



Circulaire de sollicitation de procurations

ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

4 AVRIL 2017

VOTRE VOTE EST IMPORTANT

Veuillez prendre quelques minutes pour lire la présente circulaire de sollicitation de procurations car vous y trouverez des renseignements importants au sujet de l'ordre du jour de l'assemblée et en apprendrez davantage sur la Banque Scotia.

La Banque Scotia est la banque internationale du Canada.

Nous avons à cœur d'aider nos 23 millions de clients à améliorer leur situation au moyen d'une vaste gamme de conseils, de produits et de services.

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires ordinaires de La Banque de Nouvelle-Écosse

QUAND

Le mardi 4 avril 2017
à 9 h (heure locale)

OÙ

Au Scotiabank Centre
Scotia Plaza, 40 King Street West, 2^e étage
Toronto (Ontario) M5H 3Y2

À L'ASSEMBLÉE, VOUS SEREZ APPELÉS À :

1. Prendre connaissance de nos états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2016 ainsi que du rapport des auditeurs connexe;
2. Élire les administrateurs;
3. Nommer les auditeurs;
4. Voter sur une résolution consultative portant sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction;
5. Voter sur la proposition d'actionnaire;
6. Examiner toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de chacun des points à l'ordre du jour aux pages 4 et suivantes de la circulaire de sollicitation de procurations, qui décrit l'assemblée, qui peut voter et comment voter.

Les porteurs d'actions ordinaires le 7 février 2017, soit la date de référence, ont le droit de voter à l'assemblée (sous réserve des restrictions énoncées dans la *Loi sur les banques* (Canada)). À cette date, 1 208 279 724 actions ordinaires étaient en circulation.

Par ordre du conseil,

La vice-présidente principale, Secrétariat général et chef, Gouvernance,



Julie A. Walsh

Toronto (Ontario) Canada
Le 7 février 2017

VOTRE VOTE EST IMPORTANT

Il est important qu'en tant qu'actionnaires de la Banque Scotia, vous exerciez les droits de vote rattachés à vos actions à la prochaine assemblée. Des instructions détaillées sur la façon dont les actionnaires inscrits et non inscrits peuvent exercer leurs droits de vote figurent aux pages 6 et suivantes de la circulaire de sollicitation de procurations.

Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, vous devriez remplir, signer et retourner votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote afin d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Votre vote doit parvenir à notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le 3 avril 2017.

L'assemblée sera diffusée en direct. Pour y accéder, veuillez consulter la section « Relations avec les investisseurs » de notre site Web (www.banquescotia.com).

Bienvenue à notre 185^e assemblée des actionnaires



Thomas C. O'Neill

Président du conseil d'administration
de la Banque Scotia



Brian J. Porter

Président et chef de la direction

Chers actionnaires,

Nous avons hâte de vous rencontrer à l'assemblée annuelle de la Banque Scotia, qui aura lieu à Toronto le 4 avril 2017. Comme nous y aborderons plusieurs sujets importants, nous vous prions de bien vouloir lire la circulaire de sollicitation de procurations et d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Malgré la volatilité des marchés et l'incertitude économique et politique mondiale, votre banque est très fière de ce qu'elle a accompli. Dans l'ensemble, la Banque Scotia vous a livré, à vous, nos actionnaires, des résultats d'exploitation et financiers solides. Nous avons obtenu d'excellents résultats dans les services bancaires aux particuliers et aux entreprises tant dans notre Réseau canadien que dans nos Opérations internationales tout en maintenant un levier d'exploitation positif.

Stratégie de la banque

Votre banque estime que chacun de ses 23 millions de clients a le droit d'améliorer sa situation. Cette conviction influence non seulement son plan stratégique, mais également chaque décision qu'elle prend partout où elle est présente.

La stratégie de la banque repose sur les cinq composantes hautement intégrées suivantes :

- mettre davantage l'accent sur le client;
- constituer une équipe de direction plus solide;
- mieux servir nos clients tout en réduisant les coûts structurels;
- améliorer la composition de nos activités;
- procéder à une transformation numérique.

La direction fait des progrès importants dans la mise en œuvre de la stratégie de la banque. En particulier, notre transformation numérique est un moteur puissant de l'ensemble de notre stratégie. En investissant dans les technologies numériques, nous facilitons la tâche à nos clients et leur livrons une expérience exceptionnelle tout en devenant plus efficaces. Par ailleurs, nous ajustons notre structure de coûts et la composition de nos activités et ces efforts fourniront ultimement à la Banque Scotia des bases encore plus solides pour mieux servir ses clients à l'avenir.

Il règne à tous les échelons de la banque une forte culture de gestion du risque, qui est intégrée à chaque composante du plan stratégique de la banque. Le conseil est fier des progrès importants effectués au cours de la dernière année, et ce, dans le respect de la tolérance au risque de la banque.

Dans les mois à venir, nous poursuivons sur notre lancée de 2016 pour créer de la valeur pour nos actionnaires, clients et employés. Votre banque continuera également à redonner et à apporter des changements positifs au sein des collectivités où nous vivons et travaillons.

Gouvernance et leadership

Le conseil s'engage à s'assurer que ses membres possèdent des compétences et une expérience variées et qu'ils sont qualifiés pour surveiller la banque et ses activités mondiales. Ces dernières années, il a déployé des efforts importants pour planifier la relève et tirer profit de la vaste expérience de ses membres tout en intégrant de nouvelles perspectives et compétences. Ron Brenneman et Paul Sobey se retirent cette année et nous tenons à les remercier pour leurs nombreuses années de loyaux services au conseil.

Étant donné la rapidité avec laquelle évolue le milieu des affaires, le conseil et la direction investissent également activement dans le recrutement et la formation de hauts dirigeants variés qui reflètent mieux nos marchés et clients et notre transformation numérique, et dans leur engagement.

