d'actualisation de 6,4 % par année servant à calculer l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice et le coût du service annuel, un taux d'actualisation de 6,8 % servant à calculer l'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice et un taux d'augmentation de la rémunération future de 4,25 % par année.
- 8) Les prestations de retraite supplémentaires accumulées par les membres de la haute direction visés sont acquises.
- 9) Les valeurs estimatives au titre des prestations constituées reposent sur l'hypothèse selon laquelle les membres de la haute direction visés prennent leur retraite à l'âge normal de la retraite. Un hypothétique départ à la retraite immédiat n'aurait pas d'incidence importante sur ces chiffres, en raison de la réduction des prestations pour départ à la retraite anticipé qui s'appliquerait compte tenu de la période de versement plus longue.

CESSATION DES FONCTIONS : INCIDENCES SUR LA RÉMUNÉRATION

Contrairement à bon nombre d'institutions financières, nous n'avons conclu avec nos membres de la haute direction visés aucun contrat prévoyant des prestations en cas de cessation des fonctions sans motif sérieux ou de changement de contrôle. Mis à part les exigences prévues par la loi, nous n'avons aucune autre obligation de verser des prestations dans de telles circonstances.

Changement de contrôle

Même si nous n'avons pas conclu de contrat individuel portant sur le changement de contrôle, nos régimes de rémunération à base de titres de participation et nos conventions de retraite avec nos hauts dirigeants prévoient les conditions d'acquisition des attributions et des prestations dans de tels cas. Nous définissons un changement de contrôle comme suit :

- une acquisition de plus de 20 % de nos actions comportant droit de vote;
- le remplacement de la majorité des membres de notre conseil;
- une opération au moyen de laquelle une ou plusieurs entités acquièrent plus de 50 % de nos actifs, ou
- une fusion entre nous et une ou plusieurs entités aux termes de laquelle est issue une autre entité juridique.

Les dispositions relatives à un changement de contrôle prévues dans nos régimes de rémunération prévoient deux éléments de déclenchement; autrement dit, elles prennent effet uniquement lorsqu'un changement de contrôle est suivi d'une cessation des fonctions sans motif sérieux. Aux termes des régimes d'UALR, d'UAR et d'options d'achat d'actions de même que des conventions de retraite conclues avec nos hauts dirigeants, si l'emploi d'un haut dirigeant prend fin dans les deux années suivant un changement de contrôle pour un autre motif qu'un congédiement pour un motif sérieux, l'acquisition des droits est devancée.

Rémunération selon divers scénarios de cessation des fonctions

Le tableau suivant résume le traitement de la rémunération des membres de la haute direction visés dans divers scénarios de cessation des fonctions :

ÉLÉMENT DE LA RÉMUNÉRATION	DÉMISSION	DÉPART À LA RETRAITE ¹	CESSATION DES FONCTIONS SANS MOTIF SÉRIEUX	CESSATION DES FONCTIONS POUR UN MOTIF SÉRIEUX	CHANGEMENT DE CONTRÔLE
Salaire ²	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire
Prime annuelle ²	Perte de la prime	Versement d'une prime calculée au prorata de la période de travail durant l'exercice	Perte de la prime	Perte de la prime	Perte de la prime
UAR	À la date de cessation des fonctions, les primes non acquises expirent et les primes acquises demeurent payables conformément au régime	Continuent d'être acquises selon le calendrier normal	Continuent d'être acquises selon le calendrier normal	À la date de cessation des fonctions, les primes non acquises expirent et les primes acquises demeurent payables conformément au régime	Les unités non acquises sont acquises à la date d'acquisition normale ou, si cette date est plus rapprochée, à la date de cessation des fonctions
UALR	À la date de cessation des fonctions, les primes non acquises expirent et les primes acquises demeurent payables conformément au régime	Continuent d'être acquises selon le calendrier normal	Continuent d'être acquises selon le calendrier normal	À la date de cessation des fonctions, les primes non acquises expirent et les primes acquises demeurent payables conformément au régime	Les unités non acquises sont acquises à la date d'acquisition normale ou, si cette date est plus rapprochée, à la date de cessation des fonctions. Le haut dirigeant a droit au paiement des unités acquises d'après un coefficient de rendement de 1
Unités du RPD de Scotia Capitaux	Si un participant démissionne pour se joindre à un concurrent, les unités non acquises expirent et les unités acquises demeurent payables. Si un participant démissionne mais ne se joint pas à un concurrent, toutes les unités continuent d'être acquises selon le calendrier normal	Si un participant part pour se joindre à un concurrent, les unités non acquises expirent et les unités acquises demeurent payables. Si un participant démissionne mais ne se joint pas à un concurrent, toutes les unités continuent d'être acquises selon le calendrier normal	Continuent d'être acquises selon le calendrier normal	À la date de cessation des fonctions, les primes non acquises expirent et les primes acquises demeurent payables conformément au régime	Continuent d'être acquises selon le calendrier normal

ÉLÉMENT DE LA RÉMUNÉRATION	DÉMISSION	DÉPART À LA RETRAITE ¹	CESSATION DES FONCTIONS SANS MOTIF SÉRIEUX	CESSATION DES FONCTIONS POUR UN MOTIF SÉRIEUX	CHANGEMENT DE CONTRÔLE
Options d'achat d'actions	Toutes les options acquises et non acquises expirent immédiatement et sont perdues à la date de cessation des fonctions	Continuent de devenir acquises selon le calendrier normal et peuvent être exercées jusqu'à la fin de la période de cinq ans qui suit la date de prise d'effet du départ à la retraite ou au plus tard à la date d'expiration initiale, si celle-ci est antérieure	Les options non acquises expirent immédiatement et les options acquises continuent de pouvoir être exercées pendant trois mois après la date de cessation des fonctions	Toutes les options acquises et non acquises expirent immédiatement et sont perdues à la date de cessation des fonctions	Deviennent immédiatement acquises et peuvent être exercées
UAD	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin
Prestation de retraite	A droit à la prestation constituée	A droit à la prestation constituée	A droit à la prestation constituée	A droit à la prestation constituée	A droit à la prestation constituée
Avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects

- 1) Un haut dirigeant peut être admissible à la retraite aux termes de nos régimes à base d'actions : i) à compter de l'âge de 55 ans, à la condition qu'il compte alors 10 années de service ou ii) dans les cinq années précédant l'âge normal de la retraite. Si aucun de ces critères n'est respecté, la cessation de fonctions sera considérée comme une démission, et les dispositions appropriées s'appliqueront alors. Dans le cas des participants de Scotia Capitaux seulement, le départ à la retraite aux termes du régime d'UALR désigne le départ à la retraite à l'âge de 45 ans, à la condition que 10 années de service aient été accumulées à ce moment-là.
- 2) Le traitement du salaire de base et de la prime annuelle ne tient pas compte des sommes qui pourraient être prescrites par le droit civil et la common law.

Paiements estimatifs aux membres de la haute direction visés en cas de cessation des fonctions

Le tableau ci-après indique les prestations supplémentaires estimatives auxquelles chacun de nos membres de la haute direction visés aurait droit si ses fonctions prenaient fin le 31 octobre 2009. Dans le cas des rémunérations à base d'actions, les valeurs représentent la valeur dans le cours de toute attribution (en date du 31 octobre 2009) dont les droits sont acquis ou deviendront acquis à la suite de la cessation des fonctions. Ces valeurs sont fondées sur un cours des actions de 45,25 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2009. En aucun cas la rémunération ne sera majorée pour compenser l'incidence des impôts.

Les sommes qu'un membre de la haute direction visé recevrait réellement à la cessation de ses fonctions ne peuvent être calculées qu'au moment de la cessation des fonctions. Bon nombre de facteurs pourraient influer sur la nature et le montant de ces prestations et les sommes réellement versées pourraient être plus élevées ou moins élevées que celles qui sont indiquées ci-après.

NOM	ÉLÉMENT DE LA RÉMUNÉRATION	VALEUR RELATIVE ESTIMATIVE À LA CESSATION DES FONCTIONS EN DATE DU 31 OCTOBRE 2009				
		DÉMISSION	DÉPART À LA RETRAITE	CESSATION DES FONCTIONS SANS MOTIF SÉRIEUX	CESSATION DES FONCTIONS AVEC MOTIF SÉRIEUX	CHANGEMENT DE CONTRÔLE
Richard E. Waugh	Salaire et primes annuelles ¹	Peut prendre sa retraite-voir Départ à la retraite	–	–	–	–
	Primes à base d'actions ²		15 540 143	10 495 348	–	15 540 143
	Prestations de retraite ³		–	–	–	–
	Avantages indirects		–	–	–	–
Total			15 540 143	10 495 348	–	15 540 143

NOM	ÉLÉMENT DE LA RÉMUNÉRATION	VALEUR RELATIVE ESTIMATIVE À LA CESSATION DES FONCTIONS EN DATE DU 31 OCTOBRE 2009				
		DÉMISSION	DÉPART À LA RETRAITE	CESSATION DES FONCTIONS SANS MOTIF SÉRIEUX	CESSATION DES FONCTIONS AVEC MOTIF SÉRIEUX	CHANGEMENT DE CONTRÔLE
Luc A. Vanneste	Salaire et primes annuelles ¹	–	–	–	–	3 194 729
	Primes à base d'actions ²	Peut prendre sa retraite-voir Départ à la retraite	3 194 729	2 105 305	–	3 194 729
	Prestations de retraite ³	–	–	–	–	–
	Avantages indirects	–	–	–	–	–
Total			3 194 729	2 105 305	–	3 194 729
Sarabjit S. Marwah	Salaire et primes annuelles ¹	–	–	–	–	–
	Primes à base d'actions ²	Peut prendre sa retraite-voir Départ à la retraite	5 790 267	3 820 943	–	5 790 267
	Prestations de retraite ³	–	–	–	–	–
	Avantages indirects	–	–	–	–	–
Total			5 790 267	3 820 943	–	5 790 267
J. Michael Durland	Salaire et primes annuelles ¹	–	–	–	–	–
	Primes à base d'actions ²	5 353 698 ⁴	Ne peut pas prendre sa retraite	4 872 044	–	7 386 058
	Prestations de retraite ³	–	–	–	–	–
	Avantages indirects	–	–	–	–	–
Total		5 353 698	–	4 872 044	–	7 386 058
Stephen D. McDonald	Salaire et primes annuelles ¹	–	–	–	–	–
	Primes à base d'actions ²	1 143 991 ⁵	Ne peut pas prendre sa retraite	2 634 388	–	4 477 980
	Prestations de retraite ³	–	–	–	–	–
	Avantages indirects	–	–	–	–	–
Total		1 143 991		2 634 388	–	4 477 980

- 1) Le salaire de base et les primes annuelles ne tiennent pas compte des montants qui peuvent être prévus par le droit civil et la common law.
- 2) La valeur des UALR repose sur l'hypothèse selon laquelle le coefficient de rendement correspondrait à la cible (c'est-à-dire 1,0), et elle pourrait ne pas refléter les versements réels aux termes du régime d'UALR.
- 3) Représente la rente supplémentaire payable en sus de l'obligation au titre des prestations constituées en date du 31 octobre 2009. MM. Durland et McDonald n'accumulent actuellement pas de prestations de retraite.
- 4) Dans l'hypothèse où M. Durland démissionnerait, mais ne se joindrait pas à un concurrent. Outre le traitement en cas de démission prévu par le RPD, les options d'achat d'actions attribuées à M. Durland en 2008, en 2009 et en 2010 continueront d'être acquises et de pouvoir être exercées pendant une période maximale de cinq ans si M. Durland démissionnait et n'était pas embauché par un concurrent dans les deux années et demie suivant sa démission.
- 5) Dans l'hypothèse où M. McDonald démissionnerait, mais ne se joindrait pas à un concurrent.