Perspectives d'avenir

Le secteur des services financiers à l'échelle mondiale évolue rapidement. Dans ce contexte, le conseil soutient pleinement l'orientation stratégique de la banque et les mesures prises dans l'ensemble de l'entreprise. Nous sommes convaincus que ces mesures créeront de la valeur pour les actionnaires à long terme.

Nous espérons que vous serez des nôtres à Toronto le 4 avril prochain.

Table des matières

1

À propos de l'assemblée	4
Ordre du jour de l'assemblée	4
Information relative à l'exercice des droits de vote ..	6
À propos des candidats aux postes d'administrateur	9
Présence aux réunions	18
Rémunération des administrateurs	19
• Éléments du programme	19
• Tableau de la rémunération versée aux administrateurs en 2016	20
• Nouveauté pour 2017	20
Actionnariat des administrateurs	21
Proposition d'actionnaire	22

2

Gouvernance	25
À propos du conseil	27
• Structure du conseil	27
• Mise en candidature des administrateurs	28
• Politique en matière de vote majoritaire	28
• Caractéristiques clés des administrateurs	29
• Priorités du conseil	30
Nos attentes envers nos administrateurs	34
• Intégrité et engagement	34
• Durée d'occupation du poste et limites applicables à la durée des mandats	35
• Siéger au conseil d'autres sociétés ouvertes	36
• Compétences et expérience	37
Formation et évaluation des administrateurs	37
• Orientation	38
• Formation continue	38
• Accès à l'information	40
• Évaluation du conseil	40
Rapports des comités	41

3

Rémunération de la haute direction	45
Message du président du comité des ressources humaines	45
Analyse de la rémunération ..	50
1. Stratégie	50
2. Gouvernance de la rémunération	57
3. Processus de prise de décisions	62
4. Éléments du programme	65
5. Décisions en matière de rémunération en 2016	71
6. Rendement des actions et coût de la direction	84
Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2016	85
• Tableau sommaire de la rémunération	85
• Attributions au titre des régimes d'intéressement	87
• Prestations de retraite	90
• Cessation d'emploi et changement de contrôle	92
Autre information	95
• Rémunération des employés qui ont une incidence importante sur notre exposition au risque	95
• Mesures d'évaluation de la performance des activités	96
• Mesures non conformes aux PCGR	96
• Prêts aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux employés	97
• Assurance de la responsabilité civile des administrateurs et des membres de la haute direction	97
• Approbation des administrateurs	97

Circulaire de sollicitation de procurations

Vous avez reçu la présente circulaire de sollicitation de procurations parce que vous étiez propriétaires d'actions ordinaires de la Banque Scotia à la fermeture des bureaux le 7 février 2017 (la *date de référence*), et que vous avez le droit de voter à notre assemblée annuelle.

La direction sollicite votre procuration pour l'assemblée des actionnaires qui aura lieu le 4 avril 2017.

Le présent document contient des renseignements au sujet de l'assemblée, de la gouvernance et de la rémunération de la haute direction de la Banque Scotia. Nous l'avons divisé en trois sections afin de vous aider à vous y retrouver facilement et à voter en toute confiance.

Nous payons le coût de la sollicitation des procurations auprès de tous les actionnaires inscrits et non inscrits. Nous sollicitons des procurations principalement par la poste. Cependant, des employés de la Banque Scotia ou de Société de fiducie Computershare du Canada, notre agent des transferts, pourraient également communiquer avec vous par téléphone ou en personne. Nous pourrions également retenir les services d'agents de sollicitation moyennant un coût minime.

Sauf indication contraire, l'information qui figure dans la présente circulaire de sollicitation de procurations (la circulaire) est à jour en date du 1^{er} février 2017 et tous les montants en dollars sont en dollars canadiens.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Vous trouverez de l'information financière au sujet de la Banque Scotia dans nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion (le *rapport de gestion*) de 2016.

L'information financière et d'autres renseignements au sujet de la Banque Scotia, y compris notre notice annuelle (la *notice annuelle*) et nos états financiers trimestriels, sont affichés sur notre site Web (www.banquescotia.com), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur le site Web de la Securities and Exchange Commission (la SEC) des États-Unis (www.sec.gov).

Vous pouvez obtenir gratuitement un exemplaire de ces documents, de la présente circulaire et de tout document intégré aux présentes par renvoi en en faisant la demande par écrit à notre secrétaire, à l'adresse suivante :

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

Vous pouvez également communiquer avec notre conseil d'administration en écrivant au président du conseil à la même adresse.

Dans le présent document :

- *nous, notre, la banque et la Banque Scotia* désigne La Banque de Nouvelle-Écosse
- *vous et votre* désignent les porteurs de nos actions ordinaires
- *actions ordinaires et actions* désignent les actions ordinaires de la banque

1

À PROPOS DE L'ASSEMBLÉE

Renseignements au sujet des points à l'ordre du jour de l'assemblée et de la manière d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions

2

GOVERNANCE

Renseignements au sujet de nos pratiques en matière de gouvernance et de notre conseil

3

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Renseignements au sujet de la rémunération versée à nos hauts dirigeants en 2016 et des raisons qui motivent une telle rémunération

À propos de l'assemblée

Ordre du jour de l'assemblée

1. PRENDRE CONNAISSANCE DES ÉTATS FINANCIERS

Nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 octobre 2016 ainsi que le rapport des auditeurs connexe seront présentés à l'assemblée. Vous trouverez ces documents dans notre rapport annuel, qui est affiché sur notre site Web.

2. ÉLIRE LES ADMINISTRATEURS

Conformément à notre politique en matière de vote majoritaire, vous élirez 15 administrateurs qui siégeront à notre conseil jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient élus ou nommés. Vous trouverez des renseignements au sujet des candidats proposés aux postes d'administrateur et sur notre politique en matière de vote majoritaire aux pages 9 et suivantes et aux pages 28 et 29, respectivement.

Le conseil vous recommande de voter

pour

chaque candidat au poste d'administrateur.

3. NOMMER LES AUDITEURS

Vous voterez à l'égard de la nomination des auditeurs indépendants. Le conseil a évalué la performance et l'indépendance de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. (KPMG) et recommande la reconduction du mandat de KPMG à titre d'auditeurs nommés par les actionnaires jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle. KPMG est l'un de nos auditeurs depuis 1992 et notre unique auditeur depuis mars 2006. L'an dernier, 99,4 % des actionnaires ont voté *pour* la reconduction du mandat de KPMG à titre d'auditeurs. Un représentant de KPMG a été invité à l'assemblée.

Le conseil vous recommande de voter

pour

KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant que nos auditeurs indépendants.

Rémunération des auditeurs

Le tableau ci-après contient la liste des services fournis par KPMG et fait état de la rémunération que nous lui avons versée pour les exercices clos les 31 octobre 2016 et 2015. Le comité d'audit et de révision peut approuver les services au préalable dans la mesure où ils se situent à l'intérieur de la gamme des services approuvés par le comité aux termes de ses politiques et procédures.

M\$	2016	2015
Services d'audit Les services d'audit ont généralement trait aux audits et à l'examen d'états financiers prévus par la loi, aux rapports d'attestation exigés par les organismes de réglementation ainsi qu'aux services liés aux déclarations d'inscription, 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.	26,1 \$	25,5 \$
Services liés à l'audit Les services liés à l'audit comprennent des services d'attestation spéciaux qui n'ont pas de lien direct avec les états financiers, l'examen des contrôles et procédures relativement à l'information réglementaire, l'audit des régimes d'avantages sociaux des employés ainsi que des services de consultation et de formation relatifs à l'information comptable et financière.	0,7	0,9
Services-conseils en fiscalité autres que d'audit Les services-conseils en fiscalité autres que d'audit se rapportent 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 et à un examen destiné à établir la conformité à une entente intervenue avec les autorités fiscales.	—	—
Autres services non liés à l'audit Les autres services non liés à l'audit consistent principalement en la traduction d'états financiers de l'anglais vers d'autres langues et en la révision de cette traduction.	0,4	0,4
Total	27,2 \$	26,8 \$

4. VOTE CONSULTATIF SUR NOTRE DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Vous pouvez donner votre opinion sur la rémunération de la haute direction en participant à un vote consultatif sur notre démarche en cette matière.

Nous tenons ce vote consultatif chaque année depuis 2010 pour donner aux actionnaires l'occasion de formuler des commentaires importants au conseil. Ce vote ne diminue pas le rôle et la responsabilité du conseil. L'an dernier, 94,1 % des actionnaires ont voté *pour* notre démarche en matière de rémunération de la haute direction et celle-ci a reçu l'approbation de 92,6 % et plus des actionnaires chaque année.

La lettre du président du comité des ressources humaines, qui figure aux pages 45 et suivantes, décrit notre démarche en matière de rémunération de la haute direction en 2016. Notre programme de rémunération de la haute direction cadre avec notre objectif de livrer des résultats solides, constants et prévisibles à nos actionnaires à long terme. Nos pratiques sont conformes à la politique modèle de consultation sur la rémunération élaborée par la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises (la CCSGE) à l'égard des conseils d'administration.

Vous serez appelé à voter à l'égard de la résolution consultative suivante :

Il est résolu, sur une base consultative et non pas pour diminuer le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération de la haute direction énoncée dans la présente circulaire de sollicitation de procurations remise avant l'assemblée annuelle des actionnaires de 2017 de la banque.

Il s'agit d'un vote consultatif. Par conséquent, le conseil n'est pas lié par les résultats de ce vote. Le comité des ressources humaines et le conseil examineront les résultats chaque année au moment de prendre des décisions sur la rémunération future des hauts dirigeants. Si un nombre important des droits de vote rattachés aux actions sont exercés contre la résolution consultative, le comité des ressources humaines examinera notre démarche en matière de rémunération de la haute direction dans le contexte des préoccupations soulevées par les actionnaires et pourrait formuler des recommandations à cet égard au conseil. Nous communiquerons le processus d'examen du comité et les résultats de celui-ci dans les six mois suivant l'assemblée des actionnaires et, quoi qu'il en soit, au plus tard à la date de notre prochaine circulaire de sollicitation de procurations.

Le comité des ressources humaines et le conseil vous invitent à poser des questions et à formuler des commentaires au sujet de la rémunération de la haute direction de la Banque Scotia. Nous maintenons un dialogue ouvert avec les actionnaires et tenons compte de tous les commentaires. Se reporter à la quatrième de couverture pour obtenir nos coordonnées.

Le conseil vous recommande de voter

pour

notre démarche en matière de rémunération de la haute direction.

5. PROPOSITION D'ACTIONNAIRE

Cette année, vous serez appelé à examiner une proposition. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de cette proposition ainsi que des motifs pour lesquels le conseil recommande de voter contre celle-ci aux pages 22 et suivantes.

La date limite pour la présentation de propositions devant être examinées à l'assemblée annuelle de l'année prochaine est le 8 novembre 2017. Les propositions doivent être envoyées à la secrétaire de La Banque de Nouvelle-Écosse, 44 King Street West, Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1.

Le conseil vous recommande de voter contre la proposition.