AUTRES MISES À JOUR EN 2009

Ratio du coût de la direction (le « RCD »)

À l'instar d'autres grandes institutions financières canadiennes, nous utilisons toujours la même norme pour les calculs et la présentation du RCD afin de nous assurer que notre information est transparente et utile pour les lecteurs. Nous divisons la rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés pour chacun des trois derniers exercices par le revenu net après impôts (le « RNAI ») pour obtenir ce ratio.

EXERCICE	RÉMUNÉRATION TOTALE GLOBALE (EN MILLIERS \$)	REVENU NET APRÈS IMPÔTS (EN MILLIERS \$)	RÉMUNÉRATION EN % DU RNAI (RCD)
2009	32 006	3 547 000	0,90 %
2008	16 262	3 140 000	0,52 %
2007	22 714	4 045 000	0,56 %

- 1) La rémunération totale globale pour chaque exercice comprend le salaire, la prime annuelle, la valeur de l'attribution d'UALR, la valeur rémunératoire des options d'achat d'actions à la date d'attribution, la tranche rémunératoire de la variation de l'obligation au titre des prestations de retraite constituées durant l'exercice, et toute autre rémunération indiquée ci-dessus dans le Tableau sommaire de la rémunération à la page 47.
- 2) Le RNAI représente le revenu net présenté dans l'état consolidé des résultats figurant dans les états financiers consolidés de 2009, de 2008 et de 2007.

Note : La hausse de la rémunération totale globale entre 2008 et 2009 est en grande partie attribuable aux modifications apportées à la liste des membres de la haute direction visés.

MEMBRES DE LA DIRECTION VISÉS EN 2009	MEMBRES DE LA DIRECTION VISÉS EN 2007-2008
Richard E. Waugh	Richard E. Waugh
Luc A. Vanneste	Luc A. Vanneste
Sarabjit S. Marwah	Sarabjit S. Marwah
J. Michael Durland	Robert L. Brooks
Stephen D. McDonald	Brian J. Porter

Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération à base de titres de participation en date du 1^{er} février 2010

RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION À BASE DE TITRES DE PARTICIPATION ¹	TITRES DEVANT ÊTRE ÉMIS À L'EXERCICE		COURS MOYEN PONDÉRÉ	TITRES DISPONIBLES AUX FINS D'ÉMISSION FUTURE EN VERTU DES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION À BASE DE TITRES DE PARTICIPATION		TITRES DEVANT ÊTRE ÉMIS À L'EXERCICE ET DISPONIBLES AUX FINS D'ÉMISSION	
	NBRE	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION		NBRE	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION	NBRE	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION
Régime d'options d'achat d'actions	25 914 970	2,52 %	36,46	11 049 089	1,07 %	36 964 059	3,59 %
Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs ²	140 000	0,01 %	23,00	518 000	0,05 %	658 000	0,06 %
Total	26 054 970 ³	2,53 %	36,38 ⁴	11 567 089 ⁵	1,12 %	37 622 059	3,65 %

1) Nous n'avons aucun régime de rémunération à base de titres de participation qui n'a pas été approuvé par les actionnaires.

2) Le 28 octobre 2003, nous avons cessé d'attribuer des options d'achat d'actions aux administrateurs.

3) En date du 31 octobre 2009, ce nombre était de 23 029 206.

4) En date du 31 octobre 2009, le cours moyen pondéré s'élevait à 33,83 \$.

5) En date du 31 octobre 2009, ce nombre était de 15 326 200.

Au cours de l'exercice 2009, l'exercice d'options en vertu du régime d'options d'achat d'actions s'est traduit par l'émission de 3 646 978 actions ordinaires, soit 0,36 % de nos actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice (avant dilution).

Durant l'exercice 2009, l'exercice d'options en vertu du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs s'est traduit par l'émission de 4 000 actions ordinaires.

Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet à la note 17 afférente aux états financiers consolidés de 2009.

AUTRE INFORMATION

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Le tableau ci-après présente, en date du 6 janvier 2010, l'encours total des prêts que la banque et ses filiales ont consentis aux administrateurs, aux hauts dirigeants et aux employés de la banque et de ses filiales (actuels et anciens). Les montants indiqués ne comprennent pas les prêts de caractère courant (voir la note 6 ci-après).

Encours total des prêts (\$)

FINALITÉ	CONSENTE PAR LA BANQUE OU SES FILIALES	CONSENTE PAR UNE AUTRE ENTITÉ
Achat de titres	–	–
Autre	128 193 159	–

Le tableau suivant indique l'encours des prêts que la banque ou ses filiales ont consentis aux administrateurs et aux hauts dirigeants afin que ceux-ci puissent acheter des titres de la banque et à d'autres fins. Les montants indiqués ne comprennent également pas les prêts de caractère courant. Les membres de la haute direction sont les cadres dirigeants de la banque responsables des principales unités d'exploitation, divisions ou fonctions et/ou qui élaborent les politiques de la banque.

NOM ET POSTE PRINCIPAL	PARTICIPATION DE L'ÉMETTEUR	ENCOURS LE PLUS ÉLEVÉ AU COURS DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 OCTOBRE 2009 (\$)	ENCOURS AU 6 JANVIER 2010 (\$)	NOMBRE DE TITRES ACHETÉS GRÂCE À L'AIDE FINANCIÈRE AU COURS DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 OCTOBRE 2009
Programmes de souscription de titres	–	–	–	–
Autres programmes Chef de groupe/vice-président à la direction Robert H. Pitfield Robin S. Hibberd	Prêteur Prêteur	1 374 690 1 913 930	1 308 865 737 928	–

1) Depuis le 1^{er} mars 2001, la banque a mis fin à son programme de prêts à taux réduit offert aux employés et dirigeants au Canada. Avant le 1^{er} mars 2001, elle avait une politique de prêt générale qui permettait aux dirigeants et employés de la banque et de ses filiales d'emprunter des sommes d'argent afin d'acheter des titres de la banque. Ces prêts étaient consentis sous forme de billets à demande comportant un taux d'intérêt lié au rendement en dividendes des actions ordinaires de la banque, le taux minimal étant de 4 % pour les actions ordinaires, ou lié à 70 % du taux préférentiel pour les actions privilégiées. Les prêts étaient assujettis à une durée maximale de 10 ans et plafonnée à une fois le salaire. Les titres achetés à l'aide du produit des prêts, d'une valeur suffisante pour rembourser des soldes des prêts, sont détenus sous garde jusqu'au moment où les prêts sont remboursés. Tous les prêts consentis avant le 1^{er} mars 2001 seront respectés jusqu'à l'échéance. Pour les hypothèques, cette période de droits acquis sera prolongée jusqu'à la prochaine date d'échéance de la durée courante de l'hypothèque. Les employés sont maintenant admissibles aux produits de crédit de détail offerts à la clientèle au meilleur taux consenti à la clientèle. Dans certaines des filiales et succursales de la banque à l'étranger, conformément aux lois et aux pratiques en vigueur sur place, des prêts peuvent être offerts aux dirigeants et aux employés de ces établissements étrangers à des taux réduits ou selon des modalités avantageuses.

À titre incitatif uniquement, les politiques ci-dessous étaient en vigueur pour les prêts consentis avant le 1^{er} mars 2001 qui ne sont pas encore remboursés :

- pour avoir droit à un prêt à taux privilégié, l'employé devait avoir un rendement satisfaisant et remplir les critères du crédit consenti à la clientèle (notamment, fournir des garanties accessoires). Les prêts à taux privilégié représentaient un avantage imposable, l'impôt étant établi sur la différence entre le taux privilégié et le taux réputé prévu par lois fiscales applicables;
- les taux d'intérêt variaient d'un prêt à l'autre selon la finalité. Le meilleur taux offert aux cadres sur des prêts à la consommation correspondait à la moitié du taux préférentiel de la banque, sous réserve d'un taux minimum de 4 %, ou au taux préférentiel, s'il était moins élevé, pour une durée maximale de cinq ans, jusqu'à concurrence d'une fois le salaire;
- les cadres avaient droit à des prêts à l'habitation pouvant les aider à acheter une résidence principale. La politique relative aux prêts à l'habitation permettait un prêt à demande jusqu'à concurrence de 20 % du moindre du prix d'achat ou de la valeur constatée par expertise, sous réserve d'un maximum de 60 000 \$ (ce plafond de 60 000 \$ ne s'appliquait pas aux prêts établis avant 1993), à un taux d'intérêt correspondant à la moitié du taux le plus avantageux de la banque pour les prêts hypothécaires ordinaires (d'une durée de un à cinq ans), sous réserve d'un taux minimal de 4 % (avant 1993, fixé à 4 %), pour une durée maximale de 15 ans;