APPROBATION DES ACTIONNAIRES

Chacun des points soumis au vote exige l'approbation de la majorité des voix exprimées en personne ou par procuration à l'assemblée, sauf l'élection des administrateurs, qui est assujettie à notre politique en matière de vote majoritaire (se reporter aux pages 28 et 29).

Vous ou votre fondé de pouvoir pouvez voter à votre guise à l'égard des autres points à l'ordre du jour dûment soumis à l'assemblée (ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement). À la date de la présente circulaire, à notre connaissance, aucune autre question ne sera soumise à l'assemblée.

La direction prévoit que tous les candidats aux postes d'administrateur seront en mesure d'agir en qualité d'administrateurs. Cependant, si un candidat n'est pas en mesure d'agir à ce titre, pour quelque raison que ce soit, avant ou durant l'assemblée, les personnes nommées dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote à titre de fondés de pouvoir pourront voter pour un autre candidat de leur choix.

Information relative à l'exercice des droits de vote

QUI PEUT VOTER

Vous avez le droit d'exprimer une voix par action ordinaire que vous détenez le 7 février 2017, soit la date de référence.

Les droits de vote rattachés aux actions dont les entités et personnes suivantes ont la propriété effective ne peuvent être exercés (sauf dans les circonstances approuvées par le ministre des Finances) :

- le gouvernement du Canada ou l'un de ses organismes;
- le gouvernement d'une province ou l'un de ses organismes;
- le gouvernement d'un pays étranger ou d'une subdivision politique d'un pays étranger ou l'un de ses organismes;
- toute personne ayant acquis plus de 10 % d'une catégorie d'actions de la banque.

De plus, si une personne ou une entité contrôlée par une personne a la propriété effective d'actions représentant au total plus de 20 % des droits de vote admissibles pouvant être exercés, elle ne pourra exercer les droits de vote rattachés à ces actions (sauf si le ministre des Finances l'y autorise).

À la connaissance de nos administrateurs et dirigeants, aucune personne ou entité n'a la propriété effective, directement ou indirectement, de plus de 10 % d'une catégorie de nos actions en circulation ni n'exerce le contrôle ou n'a la haute main sur un tel pourcentage de ces actions à la date de référence.

COMMENT VOTER

Vous pouvez voter en personne ou nommer une personne pour qu'elle assiste à l'assemblée et exerce les droits de vote rattachés à vos actions pour vous (c'est ce qu'on appelle un *vote par procuration*). La manière de voter diffère selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou non inscrit (véritable). Vous êtes un actionnaire inscrit si les actions dont vous avez la propriété sont immatriculées directement à votre nom. Votre nom figurera sur un certificat d'actions ou un relevé produit par un système d'inscription directe confirmant les actions que vous détenez. Vous êtes un actionnaire véritable si les actions dont vous avez la propriété sont immatriculées pour vous au nom d'un intermédiaire comme un courtier en valeurs mobilières, un fiduciaire ou une institution financière. Veuillez lire les instructions suivantes attentivement.

Actions ordinaires en circulation

1 208 253 491 le
1^{er} février 2017, date de
la présente circulaire

1 208 279 724 le
7 février 2017, date de
référence

	Actionnaires non inscrits (véritables)	Actionnaires inscrits
	Votre intermédiaire vous a fait parvenir avec les présentes un formulaire d'instructions de vote. Il se pourrait que les actions que vous détenez en tant qu'actionnaire non inscrit ne soient pas inscrites dans nos registres. Vous devez donc suivre les instructions de vote reçues de votre intermédiaire.	Nous vous avons fait parvenir avec les présentes un formulaire de procuration. Une procuration est un document qui autorise une autre personne à assister à l'assemblée et à y voter pour vous.
Si vous souhaitez assister à l'assemblée et y voter en personne	<p>Veuillez suivre les instructions qui figurent dans le formulaire d'instructions de vote.</p> <p>Dans la plupart des cas, vous n'aurez qu'à inscrire votre nom en caractères d'imprimerie dans l'espace prévu pour la nomination d'un fondé de pouvoir et à retourner le formulaire d'instructions de vote de la manière indiquée par votre intermédiaire. Votre intermédiaire pourrait également vous autoriser à le faire en ligne. Ne remplissez pas la section relative à l'exercice des droits de vote du formulaire d'instructions de vote étant donné que vous voterez à l'assemblée.</p> <p>Si le formulaire d'instructions de vote ne prévoit pas d'espace pour la nomination d'un fondé de pouvoir, vous pourriez devoir y indiquer que vous souhaitez assister à l'assemblée. Veuillez suivre les instructions qui figurent dans le formulaire d'instructions de vote pour présenter une telle demande, et votre intermédiaire vous fera parvenir une procuration que vous devrez retourner à notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada (Computershare) au plus tard à la date limite, soit le 3 avril 2017 à 17 h (heure de l'Est).</p> <p>Veuillez vous inscrire auprès de Computershare à votre arrivée à l'assemblée.</p>	<p>Ne remplissez pas le formulaire de procuration et ne nous le retournez pas. Veuillez l'apporter avec vous à l'assemblée.</p> <p>Veuillez vous inscrire auprès de Computershare à votre arrivée à l'assemblée.</p>

	Actionnaires non inscrits (véritables)	Actionnaires inscrits
Si vous ne prévoyez pas assister à l'assemblée	<p>Veillez remplir le formulaire d'instructions de vote et le retourner à votre intermédiaire.</p> <p>Vous pouvez soit indiquer vos instructions de vote dans le formulaire d'instructions de vote en y cochant les cases appropriées, soit nommer une autre personne (appelée un <i>fondé de pouvoir</i>) chargée d'assister à l'assemblée et d'y exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour vous.</p>	<p>Veillez remplir le formulaire de procuration et le retourner à Computershare.</p> <p>Vous pouvez soit indiquer vos instructions de vote dans le formulaire de procuration en y cochant les cases appropriées, soit nommer une autre personne (appelée un <i>fondé de pouvoir</i>) chargée d'assister à l'assemblée et d'y exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour vous.</p>
Retour du formulaire	<p>Le formulaire d'instructions de vote vous indique comment retourner celui-ci à votre intermédiaire.</p> <p>N'oubliez pas que votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment à l'avance pour pouvoir y donner suite, soit généralement un jour avant la date prévue ci-après.</p> <p>Computershare doit recevoir votre formulaire d'instructions de vote de votre intermédiaire au plus tard à la date limite, soit le 3 avril 2017 à 17 h (heure de l'Est).</p>	<p>Le formulaire de procuration ci-joint vous indique comment transmettre vos instructions de vote.</p> <p>Computershare doit recevoir votre procuration, y compris toute procuration modifiée, au plus tard à la date limite, soit le 3 avril 2017 à 17 h (heure de l'Est).</p> <p>Vous pouvez retourner votre procuration de l'une ou l'autre des façons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • par la poste, dans l'enveloppe fournie à cette fin; • par télécopieur, au 1 866 249-7775 (si les documents sont envoyés à partir du Canada ou des États-Unis) ou au 416 263-9524 (s'ils sont envoyés à partir d'autres pays); • par Internet. Allez à www.voteendirect.com et suivez les instructions en ligne.
Si vous changez d'avis	<p>Si vous avez fourni à votre intermédiaire des instructions de vote et que vous changez d'avis quant à la manière d'exercer vos droits de vote ou que vous décidez d'assister à l'assemblée et d'y voter en personne, veuillez communiquer avec votre intermédiaire, qui vous indiquera quoi faire.</p> <p>Si votre intermédiaire vous donne la possibilité de transmettre vos instructions de vote par Internet, vous pouvez également <i>modifier</i> vos instructions par Internet dans la mesure où votre intermédiaire reçoit les nouvelles instructions suffisamment à l'avance pour pouvoir y donner suite avant la date limite. Veuillez confirmer la date limite auprès de votre intermédiaire.</p>	<p>Si vous souhaitez révoquer votre procuration, vous devez envoyer un avis écrit signé précisant vos instructions à l'une des personnes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • notre secrétaire, au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le dernier jour ouvrable avant l'assemblée (ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement), à l'adresse suivante : Bureaux de la direction de La Banque de Nouvelle-Écosse, 44 King Street West, Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1 À l'attention de Julie Walsh, vice-présidente principale, Secrétariat général et chef, Gouvernance Téléc. : 416 866-5090 • Craig Thompson, vice-président principal, Région de l'Atlantique, au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le dernier jour ouvrable avant l'assemblée (ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement) à l'adresse suivante : Siège social de La Banque de Nouvelle-Écosse, 1709 Hollis Street, Halifax (Nouvelle-Écosse) Canada B3J 1W1 Téléc. : 1 877 841-9920 • le président de l'assemblée, avant le début de l'assemblée (ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement). <p>Vous pouvez également révoquer votre procuration de toute autre façon autorisée par la loi. Vous pouvez modifier vos instructions de vote en votant une fois de plus à l'aide d'Internet ou par télécopieur. Vos instructions de vote doivent parvenir à Computershare au plus tard à la date limite indiquée ci-dessus. Vous pouvez également les transmettre en votant en personne à l'assemblée.</p>

Comment voter par procuration

Nomination de votre fondé de pouvoir

Les fondés de pouvoir nommés dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote sont Thomas O'Neill ou Brian Porter, qui sont tous deux des administrateurs de la banque.

Vous avez le droit de nommer une autre personne chargée de vous représenter à l'assemblée.

Veillez simplement inscrire le nom de cette personne en caractères d'imprimerie dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire ou, si vous votez par Internet, suivre les instructions en ligne. Votre fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire de la banque. Il doit assister à l'assemblée afin d'y voter pour vous.

Nous nous réservons le droit d'accepter les procurations reçues en retard et de ne pas respecter la date limite ou de la reporter, avec ou sans préavis, mais nous ne sommes pas tenus d'accepter ou de refuser une procuration reçue en retard.

Comment votera votre fondé de pouvoir

Votre fondé de pouvoir doit voter en se conformant aux instructions que vous fournissez dans votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote (pour les administrateurs et la nomination des auditeurs, vous pouvez voter *pour* ou cocher la case *abstention*. Pour la résolution consultative portant sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction, vous pouvez voter *pour* ou *contre*. Pour les propositions d'actionnaire, vous pouvez voter *pour* ou *contre* ou cocher la case *s'abstenir*). **Si vous ne précisez pas la manière dont vous souhaitez voter, votre fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote rattachés à vos actions à sa guise.** Votre fondé de pouvoir décidera également comment voter à l'égard d'une modification apportée à un point à l'ordre du jour de l'assemblée ou à l'égard de toute question dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Si vous remplissez et retournez dûment votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote, mais que vous ne nommez pas un fondé de pouvoir différent et que vous ne précisez pas la manière dont vous souhaitez voter, Thomas O'Neill ou Brian Porter votera pour vous comme suit :

- ***pour* l'élection des candidats aux postes d'administrateur;**
- ***pour* la nomination des auditeurs nommés par les actionnaires;**
- ***pour* la résolution consultative portant sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction;**
- ***contre* la proposition d'actionnaire.**

CONFIDENTIALITÉ

Pour préserver la confidentialité du vote, Computershare compte toutes les procurations. Computershare discute avec nous des procurations seulement si la loi l'y oblige, si un actionnaire entend clairement communiquer avec la direction ou en cas de course aux procurations.