- des prêts hypothécaires visant à financer une résidence principale étaient offerts à tous les employés admissibles, à un taux généralement inférieur de 1 % au taux hypothécaire ordinaire offert à la clientèle. Les durées variaient, au gré du débiteur hypothécaire, de six mois à sept ans, la période d'amortissement étant d'une durée maximale de 25 ans.
- 2) Aux termes de la politique relative aux dirigeants mutés, des prêts à l'habitation et des prêts hypothécaires sont offerts à des conditions plus avantageuses. Aux termes de cette politique, des prêts à l'habitation sont offerts dans les régions de Toronto et de Vancouver pour la première tranche de 50 000 \$ (25 000 \$ ailleurs) à des taux d'intérêt de 1, 2, 3 et 4 % respectivement pour les première, deuxième et troisième années et les années ultérieures, pour une durée maximale de 25 ans. Les prêts en excédent de cette somme sont au taux de 4 %, sous réserve du plafond d'une fois le salaire pour le montant global des prêts à taux privilégié. Aux termes de la politique relative aux dirigeants mutés, les prêts hypothécaires dans les régions de Toronto et de Vancouver sont offerts jusqu'à concurrence d'une première tranche de 200 000 \$ à un taux inférieur de 3,25 % aux taux hypothécaires ordinaires de la clientèle pour les cinq premières années, à un taux inférieur de 2,25 % à ces taux pour la deuxième durée de cinq ans et à un taux inférieur de 1 % à ces taux pour la durée restante, pour une période maximale de 25 ans (dans les autres régions jusqu'à concurrence de 100 000 \$ à un taux inférieur de 2,25 %, de 1,25 % et de 1 % aux taux hypothécaires ordinaires de la clientèle respectivement pour les mêmes périodes).
- 3) Des comptes VISA Remises Scotia sont offerts aux employés, les taux d'intérêt correspondant à la moitié des taux ordinaires de la clientèle. Des comptes VISA Or Passeport Scotia sont offerts aux employés aux taux de la clientèle.
- 4) Dans le cas de certains hauts dirigeants, le montant maximal de tous les prêts (aussi bien à taux privilégié qu'aux taux de la clientèle), à l'exclusion des prêts hypothécaires garantis par la résidence principale de l'employé, correspond à deux fois le salaire annuel.
- 5) Les prêts et les autres formes de crédit aux dirigeants et aux administrateurs font l'objet de restrictions en vertu de la loi Sarbanes-Oxley et des dispositions connexes de la *Securities Exchange Act of 1934*.
- 6) Les deux tableaux qui précèdent ne tiennent pas compte des prêts de caractère courant. Les prêts de caractère courant comprennent : a) les prêts aux employés consentis à des conditions qui ne sont pas plus favorables que celles des prêts consentis aux employés de façon générale, mais d'au plus 50 000 \$ dans le cas d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction; b) les prêts aux employés à plein temps, si ces prêts sont entièrement garantis par leur résidence et ne dépassent pas leur salaire annuel; et c) les prêts à des personnes physiques ou morales qui ne sont pas des employés à plein temps, si ces prêts sont consentis essentiellement aux conditions offertes aux autres clients ayant des cotes de crédit comparables et ne présentent pas davantage de risques que les risques usuels quant à la possibilité de recouvrement.

ASSURANCE DE LA RESPONSABILITÉ CIVILE DES ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS

La Banque a souscrit un contrat d'assurance de la responsabilité civile des administrateurs et dirigeants (volet A), qui expire le 1^{er} juin 2010. Le contrat protège les particuliers qui sont administrateurs et dirigeants dans des circonstances où la Banque n'est pas en mesure de les indemniser ou n'est pas autorisée à le faire. Le contrat a une limite de garantie de 50 000 000 \$ et ne comporte pas de franchise. La prime annuelle à l'égard de cette assurance est de 442 502 \$.

INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE

L'information financière concernant la banque est fournie dans les états financiers comparatifs de la banque et dans son rapport de gestion pour l'exercice 2009. D'autres renseignements concernant la banque peuvent être obtenus sur les sites www.sedar.com ou www.sec.gov. Les actionnaires peuvent obtenir sans frais un exemplaire de la présente circulaire de sollicitation de procurations, de la version la plus récente des états financiers consolidés, des états financiers trimestriels, du rapport de gestion et de la notice annuelle, ainsi que de tout document intégré par renvoi dans ces documents en s'adressant à la secrétaire de la Banque, à l'adresse suivante :

Secrétaire de La Banque de Nouvelle-Écosse
 44 King Street West
 Scotia Plaza
 Toronto (Ontario) Canada
 M5H 1H1

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil d'administration a approuvé le contenu de la présente circulaire de sollicitation de procurations ainsi que son envoi.

Deborah M. Alexander
 Vice-présidente à la direction, Affaires juridiques et Secrétariat général
 Le 1^{er} février 2010
 Toronto (Ontario) Canada

ANNEXE A

PROPOSITIONS SOUMISES PAR DES ACTIONNAIRES

Les deux propositions d'actionnaires suivantes et les déclarations qui les accompagnent ont été soumises par un actionnaire. Ces propositions portent sur des questions que l'actionnaire prévoit soulever à l'assemblée.

Les propositions n^os 1 et 2 ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. Ces propositions ont été soumises en français et traduites en anglais par la banque.

Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE chacune de ces deux propositions pour les raisons indiquées après chaque proposition. À moins de directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter CONTRE chacune de ces deux propositions.

PROPOSITION N^o 1 – Plus de candidats que de postes à pourvoir

Il est proposé que le conseil d'administration soumette au vote des actionnaires un nombre de candidats supérieur au nombre de postes à pourvoir au sein du conseil d'administration.

L'un des droits fondamentaux des actionnaires est d'élire les administrateurs. Présentement, les actionnaires n'ont pas de choix. Ils ne peuvent que voter en faveur d'un candidat ou s'en abstenir. En outre, étant donné que les organisations présentent toujours un nombre de candidats correspondant exactement au nombre de sièges à pourvoir, le processus électoral actuel des administrateurs équivaut à ratifier ou à ne pas ratifier la nomination des administrateurs choisie par la direction. Un tel processus de mise en candidature fait en sorte que les administrateurs se sentent davantage redevables les uns envers les autres que vis-à-vis les actionnaires qu'ils doivent représenter. Un tel système d'élection isole et protège les administrateurs d'une manière excessive contre la volonté des actionnaires.

La crise financière de 2008-2009 a fortement ébranlé la confiance des actionnaires dans les membres des conseils d'administration. Plusieurs actionnaires se sont interrogés sur l'efficience de leur conseil d'administration, la qualité des compétences collectives autour de la table et la capacité du conseil à représenter adéquatement leurs intérêts. Ces préoccupations quant à l'efficience des conseils d'administration incitaient la « *Securities and Exchange Commission (SEC)* » à lancer en juin 2009 une consultation (« *Facilitating shareholder Director Nominations* ») sur les règles de mise en candidature et d'élection des administrateurs afin que les actionnaires puissent jouer un rôle plus actif dans le processus électoral des administrateurs.

Nos études des lettres circulaires de sollicitation de procurations des dix dernières années nous ont conduits aux conclusions suivantes :

- les conseils d'administration se renouvellent peu;
- ils souffrent d'un manque de représentativité de la composition de l'actionnariat : actionnaires individuels, présence des femmes, mix des générations, etc.;
- ils reflètent peu les attentes et les préoccupations des actionnaires.

Les actionnaires doivent avoir annuellement le choix soit de reconduire les administrateurs en place soit de les remplacer. Dans cette optique, le conseil d'administration devrait offrir aux actionnaires un véritable choix en proposant plus de candidats que de sièges à pourvoir. La circulaire de sollicitation de procurations devrait présenter pour chaque candidat, outre les informations prévues par la réglementation, l'apport spécifique anticipé de chaque candidature au sein du conseil. La direction devrait s'abstenir de privilégier l'une ou l'autre des candidatures, posant l'hypothèse que le processus de mise en candidature a été accompli avec rigueur et professionnalisme.

La position de la banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDÉ DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION N^o 1

Le conseil ainsi que le comité de gouvernance et du régime de retraite du conseil ont comme devoir de proposer des candidats aux fins d'élection aux postes d'administrateurs qui peuvent contribuer le mieux à la gérance de la banque, compte tenu des besoins de celle-ci à un moment donné. Les administrateurs actuels sont notamment des dirigeants d'entreprises et des personnalités en vue de la communauté, actifs aux niveaux régional, national et international, qui apportent à la banque une somme considérable de connaissances et d'expérience. L'intégrité, la loyauté et la capacité de susciter la confiance du public, la solidité et l'indépendance du jugement démontré sur le plan commercial, l'importance du rôle joué au sein de leur secteur d'activité, de leur institution ou de leur profession, la connaissance et la compréhension des questions d'intérêt public et une bonne connaissance des affaires locales, nationales et internationales, la résidence

dans certaines régions géographiques où la banque exerce ses activités et la connaissance de ces régions, ainsi que les compétences financières figurent parmi les nombreux facteurs que le comité de gouvernance et du régime de retraite et le conseil prennent en considération dans le cadre de leur examen de candidats éventuels. Ce comité examine et met à jour une grille des compétences de chaque administrateur actuel et de celles dont a besoin l'ensemble du conseil. Ces compétences sont prises en considération lorsque de nouveaux candidats sont proposés. Il est important que le conseil bénéficie d'une bonne diversité de compétences et d'expériences.

Selon l'expérience de la banque, il est difficile de trouver des candidats qui possèdent les compétences requises et qui sont disposés à siéger au conseil et à y consacrer du temps. Outre les facteurs qui précèdent, tous les candidats potentiels doivent respecter certaines exigences en matière de gouvernance prévues par la banque dans ses politiques de gouvernance, notamment en ce qui a trait à l'indépendance et aux conflits. L'imposition d'une exigence voulant que le conseil et le comité proposent un nombre de candidats supérieurs au nombre de postes à pourvoir au sein du conseil d'administration irait à l'encontre du but recherché, puisque cela entraînerait considérablement la recherche de candidats possédant les compétences requises par le conseil et le comité. Le conseil estime que si cette proposition était adoptée, un nombre beaucoup moins important de candidats possédant les compétences requises accepteraient de devenir des candidats. Par conséquent, la banque et le conseil recommandent aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 2 – Ratio d'équité

Il est proposé que le rapport annuel et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction dévoilent les « ratios d'équité » entre la rémunération globale du chef de la direction d'une part, la rémunération globale des 5 dirigeants désignés d'autre part et la rémunération globale moyenne des employés.

Le MÉDAC présente cette année une proposition presque identique à celle soumise en 2008 et relative à la divulgation du « ratio d'équité » interne sur la rémunération. Les récentes turbulences des marchés financiers et la chute vertigineuse de la confiance des petits investisseurs justifient cette deuxième tentative. Ces événements ont mis en évidence les effets pervers d'une politique de rémunération des hauts dirigeants trop généreuse, voire excessive. Selon des données compilées par l'*Economic Policy Institute* de Washington, les PDG américains avaient gagné en 2005, 262 fois le salaire annuel d'un salarié moyen. Ainsi, en une seule journée (il y a 260 jours ouvrables par an), un PDG aura gagné autant que le salarié moyen en 52 semaines. Les données récentes indiquent que rien n'a changé.

Le fossé qui se creuse constamment entre la rémunération des hauts dirigeants et celle de leurs employés est source d'inquiétudes pour nombre de petits actionnaires. D'une part, au sein des entreprises dans lesquelles ils investissent, ils s'interrogent sur l'impact de ces écarts sur le niveau de cohésion interne et la productivité des salariés. D'autre part, la perception d'un traitement inéquitable peut avoir un effet négatif sur le personnel : démotivation, ressentiment, voire attitude déplorable... Ces effets potentiels d'une rémunération excessive des dirigeants affectent directement et négativement leur intérêt en tant qu'investisseurs.