QUORUM

Au moins 25 % de tous les votes admissibles doivent être représentés à l'assemblée pour que celle-ci ait lieu.

RÉSULTATS DU VOTE

Nous déposerons les résultats du vote (y compris les détails relatifs au pourcentage d'appui reçu pour chaque point à l'ordre du jour) auprès des autorités de réglementation des valeurs mobilières après l'assemblée et les afficherons également sur notre site Web.

LIVRAISON ÉLECTRONIQUE DES DOCUMENTS DESTINÉS AUX ACTIONNAIRES

Les actionnaires peuvent s'inscrire à la livraison électronique des documents destinés aux actionnaires, y compris la présente circulaire, comme suit :

- les propriétaires véritables peuvent aller à www.proxyvote.com, utiliser le numéro de contrôle fourni sur le formulaire d'instructions de vote et cliquer sur « Éliminez le papier » pour s'inscrire;
- les actionnaires inscrits qui détiennent des certificats d'actions ou reçoivent des relevés d'un système d'inscription directe peuvent aller à www.voteendirect.com, utiliser le numéro de compte de titulaire qui figure sur le formulaire de procuration et cliquer sur « Inscrivez-vous à la transmission électronique » pour s'inscrire.

QUESTIONS ?

Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec Computershare, dont vous trouverez les coordonnées en quatrième de couverture.

À propos des candidats aux postes d'administrateur

Cette année, il y a 15 candidats aux postes d'administrateur.

Chacun possède une gamme variée de compétences, d'expériences et de connaissances. Ils ont été choisis en fonction de leurs compétences collectives et de leur capacité à aider à résoudre le large éventail de questions que le conseil examine dans le cadre de la surveillance de nos activités et affaires. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de nos attentes envers les administrateurs et des fonctions du conseil aux pages 27 et suivantes.

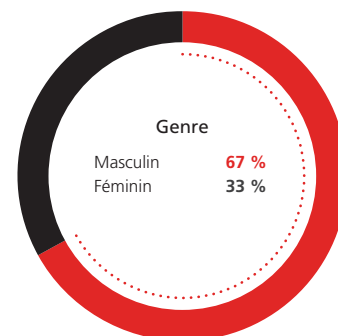
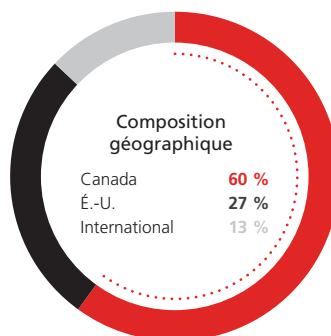
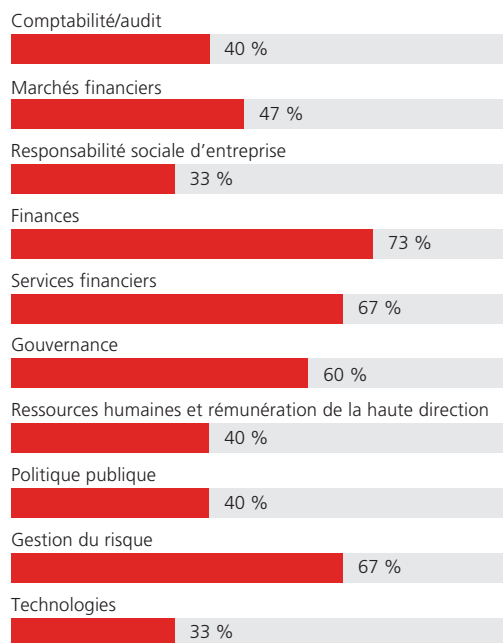
INDÉPENDANCE

Treize de nos 15 candidats aux postes d'administrateur sont indépendants et aucun n'a été haut dirigeant de la banque. Avoir un conseil indépendant est l'une des façons de nous assurer que le conseil est en mesure de fonctionner de façon indépendante de la direction et de prendre des décisions qui sont dans l'intérêt de la Banque Scotia et de nos actionnaires. Brian Porter n'est pas indépendant en raison de son rôle de président et chef de la direction de la banque (le *président et chef de la direction*). Eduardo Pacheco n'est pas indépendant en raison des relations d'affaires qu'il entretient avec la Banque Scotia ainsi que notre filiale Banco Colpatría Multibanca Colpatría S.A. (Banco Colpatría).

DIVERSITÉ

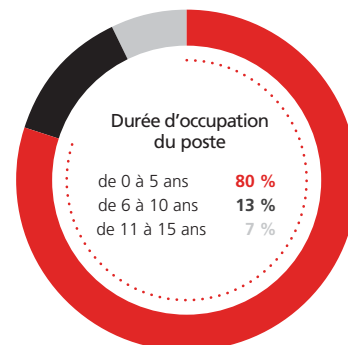
Chacun des administrateurs possède une riche expérience en leadership et en élaboration de stratégies. Leur diversité sur le plan des compétences, de l'expérience, de la représentation géographique et du genre constitue un atout essentiel pour le conseil qui bénéficie ainsi de perspectives uniques (vous trouverez des renseignements au sujet de la façon dont nous définissons généralement la diversité à la page 29).

Compétences et expérience clés



DURÉE D'OCCUPATION DU POSTE ET LIMITES APPLICABLES À LA DURÉE DES MANDATS

Le conseil s'efforce d'établir un équilibre entre les administrateurs de longue date et les nouveaux administrateurs afin de bénéficier de leur expérience tout en étant exposé à de nouvelles perspectives. La durée moyenne d'occupation du poste par les candidats aux postes d'administrateur est de 3,9 ans (vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la durée d'occupation du poste et des limites applicables à la durée des mandats à la page 35).