Par ailleurs, au plan social, en versant des salaires faramineux à un groupe sélect de quelques milliers de hauts dirigeants, les entreprises donnent naissance à une classe sociale de millionnaires technocrates, déconnectés de la réalité des petits épargnants et des citoyens ordinaires.

Devant l'indignation de la population quant à la rémunération pharaonique de certains, les gouvernements de plusieurs pays brandissent la menace de limiter par voie législative la rémunération des hauts dirigeants des sociétés cotées en bourse. Un exemple parmi tant d'autres nous vient des États-Unis. La *Securities and Exchange Commission* (SEC) lançait récemment une consultation sur les circulaires de sollicitation de procurations et les améliorations à y apporter. Elle posait la question en ces termes : « Les investisseurs sont-ils intéressés à ce que soit divulgué le ratio d'équité interne des salaires? Par exemple, doit-on divulguer le ratio entre la rémunération globale des hauts dirigeants désignés ou de chacun d'eux et celle de l'employé moyen de l'entreprise? »

Le MÉDAC croit fermement que la divulgation de ce ratio d'équité interne est d'un grand intérêt pour les actionnaires. Elle leur permettra de porter un jugement éclairé et circonstancié sur les résultats de la politique de rémunération de l'entreprise et d'exercer leurs droits de vote et de parole lors des assemblées annuelles en connaissance de cause.

La position de la banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE LA PROPOSITION N° 2**

Les politiques et les programmes de rémunération de la banque visent à attirer des employés, y compris des hauts dirigeants, possédant des compétences, des connaissances et des habiletés pertinentes, à les maintenir en poste, à les motiver ainsi qu'à les récompenser pour leur rendement individuel ainsi que pour celui de l'ensemble de la banque. Chaque année, la banque présente dans sa circulaire de sollicitation de procurations des renseignements sur ses politiques et

programmes de rémunération et, plus particulièrement, sur l'application des politiques et programmes en question à ses hauts dirigeants. Le comité des ressources humaines du conseil est chargé d'examiner les politiques de rémunération de la banque. Pour un résumé détaillé de ces politiques et de l'examen du comité, veuillez vous reporter à l'analyse de la rémunération figurant dans la présente circulaire de sollicitation de procurations. Étant donné que cet exposé est détaillé, nous estimons inutile de rajouter des renseignements. Outre les politiques et programmes de rémunération décrits dans la circulaire de sollicitation de procurations, tous les employés de la banque ont droit à une rémunération fondée sur le rendement qui tient à la fois compte de leur rendement individuel et de celui de la banque.

Dans le cadre de l'engagement continu de la banque envers une communication de l'information ouverte et transparente qui est utile pour les actionnaires et les autres personnes intéressées, la banque, de concert avec les autres grandes institutions financières canadiennes, a volontairement publié le ratio du coût de la direction. Ce ratio indique la rémunération globale versée aux membres de la haute direction visés de la banque au cours des trois derniers exercices, exprimée en pourcentage du revenu net après impôts. Le ratio du coût de la direction est indiqué à la page 57 de la présente circulaire de sollicitation de procurations, à la rubrique « Ratio du coût de la direction ».

La banque utilise les évaluations des postes pour établir la valeur relative de chaque poste au sein de la banque, lesquelles reposent sur les compétences, la formation, l'éducation, les efforts, la responsabilité et les conditions de travail applicables à chaque poste. Le comité des ressources humaines examine la rémunération devant être attribuée aux termes des programmes de rémunération, notamment celle qui s'applique aux employés des succursales et aux hauts dirigeants. Dans le cas de tous les employés et hauts dirigeants, la rémunération est comparée à celle de groupes de comparaison appropriés et aux données disponibles sur le marché de l'emploi. La banque estime que ces processus permettent de rémunérer tous nos employés quelque soit leur échelon de manière équitable, tant du point de vue interne qu'externe. Par conséquent, elle recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

NOTE : Discussion sur la proposition retirée

M. J. Robert Verdun a soumis une proposition formelle dans laquelle il proposait qu'un comité soit mandaté pour obtenir de tous les groupes de parties intéressées de la banque des commentaires sur des idées relatives à d'autres améliorations. Le conseil partage l'importance qu'accorde M. Verdun à une gouvernance solide.

À la suite de discussions avec la haute direction de la banque, M. Verdun a retiré sa proposition, reconnaissant que le conseil continuera, comme il le fait normalement, d'examiner les commentaires sur la gouvernance que lui soumettent les parties intéressées par l'entremise du comité de gouvernance et du régime de retraite du conseil.

M. Verdun peut être joint au 153-B Wilfred Avenue, Kitchener (Ontario) Canada N2A 1X2, 519 574-0252, ou à l'adresse électronique bobverdun@rogers.com.

Avis relatif aux propositions faites par les actionnaires :

La *Loi sur les banques* et ses règlements exigent ce qui suit :

- Les propositions des actionnaires pour l'assemblée annuelle de 2011 doivent être reçues au plus tard le **10 novembre 2010** (au moins 90 jours avant la date anniversaire de l'avis de convocation à l'assemblée annuelle précédente)
- Pour pouvoir soumettre une proposition, une personne doit être, et doit avoir été pendant au moins les six mois précédents, détenteur inscrit ou propriétaire véritable d'un nombre d'actions dont la juste valeur marchande est d'au moins 2 000 \$ (à la fermeture des bureaux le jour qui précède celui où la proposition est soumise), ou doit avoir l'appui de personnes détenant des actions totalisant une telle valeur, et ces actions doivent être détenues jusqu'à la fin de l'assemblée. Les nom et adresse de la personne qui soumet la proposition et des personnes qui l'appuient, le nombre d'actions détenues et la date à laquelle les actions ont été acquises doivent accompagner la proposition. Une preuve peut en être exigée dans un délai précis. (La circulaire de sollicitation de procurations fait état uniquement du nom et de l'adresse de la personne qui soumet la proposition.)
- Il existe des motifs de refuser des propositions
- La proposition et l'explication qui l'accompagne ne dépassent globalement pas 500 mots

Le présent avis constitue uniquement un résumé. Les actionnaires devraient consulter la Loi sur les banques (articles 143 et 144), dans sa version modifiée. Les propositions ou questions devraient être envoyées à l'adresse suivante : Secretary of the Bank, 44 King Street West, Scotia Plaza, Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1.

APPENDICE 1

DÉCLARATION SUR LES RÈGLES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Conseil d'administration – mandat et responsabilités

Les politiques en matière de gouvernance de la banque sont élaborées de façon à ce que soient préservées l'indépendance du conseil et sa capacité de superviser efficacement les activités de la banque.

Le conseil a le mandat :

- de s'occuper de la gérance de la banque;
- de préserver la vigueur et l'intégrité de la banque;
- de surveiller l'orientation stratégique et la structure organisationnelle de la banque, de même que la planification de la relève des cadres dirigeants;
- de s'acquitter des autres fonctions prévues par la loi.

Le mandat comprend les obligations et responsabilités des administrateurs de la banque énoncées dans la Loi sur les banques. Les administrateurs et les dirigeants de la Banque Scotia respectent l'exigence de la Loi sur les banques voulant qu'ils agissent honnêtement et de bonne foi ainsi qu'avec la diligence et la compétence que démontrerait une personne raisonnablement prudente.

En juin 2009, le conseil a achevé l'examen annuel de son mandat et l'a approuvé.

Le mandat du conseil (de même que les mandats du président du conseil, des comités et des administrateurs) sont décrits plus en détail dans la section « Gouvernance » du site Web de la banque www.banquescotia.com. Le site Web renferme aussi d'autres documents importants mentionnés dans la présente circulaire de sollicitation de procurations, notamment le Code d'éthique de la Banque Scotia et notre Énoncé de la politique et des pratiques de divulgation de la Banque Scotia. Le mandat du conseil est intégré par renvoi dans la présente circulation de la direction sollicitant des procurations et peut être également consulté sur le site Web www.sedar.com.

Les comités du conseil aident le conseil à s'acquitter de ses responsabilités et obligations, tout en permettant aux administrateurs de se partager la responsabilité et de consacrer suffisamment de temps et d'attention aux questions. Il existe quatre comités permanents du conseil, qui ont tous fourni un rapport dans la présente circulaire de sollicitation de procurations, soit :

- le comité de vérification et de révision;
- le comité de gouvernance et du régime de retraite;
- le comité de direction et d'évaluation des risques;
- le comité des ressources humaines.

Les rubriques suivantes donnent un bref aperçu de la façon dont le conseil et ses comités exercent leurs principales activités de gouvernance.

Responsabilités et conformité

Le conseil est chargé de veiller à ce que la banque respecte ce qui suit :

- la réglementation gouvernementale;
- les lignes directrices et les règles des organismes d'autoréglementation et des bourses;
- des règles et ses normes internes.

Tous les administrateurs, dirigeants et employés de la banque doivent respecter le Code d'éthique de la Banque Scotia. Nous possédons un réseau d'observation de la réglementation du Groupe supervisé par des dirigeants d'unités d'exploitation et des responsables de la conformité qui ont des tâches liées à la conformité en ce qui a trait aux filiales, aux services ou aux opérations commerciales.

De rigoureuses procédures internes relatives à la conformité font partie intégrante de la structure et des opérations de la banque. Le service Conformité du Groupe préconise un comportement éthique et la conformité à la grandeur du groupe Banque Scotia au moyen de ce qui suit :

- la gestion du programme de conformité et de l'infrastructure du Groupe Banque Scotia, y compris le système de gestion de la conformité à la Loi sur les banques et d'autres programmes spécialisés de conformité;
- la connaissance de la réglementation pertinente, des pratiques de l'industrie ainsi que des questions et tendances qui émergent;
- le repérage et l'évaluation des risques de conformité associés aux activités commerciales, y compris les nouveaux produits et les initiatives commerciales;
- l'élaboration de politiques et de procédures visant à soutenir une conformité permanente;
- la surveillance du respect des politiques et procédures;
- la réalisation d'enquêtes sur les problèmes;
- la présentation périodique de rapports sur les activités, les problèmes et les contrôles relatifs à la conformité à la direction et au comité de vérification et de révision.

Planification stratégique

Au moins une réunion du conseil par année est consacrée à la planification stratégique. En 2009, le conseil a tenu deux séances consacrées à la planification stratégique et a approuvé la stratégie globale de la banque. Tout au long de l'année, le conseil fait ce qui suit :

- examine et approuve des processus de définition d'objectifs pertinents de même que d'élaboration et de mise en œuvre de plans d'entreprise;
- examine minutieusement et régulièrement l'application de ces processus par la direction et les résultats obtenus;
- approuve le plan d'entreprise annuel;
- évalue le rendement des unités d'exploitation et de l'ensemble de la banque par rapport :
 - aux objectifs, notamment financiers, établis dans les plans d'entreprise;
 - au rendement passé;
 - au rendement des pairs du secteur.