Treize de nos 15 candidats aux postes d'administrateur sont indépendants.

PROFILS DES ADMINISTRATEURS

Chaque candidat à un poste d'administrateur a fourni l'information au sujet du nombre d'actions de la Banque Scotia qu'il détient ou sur lesquelles il exerce une emprise ou a la haute main. Cette information ainsi que les détails relatifs aux unités d'actions à dividende différé à l'intention des administrateurs (les *UADDA*) qu'ils détiennent sont à jour en date du 31 octobre 2016, sauf indication contraire. La valeur des actions ordinaires et des UADDA est calculée en fonction du cours de clôture de nos actions ordinaires à la Bourse de Toronto (la *TSX*) le 31 octobre 2016, soit 72,08 \$, pour 2016 et du cours de clôture de nos actions ordinaires à la *TSX* le 30 octobre 2015, soit 61,49 \$, pour 2015. Selon les exigences concernant l'actionnariat, les administrateurs devaient détenir des titres de capitaux propres de la Banque Scotia d'une valeur de 600 000 \$ chaque année.

Nous avons resserré nos exigences concernant l'actionnariat envers les administrateurs pour l'exercice 2017. Se reporter à la page 21 pour obtenir des détails à ce sujet.

Les renseignements relatifs à la présence aux réunions reflètent le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2016 et le nombre de réunions auxquelles chaque candidat a assisté pendant qu'il siégeait au conseil ou à un comité.



Thomas C. O'Neill
Toronto (Ontario) Canada
Administrateur depuis 2008
Âge : 71 ans

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2019

A assisté à l'assemblée annuelle de 2016 — a obtenu 96,5 % de votes ***pour***

Thomas O'Neill est président du conseil de la Banque Scotia. Il est également 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. M. O'Neill est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'université Queen's, comptable agréé et Fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario (*CPA Ontario*). En septembre 2013, il a reçu le prix Outstanding Merit de CPA Ontario, le prix le plus prestigieux décerné par cet institut.

Indépendant

Compétences et expérience clés

Comptabilité/audit
Services financiers
Gouvernance
Gestion du risque
Technologies

Expert financier désigné du comité d'audit

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 36 sur 37 / 97 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil (président)	8 sur 8 / 100 %	Audit et révision Gouvernance Ressources humaines Évaluation des risques	8 sur 8 / 100 % 5 sur 5 / 100 % 7 sur 7 / 100 % 8 sur 9 / 89 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2016	11 300	40 619	51 919	2 927 818 \$	3 742 322 \$	6,2x
2015	11 300	32 750	44 050	2 013 798 \$	2 708 635 \$	4,5x
Variation	0	7 869	7 869	914 020 \$	1 033 687 \$	

POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Adecco, S.A. (de 2004 à aujourd'hui) (vice-président du conseil)	Gouvernance Mises en candidature et rémunération
Les Compagnies Loblaw limitée (de 2003 à aujourd'hui) (administrateur principal)	Gouvernance, formation du personnel, mises en candidature et rémunération (président)
BCE Inc. (de 2003 à 2016) (président du conseil depuis 2009)	
Nexen Inc. (de 2002 à 2013)	

1) M. O'Neill se retire et ne représentera pas sa candidature à l'élection qui sera tenue à l'assemblée annuelle d'Adecco du 20 avril 2017.



Nora A. Aufreiter

Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis 2014

Âge : 57 ans

Ne sera plus admissible
au renouvellement de
son mandat en avril 2030

A assisté à l'assemblée
annuelle de 2016 —
a obtenu 99,7 %
de votes **pour**

Nora Aufreiter est administratrice de sociétés et a été associée principale et chef au bureau torontois de McKinsey & Company, société internationale de consultation en gestion. Au cours de sa carrière de 27 ans chez McKinsey & Company, elle a travaillé partout au Canada, aux États-Unis et dans le monde, auprès de ses clients œuvrant notamment dans les secteurs des services à la clientèle de détail et aux consommateurs, des services financiers et de l'énergie et dans le secteur public. Elle a obtenu un baccalauréat en administration des affaires avec distinction de l'Ivey Business School de l'université Western et une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School.

Indépendante

Compétences et expérience clés

Finances
Services financiers
Gouvernance
Ressources humaines et
rémunération de la haute
direction
Technologies

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 20 sur 20 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	8 sur 8 / 100 %	Audit et révision Gouvernance Ressources humaines	4 sur 4 / 100 % 5 sur 5 / 100 % 3 sur 3 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2016	1 000	4 302	5 302	310 088 \$	382 168 \$	0,64x
2015	780	2 287	3 067	140 628 \$	188 590 \$	0,31x
Variation	220	2 015	2 235	169 460 \$	193 578 \$	

POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

The Kroger Co. (de 2014 à aujourd'hui) Politique financière | Responsabilité publique

Le 12 avril 2016, M^{me} Aufreiter s'est jointe au comité des ressources humaines et a cessé d'être membre du comité d'audit et de révision.



Guillermo E. Babatz

Mexico, Mexique

Administrateur depuis 2014

Âge : 48 ans

Ne sera plus admissible
au renouvellement de son
mandat en avril 2029

A assisté à l'assemblée
annuelle de 2016 —
a obtenu 99,6 %
de votes **pour**

Guillermo Babatz est l'associé directeur d'Atik Capital, S.C., société de services-conseils qui se spécialise en structuration de solutions financières destinées à ses clients. Auparavant, il était président directeur de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores du Mexique de juillet 2007 à décembre 2012. M. Babatz est titulaire d'un baccalauréat (en économie) de l'Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) de Mexico, ainsi que d'un doctorat (en économie) de l'université Harvard.