De nouvelles initiatives stratégiques sont régulièrement présentées au comité de direction et d'évaluation des risques ainsi qu'au conseil.

Évaluation des risques

Dans le cadre de la surveillance de l'évaluation des risques, le conseil approuve toutes les principales politiques, y compris les politiques de gestion des risques, et celles se rapportant au crédit, aux marchés et à la liquidité, à la structure, au risque fiduciaire, à l'exploitation, à la réputation, à la gestion des capitaux, aux contrôles internes et à la gouvernance.

Deux comités du conseil se chargent de mesurer l'exposition aux risques, s'assurant que des processus et procédures pertinents de gestion des risques sont en place et que le conseil est régulièrement mis à jour :

- le comité de direction et d'évaluation des risques, qui reçoit :
 - des rapports trimestriels sur le profil de risque de l'entreprise de la banque, provenant de la Gestion du risque global;
- le comité de vérification et de révision, qui reçoit ce qui suit :
 - au moins trimestriellement, des rapports sur les procédures de conformité et de contrôle interne de la banque, provenant de la Vérification interne et de la Conformité;
 - des rapports annuels sur les contrôles internes, provenant des vérificateurs nommés par les actionnaires de la banque (à l'issue de leur vérification des états financiers annuels de la banque).

Systèmes de contrôles internes et de gestion de l'information

Le conseil est chargé d'exercer une supervision en ce qui a trait à l'intégrité et l'efficacité des systèmes d'information et de contrôles internes de la banque, y compris les contrôles à l'égard de la présentation de l'information financière. En avril 2009, le conseil a approuvé de nouveau la politique de contrôle interne de la banque, aux termes de laquelle le service de vérification interne de la banque est chargé de garantir l'intégrité des procédures et contrôles internes de la banque. La banque a adopté des procédures de diligence raisonnable et d'autres procédures permettant de garantir que toutes les informations importantes sont incluses dans ses états financiers.

Le vérificateur principal et les vérificateurs nommés par les actionnaires de la banque sont invités à assister aux réunions du comité de vérification et de révision et à y donner leur opinion. Les membres du comité se sont réunis huit fois au cours du présent exercice, notamment à la fin de chaque trimestre. Ce comité fait ce qui suit :

- aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de supervision en ce qui a trait aux systèmes de contrôles internes et d'information de la banque;
- supervise le travail accompli pour ce qui est de la définition, de la documentation et de l'évaluation de contrôles clés à l'égard de la présentation de l'information financière afin d'assurer l'exhaustivité et l'exactitude des attestations de la banque exigées en vertu de l'article 404 de la loi Sarbane-Oxley et du Règlement 52-109;
- rencontre des représentants du BSIF afin de passer en revue les résultats de l'examen annuel de cet organisme. Une partie de cette réunion se déroule sans la présence de la direction;
- reçoit de la direction et de la division de la vérification interne des rapports portant sur la conception et l'efficacité du fonctionnement des contrôles internes de la banque ainsi que sur toute lacune importante de ces derniers.

Communication de l'information

La banque a mis en œuvre des contrôles et procédures de communication de l'information de sorte que toute l'information importante soit accumulée et communiquée en temps opportun aux hauts dirigeants de la banque et au conseil. L'Énoncé de la politique et des pratiques de divulgation de la banque énonce notre intention de divulguer en temps opportun et de façon exacte et équilibrée toute l'information importante se rapportant à la banque, et de donner un accès juste et équitable à cette information. La banque tient aussi le public au courant des coûts d'emprunt et des frais d'opération.

Nous avons mis sur pied un comité d'application de la politique de divulgation dont le mandat a été approuvé par le conseil. Ce comité se compose de cadres dirigeants de la banque et relève du président et chef de la direction. Il a le mandat suivant :

- évaluer collectivement les événements afin de déterminer s'ils donnent lieu à de l'information importante qui doit être rendue publique et, le cas échéant, le moment de la divulgation;
- examiner les documents essentiels avant leur circulation parmi les membres du conseil;
- examiner et mettre à jour l'Énoncé de la politique et des pratiques de divulgation de la banque au moins une fois l'an;
- mettre à jour les procédures de la banque, au besoin;
- tenir le conseil au courant de toutes les questions aux réunions du conseil et entre celles-ci.

Le conseil approuve les principaux documents d'information comme la présente circulaire de sollicitation de procurations, les états financiers consolidés intermédiaires et annuels et les rapports de gestion connexes, la notice annuelle ainsi que les prospectus.

Chaque trimestre, la banque publie des résultats financiers trimestriels, les présente aux analystes et aux investisseurs, et en discute avec eux. Le public peut accéder à ces discussions par téléphone ou sur Internet.

Le Service des relations avec les investisseurs et le site Web de la banque fournissent des renseignements aux investisseurs, aux clients et aux autres parties intéressées. Les demandes provenant des médias ou du grand public sont habituellement dirigées vers notre Service des affaires publiques, internes et gouvernementales.

Les clients qui ont des questions ou des plaintes doivent d'abord s'adresser au directeur de leur succursale. Les questions ou les plaintes auxquelles celui-ci ne peut donner suite peuvent être acheminées au bureau du président. Les questions non résolues peuvent être adressées à l'ombudsman de la banque, qui traite avec impartialité toutes les questions soumises et qui a le pouvoir de faire des recommandations relativement à toutes les décisions en matière de services aux particuliers et aux petites entreprises.

Planification de la relève

Le conseil supervise les processus de planification de la relève au sein de la banque. Le comité des ressources humaines aide le conseil à planifier la relève comme suit :

- en recommandant des nominations de cadres dirigeants;
- en suivant de près la planification des ressources de direction et le perfectionnement de candidats éventuels à des postes clés;
- en évaluant le rendement (quantitatif et qualitatif) des membres de la direction, en accordant une attention particulière au rendement du chef de la direction.

Le conseil, dans son ensemble :

- approuve toutes les nominations au niveau des vice-présidents à la direction et aux niveaux supérieurs à celui-ci;
- est informé par la direction des nouvelles nominations aux postes de vice-présidents principaux;
- veille à ce que les évaluations du rendement incluent l'assurance que le chef de la direction et les autres hauts dirigeants agissent constamment avec intégrité et demandent que leurs équipes agissent avec intégrité.

Démarche à l'égard des questions de gouvernance

Les politiques en matière de gouvernance de la banque sont examinées chaque année dans le contexte des pratiques qui émergent aux fins d'amélioration de la gouvernance. Le conseil approuve les politiques chaque année. Le comité de gouvernance et du régime de retraite est chargé de ce qui suit :

- examiner la déclaration sur les règles en matière de gouvernance qui figure dans la présente circulaire de sollicitation de procurations et recommander son approbation au conseil;
- s'assurer que les politiques et pratiques du conseil sont à jour avec les dispositions législatives et les meilleures pratiques en matière de gouvernance;
- recommander des modifications de la politique en matière de gouvernance au conseil, s'il y a lieu.

Composition et structure du conseil

Les administrateurs sont élus chaque année par les actionnaires pour un mandat d'un an. Entre les assemblées des actionnaires, le conseil peut nommer des administrateurs supplémentaires.

Le comité de gouvernance et du régime de retraite examine régulièrement la composition du conseil afin de s'assurer que le niveau de compétences et de connaissances, la représentation géographique et la diversité des membres de celui-ci sont adéquats pour que le conseil puisse s'acquitter de son mandat et que quatre comités permanents puissent être formés (dont trois devant se composer exclusivement d'administrateurs indépendants). Il soumet au conseil des recommandations quant à la composition de ce dernier aux fins d'approbation.

Les règlements administratifs de la banque exigent le départ à la retraite des administrateurs lorsqu'ils atteignent l'âge de 70 ans. Nos politiques en matière de gouvernance exigent en outre qu'un administrateur démissionne du conseil dans les cas suivants :

- sa principale occupation fait l'objet d'un changement et le comité décide que ce changement a une incidence défavorable sur la composition de l'ensemble du conseil;
- il siégeait au conseil parce qu'il occupait un poste de dirigeant de la banque, et il a cessé d'être dirigeant de la banque et on ne lui a pas demandé de continuer à siéger au conseil à titre personnel;
- lors de son élection, le nombre d'abstentions est supérieur au nombre de voix reçues en sa faveur.

À la fin de l'exercice, il y avait 14 membres du conseil, notamment des dirigeants d'entreprises et des personnalités en vue du monde des affaires et de la collectivité actifs à l'échelle régionale, nationale et internationale. Ils apportent à la banque une somme considérable de compétences et reflètent la clientèle diversifiée et la présence à l'échelle internationale de la banque.

Tous les administrateurs sont membres d'au moins un comité permanent. Onze d'entre eux siègent actuellement à deux comités. Il y a une rotation périodique au sein des comités.

Nous proposons 14 candidats aux postes d'administrateurs aux fins d'élection par les administrateurs à l'assemblée du 8 avril 2010. La durée moyenne du mandat des administrateurs actuels est de 10,28 ans. Comme M^{me} Parr-Johnston a atteint l'âge obligatoire du départ à la retraite, elle ne demandera pas le renouvellement de son mandat, mais demeurera administratrice jusqu'à cette date.

Nos politiques en matière de gouvernance recommandent que le conseil compte de 12 à 18 administrateurs, tandis que la Loi sur les banques exige qu'il en compte au moins sept, dont au moins les deux tiers ne peuvent faire partie du même groupe. À la fin de l'exercice, le conseil comptait 14 membres. Compte tenu de la diversité des compétences des candidats proposés, le conseil estime que ce nombre est adéquat. Le conseil doit approuver toute diminution ou augmentation du nombre de ses membres.

Indépendance des administrateurs

Nous nous faisons un devoir de nous conformer à l'ensemble des lois, règles et règlements applicables se rapportant au statut de nos administrateurs. Le conseil a approuvé les normes d'indépendance des administrateurs aux termes desquelles

il peut déterminer si les administrateurs ont des relations importantes avec la banque. Les normes d'indépendance des administrateurs de la banque ont été révisées en 2008 et en 2009 compte tenu des modifications qui ont été apportées aux exigences des ACVM et de la NYSE. Les normes révisées font partie des politiques en matière de gouvernance de la banque et sont reproduites à l'appendice 2 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. Chaque année :

- le conseil évalue ses administrateurs en fonction de ces normes en tenant compte de l'ensemble des faits et circonstances pertinents, y compris la relation qu'entretiennent avec la banque les administrateurs non dirigeants, leurs conjoints et leurs enfants de même que d'autres personnes pertinentes;
- tous les administrateurs remplissent chaque année un questionnaire détaillé aux fins de cette évaluation;
- tous les administrateurs doivent attester qu'ils respectent le Code d'éthique de la Banque Scotia, lequel exige notamment qu'ils déclarent tout intérêt important à l'égard de questions soumises au conseil.

Au 8 décembre 2009, Richard E. Waugh était le seul administrateur considéré comme non indépendant, en raison de son poste de président et chef de la direction. M. Waugh fait également partie du groupe de la banque en vertu de la Loi sur les banques en raison du poste de direction qu'il occupe.

Autrement dit, 13 des 14 administrateurs actuels, soit 92,9 % du conseil, sont indépendants. Treize des 14 candidats proposés aux postes d'administrateurs sont indépendants (soit 92,9 %), dont John Mayberry, le président du conseil.

Voici les administrateurs actuels et les candidats proposés qui sont indépendants :

Ronald A. Brenneman	Thomas C. O'Neill
C.J. Chen	Elizabeth Parr-Johnston
David A. Dodge	Alexis E. Rovzar de la Torre
N. Ashleigh Everett	Indira V. Samarasekera
John C. Kerr	Allan C. Shaw
l'honorable Michael J. Kirby	Paul D. Sobey
John T. Mayberry	Barbara S. Thomas

Rôle du président du conseil non dirigeant

La Banque Scotia a pour pratique d'avoir un président du conseil non dirigeant afin de s'assurer que le conseil est dirigé de façon indépendante. John Mayberry, administrateur indépendant, a été nommé à ce poste à compter du 3 mars 2009. Il a le mandat suivant :

- diriger le conseil dans l'accomplissement de ses fonctions avec efficacité et efficience, et de manière indépendante de la direction;
- s'assurer que le conseil dispose de ressources adéquates pour remplir ses obligations en matière de prise de décisions;
- planifier et organiser les activités du conseil en consultant le chef de la direction;
- voir à ce que les fonctions déléguées aux comités soient remplies et qu'il en soit fait rapport au conseil;
- veiller à ce que les administrateurs indépendants aient suffisamment d'occasions de se réunir et de discuter des questions sans la présence de la direction au début ou à la fin des réunions ordinaires du conseil, ou les deux, au besoin. Au cours de l'exercice 2009, neuf de ces réunions ont eu lieu sans la présence de la direction;
- présider les séances du conseil indépendant;
- donner au chef de la direction et aux autres dirigeants des conseils relativement à toutes les questions ayant trait aux intérêts du conseil et aux relations entre la direction et le conseil.

M. Mayberry est actuellement membre du comité de direction et d'évaluation des risques et membre d'office de trois autres comités permanents.

Les personnes qui souhaitent correspondre directement avec les administrateurs indépendants peuvent le faire à l'adresse suivante : Chairman of the Board of Directors, The Bank of Nova Scotia, 44 King Street West, Toronto (Ontario) M5H 1H1.

Description des postes d'administrateurs

Le conseil a approuvé pour le conseil, le président du conseil, les présidents des comités et chacun des administrateurs des mandats qui :

- définissent les rôles et les responsabilités de chacun des postes;
- définissent les limites des pouvoirs de la direction (conjointement avec les résolutions du conseil);
- servent de guides pour les évaluations du conseil et des administrateurs.

Ces mandats se trouvent dans la section de la gouvernance du site Web de la banque www.banquescotia.com.

Rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance et du régime de retraite, qui se compose exclusivement d'administrateurs indépendants, examine chaque année la rémunération des administrateurs, en tenant compte de ce qui suit :

- les risques et responsabilités des administrateurs;
- le temps qu'ils consacrent à leurs fonctions;
- les données comparatives d'autres entreprises, y compris les principaux concurrents de la banque.

D'après cet examen, le comité recommande à l'approbation du conseil des modifications de la structure de rémunération ou des éléments de rémunération.

En octobre 2009, le conseil a approuvé des hausses de la rémunération versée au président des comités pour l'exercice 2010. Les actionnaires doivent approuver toute modification des crédits globaux pour la rémunération des administrateurs. Comme ces modifications n'ont pas augmenté les crédits globaux pour la rémunération des administrateurs, l'approbation des actionnaires n'est pas requise.

En 2009, aucune modification n'a été apportée aux lignes directrices concernant l'actionnariat, qui exigent que les administrateurs détiennent des actions ordinaires de la banque et/ou des UADA d'une valeur minimale de 450 000 \$ dans les cinq années qui suivent leur nomination (dans le cas des nouveaux administrateurs) ou dans les cinq années qui suivent la date de prise d'effet des nouvelles lignes directrices (dans le cas des administrateurs en poste).

Douze des candidats proposés à l'élection aux postes d'administrateurs satisfont déjà aux lignes directrices concernant l'actionnariat. Le seul autre administrateur, M. Waugh est également assujetti aux exigences concernant l'actionnariat applicables aux hauts dirigeants (qu'il respecte). Neuf des 12 administrateurs actuels qui se portent à nouveau candidats aux postes d'administrateurs (sauf M. Waugh) reçoivent la totalité de leur rémunération sous forme d'UADA ou d'actions ordinaires de la banque. M. Dodge ne devra choisir le mode de paiement de sa rémunération qu'immédiatement avant l'assemblée annuelle. M. Waugh ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur. De plus amples renseignements sur la rémunération des administrateurs sont donnés à la rubrique « Rémunération des administrateurs » à partir de la page 16 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Nomination des administrateurs

Le comité de gouvernance et du régime de retraite, qui se compose exclusivement d'administrateurs indépendants, agit en qualité de comité des mises en candidature pour la banque. Il a le mandat suivant :

- établir les critères de sélection pour les membres du conseil et des comités;
- mettre à jour une liste des compétences dont le conseil a besoin et la comparer aux compétences des administrateurs actuels;
- proposer (aux fins d'approbation par le conseil) des candidats pour les postes d'administrateurs vacants ou pour les nouveaux postes d'administrateurs.

Les administrateurs sont choisis en fonction de leur capacité de contribuer au large éventail de questions soumises au conseil. Le comité voit à ce qu'à tout moment le conseil soit composé de membres ayant des compétences dans les domaines suivants :

- | | |
|----------------------|---|
| – banques | – marchés financiers et des entreprises |
| – gestion | – commerce et marchés internationaux |
| – droit | – politique publique |
| – finances | – économie asiatique et politique étrangère |
| – commerce de détail | – gestion des marques |

Le comité tient une liste périodiquement mise à jour des candidats potentiels aux postes d'administrateurs, et a recours aux services de conseillers externes, au besoin, pour qu'ils l'aident à dénicher des candidats possédant les compétences et l'expérience appropriées. Les membres actuels du conseil sont invités à recommander des candidats qui figureront sur la liste permanente.

Lorsqu'ils évaluent des candidats potentiels, le comité et le conseil recherchent ce qui suit :

- l'importance du rôle joué par le candidat au sein d'un secteur d'activité, d'une institution ou d'une profession;
- la résidence dans certaines régions géographiques où la banque exerce ses activités et la connaissance de celles-ci;
- l'intégrité, l'honnêteté et la capacité de susciter la confiance du public;

- la solidité et l'indépendance du jugement démontrées sur le plan commercial;
- les compétences financières;
- la connaissance et la compréhension des questions d'intérêt public;
- la familiarité avec les affaires locales, nationales et internationales;
- l'assurance que le candidat pourra consacrer suffisamment de temps aux travaux du conseil et des comités (le nombre de conseils d'administration de sociétés ouvertes auxquels siège l'administrateur est un facteur dont il est tenu compte).

Le comité tient aussi compte des conflits d'intérêts possibles et des mandats parallèles des administrateurs. Les candidats rencontrent le président du conseil et le chef de la direction et s'entretiennent avec eux des attentes du conseil à l'égard de leur apport en tant qu'administrateurs et des exigences en matière d'engagement.

Exigences du vote majoritaire pour l'élection des administrateurs

En vertu des politiques en matière de gouvernance de la banque, tout candidat aux postes d'administrateurs pour qui le nombre d'abstentions est supérieur au nombre de voix exprimées en faveur de son élection doit remettre sa démission du conseil après l'assemblée annuelle de la banque. Cette politique ne s'applique qu'aux élections par acclamation, soit les élections où le nombre de candidats aux postes d'administrateurs est égal au nombre d'administrateurs à élire. Les démissions sont généralement acceptées. Le comité de gouvernance et du régime de retraite peut décider qu'il existe des circonstances atténuantes justifiant le maintien en fonction de l'administrateur au sein du conseil et peut faire une recommandation en ce sens au conseil.

Dans tous les cas, le conseil annoncera sa décision au moyen d'un communiqué de presse dans les 90 jours qui suivent l'assemblée annuelle. Si une démission est acceptée, le conseil peut nommer un nouvel administrateur pour pourvoir à tout poste vacant créé par cette démission.

Examen des autres intérêts et engagements

Chaque année, le comité de vérification et de révision examine également les conflits d'intérêts et les mandats parallèles des administrateurs actuels. À la fin de l'exercice 2009, il y avait un seul mandat parallèle d'administrateurs au sein d'une société ouverte parmi les administrateurs de la banque, lequel mettait en cause deux administrateurs.

Le conseil a pour politique qu'aucun administrateur ne peut siéger à plus de trois comités de vérification de conseil de sociétés ouvertes sans le consentement du comité de vérification et de révision et du conseil. Un tel consentement a été accordé à trois administrateurs actuels, le conseil ayant conclu que ceux-ci étaient en mesure de remplir efficacement leurs fonctions au sein du comité de vérification :

- l'honorable Michael J.L. Kirby, compte tenu de ses antécédents et des fonctions qu'il occupe actuellement au sein d'autres conseils. M. Kirby siège à trois autres comités de vérification de sociétés ouvertes;
- Thomas C. O'Neill, compte tenu de sa carrière de comptable agréé de 30 ans et du fait que, depuis son départ à la retraite de PwC Consulting en 2002, ses engagements professionnels se limitent aux conseils et comités au sein desquels il siège. M. O'Neill siège à trois autres comités de vérification de sociétés ouvertes;
- Alexis E. Rovzar de la Torre, compte tenu de sa vaste expérience dans les secteurs juridique, des affaires et au sein de conseils d'administration, ainsi que de ses autres engagements actuels. M. Rovzar siège à trois autres comités de vérification de sociétés ouvertes.

Comités du conseil d'administration

Composition des comités

Chaque administrateur non dirigeant est tenu d'être membre d'au moins un comité. Les critères que chacun des quatre comités doit respecter quant à sa composition sont définis dans la charte respective du comité. La composition des comités respecte toutes les lignes directrices sur la gouvernance des ACVM, les règles en matière de gouvernance applicables de la NYSE pour l'indépendance des administrateurs et les dispositions de la Loi sur les banques visant les administrateurs faisant partie du groupe.

Au moins une fois l'an, le comité de gouvernance et du régime de retraite examine la composition des comités, fait des recommandations quant aux nominations aux postes de présidents des comités et fait des recommandations au conseil aux fins d'approbation.

Le comité de direction et d'évaluation des risques compte actuellement un administrateur non indépendant faisant partie de la direction, M. Waugh, mais le reste de ses administrateurs sont indépendants. Dès son élection au conseil, M. Dodge deviendra membre du comité de direction et d'évaluation des risques. Les trois autres comités se composent exclusivement d'administrateurs indépendants.

En 2009, la banque avait aussi des comités consultatifs régionaux dans les régions du Québec, de la Colombie-Britannique et du Yukon ainsi que des Prairies. Ces comités ont été mis sur pied pour aider les administrateurs provenant de ces régions à participer plus activement aux affaires de la banque dans ces régions, à donner des conseils d'ordre général à la direction locale et à étudier les occasions d'affaires dans ces régions.

Activités des comités

Au moins une fois l'an, le comité de gouvernance et du régime de retraite examine également la direction des comités et recommande des administrateurs (aux fins d'approbation par le conseil) pour le poste de président de chaque comité. Le président de chaque comité :

- doit être un administrateur non dirigeant;
- gère les activités du comité de sorte que celui-ci respecte bien sa charte et qu'il traite toutes les autres questions que le conseil lui a déléguées;
- préside toutes les réunions du comité, établit l'ordre du jour et veille à ce que les membres du comité disposent de l'information et des ressources nécessaires pour qu'ils puissent s'acquitter de leurs fonctions;
- fait rapport au conseil des délibérations ainsi que des décisions ou recommandations du comité.

Chaque année, chaque comité examine sa charte afin de s'assurer qu'elle reflète les meilleures pratiques et les exigences réglementaires applicables et fait part des résultats de cet examen au comité de gouvernance et du régime de retraite. Le conseil approuve toutes les modifications apportées aux chartes des comités.

Tous les comités, sauf le comité de direction et d'évaluation des risques, peuvent avoir recours aux services de conseillers externes, au besoin, et ont le pouvoir d'approuver les honoraires de ces conseillers ainsi que les modalités de leur contrat.

Orientation et formation continue

Le comité de gouvernance et du régime de retraite est chargé de veiller à ce que tous les administrateurs :

- comprennent bien la nature de leurs rôles, responsabilités et obligations en tant que membres du conseil;
- soient renseignés sur la nature et le déroulement des activités de la banque.

Les administrateurs participent à un programme d'orientation adapté à leurs connaissances, à leurs compétences, à leur expérience et à leur formation. Les nouveaux administrateurs :

- reçoivent une trousse d'orientation qui explique les exigences juridiques importantes, les règlements administratifs de la banque, les fonctions et responsabilités des administrateurs ainsi que les principales politiques et procédures de la banque et du conseil, qui donne un aperçu des unités fonctionnelles et des organigrammes principaux de la banque et qui renferme des exemplaires des documents d'information publics de la banque;
- reçoivent un livre d'information sur la gouvernance de la banque (révisé chaque année), qui renferme des renseignements portant sur la gouvernance, les obligations et responsabilités des administrateurs, du conseil et de ses comités, la Loi sur les banques et les autres exigences juridiques applicables, les opérations d'initiés et le *Code d'éthique de la Banque Scotia*;
- rencontrent le président et chef de la direction ainsi que d'autres membres de la direction tout au long de l'exercice;
- deviennent membres d'au moins un comité du conseil;
- peuvent assister aux réunions des autres comités sur invitation aux fins de formation, ou demander des copies des procès-verbaux des réunions des comités (à chaque réunion du conseil, tous les administrateurs reçoivent des présidents des comités des comptes rendus verbaux des délibérations des comités).

En 2009, le conseil a approuvé une ligne directrice sur l'orientation et la formation continue des administrateurs, qui énonce notre engagement envers la formation des administrateurs, les responsabilités du comité de gouvernance et du régime de retraite ainsi que les lignes directrices quant au contenu des programmes de formation et d'orientation. Cette ligne directrice a comme priorité de rendre les nouveaux administrateurs pleinement fonctionnels dès que possible. On

s'attend à ce que tous les administrateurs participent au programme de formation, en assistant aux séances et en suggérant des sujets qui les intéressent.

Sur une base permanente, la banque :

- veille à ce que les administrateurs aient accès en temps opportun aux documents et à l'information leur permettant de s'acquitter correctement de leurs responsabilités;
- met à leur disposition un site intranet sécurisé facilitant la diffusion rapide de l'information;
- tient des séances d'information continue à l'intention les administrateurs, qui portent sur les aspects importants, spécialisés ou complexes des activités commerciales. Au cours de l'exercice 2009, des membres de la direction et des conseillers professionnels externes ont présenté au conseil et/ou aux comités des exposés portant sur des sujets comme les Normes internationales d'information financière, la valeur à risque, les changements d'ordre environnemental, les incidences réglementaires, le développement du leadership et la gouvernance, ainsi que les opérations bancaires mondiales;
- invite les administrateurs à lui faire des suggestions de thèmes et des questions sur lesquels ils aimeraient recevoir un exposé ou un rapport;
- finance des programmes externes de formation et de perfectionnement professionnels visant à aider les administrateurs à s'acquitter de leurs fonctions;
- organise des réunions du conseil à l'extérieur du bureau et à divers endroits afin de mettre les administrateurs au courant des activités régionales et internationales.

Tous les administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés, et en qualité de membres de cet organisme, ils ont accès aux événements organisés par celui-ci en vue de promouvoir la formation des administrateurs ainsi que les meilleures pratiques en matière de gouvernance.

Évaluations du conseil

Efficacité du conseil

Le comité de gouvernance et du régime de retraite, de concert avec le président du conseil, évalue annuellement l'efficacité et l'apport du conseil. Cette évaluation comporte trois volets :

- une auto-évaluation;
- une évaluation par le conseil;
- une évaluation par les pairs.

Le conseil examine les outils d'évaluation et la fréquence des évaluations chaque année, et les met à jour, au besoin, en fonction de l'évolution des règles et des pratiques, de même que des modifications apportées aux mandats du conseil et aux chartes des comités.

Le tableau ci-après indique qui participe aux diverses évaluations du rendement :

ÉVALUATION	ÉVALUATEUR		
	PRÉSIDENT DU CONSEIL	PRÉSIDENT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE ET DU RÉGIME DE RETRAITE	CHAQUE ADMINISTRATEUR
Rendement du conseil	✓		✓
Rendement des comités			Membres de chacun des comités
Rendement du président du conseil			✓
Rendement des présidents des comités			Membres de chacun des comités
Rendement de chaque administrateur (y compris les auto-évaluations)	✓	✓	✓

Chaque année, tous les membres du conseil remplissent un questionnaire détaillé d'auto-évaluation, dont le contenu est établi par le comité de gouvernance et du régime de retraite. Le secrétaire adjoint résume les résultats de l'auto-évaluation, sans attribuer de propos ou commentaires à un administrateur en particulier afin d'inciter tous les administrateurs à formuler des commentaires exhaustifs et francs sur tous les aspects des activités du conseil. Une fois ce rapport sommaire terminé, le président du comité de gouvernance et du régime de retraite :

- examine les résultats de concert avec le président du conseil;
- fournit au conseil ses constats et recommandations, de même qu'un résumé des résultats du questionnaire;
- rencontre chaque administrateur afin de s'entretenir avec lui de sa perception de l'efficacité du conseil, du rendement de chaque comité du conseil, de son propre rendement, du programme de formation et d'orientation du conseil, de même que des autres questions se rapportant à l'efficacité du conseil. Chaque administrateur a la possibilité de faire des commentaires sur le rendement des pairs. Le président du conseil est également présent à ces rencontres.

Dans le cadre du questionnaire remis chaque année aux administrateurs, chaque administrateur évalue le conseil par rapport aux responsabilités qui sont énoncées dans le mandat de celui-ci. Pareillement, les administrateurs de chaque comité font une évaluation du comité pertinent par rapport à la charte de celui-ci. Les administrateurs évaluent également le rendement du président du conseil. Ils peuvent formuler des commentaires sur la facilité avec laquelle ils peuvent accéder à lui et sur la façon dont le président du conseil préside les réunions du conseil. Le processus d'évaluation du conseil permet aux administrateurs de formuler des commentaires sur le rendement de la direction de même que sur la facilité avec laquelle ils peuvent avoir accès aux cadres dirigeants et communiquer avec eux.

En plus de fournir des renseignements inestimables sur les efforts que le conseil doit déployer pour améliorer le rendement, le processus encourage la discussion sur les initiatives en matière de gouvernance et de formation. Avec l'assentiment du président du conseil, le chef de la direction peut fournir aux cadres dirigeants un compte-rendu sur les sujets abordés.

Rendement des cadres dirigeants

Le comité des ressources humaines a approuvé les mandats qui définissent les rôles et les responsabilités des membres de la haute direction (y compris le chef de la direction). Chaque année, le comité mesure le rendement du chef de la direction par rapport au mandat et aux objectifs à court et à long termes préétablis de celui-ci. Le conseil examine cette évaluation. Le conseil passe également en revue les autres évaluations du rendement des membres de la haute direction qui figurent dans le rapport du comité sur la rémunération des membres de la haute direction faisant partie de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants

Cette année, les actionnaires de la banque participeront à leur premier vote consultatif sur la démarche de la banque en matière de rémunération des hauts dirigeants. Le président du comité des ressources humaines est disposé à discuter des politiques de rémunération des hauts dirigeants avec les actionnaires. Le comité des ressources humaines et le conseil examineront les résultats de ce vote consultatif et en tiendront compte lors de l'examen d'arrangements en matière de rémunération des hauts dirigeants futurs. Le comité des ressources humaines et le conseil continueront d'examiner les commentaires des actionnaires relativement aux questions de rémunération et d'en tenir compte, et ils maintiendront les pratiques actuelles ayant trait aux discussions avec les actionnaires et à l'engagement de ces derniers. Nous apprécions toujours les commentaires et les questions que nous adressent nos actionnaires à l'égard des pratiques en matière de rémunération de nos hauts dirigeants. Afin de faciliter l'envoi par les actionnaires de questions et de commentaires sur la rémunération des hauts dirigeants, la banque a mis en place une nouvelle adresse, executivecompensation@scotiabank.com. Vous pouvez aussi envoyer vos questions et commentaires par la poste à Chairman of the Human Resources Committee of the Board of Directors, The Bank of Nova Scotia, 44 King Street West, Scotia Plaza, Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1. La banque répondra à la correspondance reçue et affichera périodiquement un résumé des commentaires reçus et de nos réponses dans la section portant sur les relations avec les investisseurs de notre site Web (www.banquescotia.com) à la rubrique « Rapports annuels et assemblée annuelle ».

Le conseil confirme que les pratiques actuelles de la banque donnent essentiellement les mêmes résultats que ceux du Model Shareholder Engagement et de la « Say on Pay » Policy for Boards of Directors de la Canadian Coalition for Good Governance.

Code d'éthique

Le *Code d'éthique de la Banque Scotia* (le « Code d'éthique ») constitue un cadre de référence pour un comportement éthique qui repose sur la mission et les valeurs de la banque, ainsi que sur les lois et règlements applicables. Ce code a été révisé et approuvé pour la dernière fois par le conseil en 2008. Il s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés de la banque et de ses filiales.

Chaque nouvel employé de la banque est tenu de le lire avant d'entrer en fonction. Chaque administrateur, dirigeant et employé de la banque est tenu chaque année de confirmer par écrit qu'il a relu le Code d'éthique et qu'il s'y est conformé au cours de l'exercice précédent.

Le conseil surveille la conformité au Code d'éthique par l'intermédiaire du comité de vérification et de révision qui :

- reçoit un rapport verbal annuel portant sur la conformité au Code d'éthique, y compris des avis portant sur tout écart important aux normes qui y sont énoncées et sur les mesures correctives prises par le conseil à cet égard;
- remet au conseil un rapport lui indiquant si des mécanismes pertinents et efficaces sont en place pour veiller au respect du Code d'éthique et faisant état des rapports qu'il reçoit sur les écarts importants et sur la réponse de la banque.

Les modifications apportées au Code d'éthique et les renonciations, le cas échéant, à l'égard des administrateurs et des membres de la haute direction doivent être approuvées par le conseil et communiquées conformément aux lois sur les valeurs mobilières applicables. Le Code d'éthique et les modifications qui y sont apportées sont affichés sur le site Web de la banque. Aucune renonciation n'a été accordée en 2009.

Comme les administrateurs peuvent être assujettis à des normes différentes de celles qui s'appliquent aux dirigeants et aux employés, ou à des normes plus rigoureuses, ils doivent également respecter les modalités d'un addenda traitant expressément de questions les intéressantes. Cet addenda porte sur des sujets comme les conflits d'intérêts et a été révisé et approuvé par le conseil pour la dernière fois en 2009. De temps à autre, un administrateur peut se trouver en situation de conflit d'intérêts lorsque certaines questions sont soumises au conseil. Le cas échéant, l'administrateur se déclarera en conflit d'intérêts, quittera la pièce et ne participera pas aux discussions et au vote portant sur cette question. Chaque année, les administrateurs doivent remplir des questionnaires dans lesquels ils doivent indiquer leurs autres liens commerciaux et les autres sociétés ou entités avec qui ils ont des liens. Les réponses fournies aident le conseil et la direction à cerner au préalable les situations de conflit d'intérêts. Le conseil respecte également toutes les exigences de la Loi sur les banques à l'égard des conflits d'intérêts.

Dans le cadre de son engagement à soutenir un environnement qui favorise une prise de décision éthique, le conseil voit à ce que les employés aient à leur disposition des mécanismes efficaces leur permettant de soulever des questions d'ordre éthique. En octobre 2009, le conseil a approuvé de nouveau la Politique sur le signalement d'information financière non conforme et des procédures afférentes. Cette politique prévoit une ligne directe d'appels sans frais et un site Web pris en charge par un tiers indépendant. Les employés peuvent utiliser l'un ou l'autre de ces mécanismes pour signaler de façon anonyme et confidentielle leurs préoccupations en matière de comptabilité et de vérification ou une activité frauduleuse soupçonnée. S'ils le préfèrent, ils peuvent faire part de toute préoccupation entourant la présentation de l'information financière à leur supérieur ou au vérificateur principal de la banque. La politique sur le signalement prévoit des processus visant à protéger les employés qui soulèvent de telles questions, qui fournissent de l'information ou encore qui participent à une enquête sur une fraude en valeurs mobilières ou des crimes connexes.

Toute préoccupation importante sera communiquée au président du comité de vérification et de révision de même qu'à la haute direction. Elle fera l'objet d'une enquête réalisée par des parties internes ou externes indépendantes, et les mesures qui s'imposent seront prises.

Les parties externes peuvent également signaler leurs préoccupations, notamment en ce qui a trait à la présentation de l'information financière, au Bureau du président – préoccupations des clients.

APPENDICE 2

NORMES D'INDÉPENDANCE DES ADMINISTRATEURS

La majorité des administrateurs de la banque sont indépendants conformément à l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance des autorités canadiennes en valeurs mobilières* et des règles actuelles en matière de gouvernance s'appliquant aux sociétés inscrites à la cote de la NYSE. Pour qu'un administrateur soit considéré comme indépendant, en vertu de ces règles, le conseil d'administration doit déterminer que l'administrateur n'entretient aucune relation directe ou indirecte importante avec la banque. Une relation importante est une relation qui pourrait, de l'avis du conseil, selon toute attente raisonnable entraîner l'exercice par un administrateur de son jugement indépendamment de la direction. Conformément à ces règles, le conseil peut adopter des normes catégoriques pour ce qui est d'établir l'indépendance des administrateurs. Les normes que le conseil a adoptées sont reproduites ci-dessous. Les définitions utilisées dans les normes et l'interprétation des normes sont conformes aux règles et règlements applicables, dans leur version modifiée de temps à autre. Le conseil d'administration fait une étude de l'ensemble des faits et circonstances pertinents lorsqu'il applique les normes suivantes.

1. Un administrateur n'est pas indépendant dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- l'administrateur est ou a été au cours des trois dernières années un employé ou un haut dirigeant de la banque ou d'une filiale ou si un membre de sa famille immédiate est ou a été au cours des trois dernières années un haut dirigeant de la banque ou d'une filiale;
- l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate a reçu (à l'égard de services rendus à titre de membre de la direction) pendant une période de 12 mois au cours des trois dernières années plus du moindre de 75 000 \$ CA ou de 120 000 \$ US à titre de rémunération directe versée par la banque ou une filiale, à part les allocations de présence attribuables à sa qualité d'administrateur ou de membre d'un comité, et à part les prestations de retraite ou autres formes de rémunération différée à l'égard de services passés (pour autant qu'une telle rémunération ne soit en aucune façon conditionnelle à la continuation des services);
- a) l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate est actuellement associé d'un cabinet de vérificateurs internes ou externes de la banque ou d'une filiale; b) l'administrateur est actuellement un employé d'un tel cabinet; c) un membre de la famille immédiate de l'administrateur est actuellement un employé d'un tel cabinet et travaille personnellement à la vérification de la banque ou d'une filiale, ou le conjoint ou la conjointe de l'administrateur, son enfant ou un enfant issu d'un mariage antérieur de son conjoint ou de sa conjointe demeurant à la même adresse que l'administrateur, est un employé d'un tel cabinet et participe à des missions de vérification, d'attestation ou de conformité fiscale (mais non de planification fiscale) du cabinet; ou d) l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate a été au cours des trois dernières années associé ou employé d'un tel cabinet et a personnellement travaillé à des missions de vérification de la banque ou d'une filiale au cours de cette période;
- l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate est ou a été au cours des trois dernières années employé à titre de membre de la haute direction d'une autre société dont le comité de rémunération compte ou a compté parmi ses membres l'un des membres de la haute direction actuels de la banque ou d'une filiale;
- l'administrateur est actuellement un employé, ou un membre de sa famille immédiate est actuellement un haut dirigeant, d'une société qui, à l'égard de biens ou de services, a versé à la banque ou à une filiale ou reçu de la banque ou d'une filiale des paiements dont le montant, pour l'un des trois derniers exercices financiers, dépasse 1 000 000 \$ US ou 2 % des produits bruts consolidés de cette société, selon le plus élevé des deux (étant entendu que les apports à des organismes exonérés d'impôt ne sont pas considérés comme des paiements à de telles fins);
- l'administrateur fait partie du « groupe » de la banque au sens du *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)* adopté en vertu de la *Loi sur les banques* (Canada).

Par « membre de la famille immédiate » on entend le conjoint d'une personne, ses parents, ses enfants, les enfants issus d'un mariage antérieur de son conjoint ou de sa conjointe, ses frères et sœurs, ses belles-mères et beaux-pères, ses beaux-fils et belles-filles, ses beaux-frères et belles-sœurs, et quiconque (sauf des employés de maison) partage le domicile de cette personne.

2. En plus de respecter les normes d'indépendance exposées ci-dessus, les membres du comité de vérification doivent respecter les exigences d'indépendance supplémentaires qui suivent :
 - un membre du comité de vérification ne peut accepter directement ou indirectement de la banque ou de l'une de ses filiales des honoraires de consultation ou une autre forme de rémunération, à l'exception de sa rémunération en qualité de membre du conseil ou de ses comités et de toute rémunération d'un montant déterminé aux termes d'un régime de retraite (y compris une rémunération différée) et à l'égard de services passés au sein de la banque (pour autant que cette rémunération ne soit en aucune façon conditionnelle à la continuation des services);
 - un membre du comité de vérification ne peut être une personne membre du « groupe » de la banque ou de l'une de ses filiales, au sens des lois sur les valeurs mobilières du Canada et des États-Unis.

L'acceptation indirecte par un membre du comité de vérification d'honoraires de consultation ou d'une autre forme de rémunération comprend l'acceptation de ces honoraires ou de cette rémunération par un conjoint, un enfant mineur ou un enfant issu d'un mariage antérieur du conjoint ou de la jointe, ou encore par un enfant ou un enfant issu d'un mariage antérieur du conjoint ou de la jointe qui vit à la même adresse que le membre du comité de vérification, ou par une entité dont ce membre du comité de vérification est un associé, un membre, un dirigeant comme le directeur général occupant un poste comparable ou un membre de la direction, ou encore le titulaire d'un poste similaire (sauf la fonction de commanditaire, de membre non dirigeant et des fonctions similaires qui, dans chaque cas, ne jouent aucun rôle actif dans la prestation de services à l'entité) et qui fournit des services de comptabilité, de consultation et juridiques, ou des conseils financiers, à la banque ou à une filiale de cette dernière.

Le conseil détermine si les administrateurs respectent ces normes catégoriques d'indépendance et fait connaître publiquement ses conclusions chaque année, avant qu'ils se portent candidats en vue de leur réélection au conseil. Le conseil examinera les relations telles que les opérations bancaires, de prêt ou autres de l'administrateur avec la banque ou le rôle que joue un administrateur dans une organisation caritative qui a reçu un certain niveau de contribution de la banque. Pour ce qui est de toute relation que la rubrique 1 des normes ci-dessus ne vise pas, les administrateurs qui respectent ces normes détermineront si la relation est importante et si, par conséquent, l'administrateur est indépendant. La banque communiquera les motifs sur lesquels le conseil d'administration se sera fondé pour déterminer qu'une relation n'est pas importante en dépit du fait qu'elle ne respecte pas les normes catégoriques énoncées ci-dessus.

www.banquescotia.com

44, King Street West, Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1

 **Banque Scotia^{MD}**

MD Marque déposée de La Banque de Nouvelle-Écosse.