Indépendant

Compétences et expérience clés

Marchés financiers
Finances
Services financiers
Politique publique
Gestion du risque

Expert financier désigné
du comité d'audit

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 25 sur 25 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	8 sur 8 / 100 %	Audit et révision Évaluation des risques	8 sur 8 / 100 % 9 sur 9 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2016	1 019	5 317	6 336	383 249 \$	456 699 \$	0,76x
2015	819	3 257	4 076	200 273 \$	250 633 \$	0,42x
Variation	200	2 060	2 260	182 976 \$	206 066 \$	

POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

Fibra MTY, S.A.P.I. de C.V. (de 2015 à aujourd'hui) Placement



Scott B. Bonham
Atherton (Californie) États-Unis.

Administrateur depuis
janvier 2016

Âge : 55 ans

Ne sera plus admissible
au renouvellement de son
mandat en avril 2028

A assisté à l'assemblée annuelle
de 2016 —
a obtenu 99,7 %
de votes **pour**

Scott Bonham est administrateur de sociétés et cofondateur d'Intentional Capital, société de gestion immobilière à capital fermé. De plus, M. Bonham siège activement au conseil de C100, association qui met en contact des entrepreneurs et des sociétés avec son réseau de Silicon Valley. Entre 2000 et 2015, il a cofondé GGV Capital, société de capital de risque en expansion qui investit aux États-Unis et en Chine. Avant de cofonder GGV Capital, il a été vice-président de Capital Group Companies, où il a géré les placements dans les technologies de plusieurs fonds communs de placement de 1996 à 2000. M. Bonham est titulaire d'un baccalauréat ès sciences (en génie électrique) de l'université Queen's et d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School.

Indépendant

Compétences et expérience clés
Marchés financiers
Finances
Gouvernance
Gestion du risque
Technologies

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 13 sur 13 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	7 sur 7 / 100 %	Audit et révision Gouvernance	4 sur 4 / 100 % 2 sur 2 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2016	1 000	2 421	3 421	174 506 \$	246 586 \$	0,41x

POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Les Compagnies Loblaw's limitée (de 2016 à aujourd'hui)	Audit
Magna International Inc. (de 2012 à aujourd'hui)	Audit Surveillance du risque d'entreprise

Le 12 avril 2016, M. Bonham s'est joint au comité d'audit et de révision ainsi qu'au comité de gouvernance.



Charles H. Dallara, Ph.D
Oak Hill (Virginie) États-Unis

Administrateur depuis 2013

Âge : 68 ans

Ne sera plus admissible au
renouvellement de son
mandat en avril 2024

A assisté à l'assemblée
annuelle de 2016 —
a obtenu 99,7 %
de votes **pour**

Charles Dallara est vice-président directeur du conseil d'administration de Partners Group Holding AG et président du conseil des Amériques, établi à New York. Il compte 40 ans d'expérience dans ce secteur d'activité. Avant de se joindre à Partners Group en 2013, il était directeur général et chef de la direction de l'Institute of International Finance de 1993 à 2013. Auparavant, il a été directeur général de J.P. Morgan & Co. En outre, M. Dallara a été cadre supérieur au sein du département du Trésor des États-Unis et du FMI. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences (en économie) de l'université de la Caroline du Sud, d'une maîtrise ès arts, d'une maîtrise ès arts (en droit et en diplomatie), ainsi que d'un doctorat de la Fletcher School of Law and Diplomacy de l'université Tufts.

Indépendant

Compétences et expérience clés
Responsabilité sociale
d'entreprise
Services financiers
Gouvernance
Politique publique
Gestion du risque

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 23 sur 23 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	8 sur 8 / 100 %	Audit et révision Gouvernance Évaluation des risques	8 sur 8 / 100 % 3 sur 3 / 100 % 4 sur 4 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2016	1 500	5 526	7 026	398 314 \$	506 434 \$	0,84x
2015	1 500	3 456	4 956	212 509 \$	304 744 \$	0,51x
Variation	0	2 070	2 070	185 805 \$	201 690 \$	

POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Partners Group Holding AG (de 2013 à aujourd'hui)	Marchés

Le 12 avril 2016, M. Dallara s'est joint au comité d'évaluation des risques et a cessé d'être membre du comité de gouvernance.



William R. Fatt

Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis 2015

Âge : 65 ans

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2025

A assisté à l'assemblée annuelle de 2016 — a obtenu 99,1 % de votes **pour**

William Fatt est administrateur de sociétés et a été auparavant président du conseil et chef de la direction de FRHI Hotels & Resorts, qui exploite des hôtels partout dans le monde. Il compte plus de 30 années d'expérience dans les domaines de la finance, des placements et des marchés financiers à l'échelle internationale. Il a occupé divers postes de direction tout au long de sa carrière, dont celui de vice-président à la direction et chef des finances de Canadien Pacifique Limitée. M. Fatt a également siégé au conseil d'administration de plusieurs émetteurs canadiens à capital ouvert au cours de sa brillante carrière. Il est actuellement membre du conseil d'administration de The Jim Pattison Group Inc. et est titulaire d'un baccalauréat ès arts (en économie) de l'université York.

Indépendant

Compétences et expérience clés

Comptabilité/audit
Finances
Gouvernance
Ressources humaines et rémunération de la haute direction
Gestion du risque

Expert financier désigné du comité d'audit

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 23 sur 23 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	8 sur 8 / 100 %	Audit et révision Ressources humaines	8 sur 8 / 100 % 7 sur 7 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2016	25 684	5 745	31 429	414 100 \$	2 265 402 \$	3,8x
2015	15 684	2 448	18 132	150 528 \$	1 114 937 \$	1,9x
Variation	10 000	3 297	13 297	263 572 \$	1 150 465 \$	

POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée (de 2016 à aujourd'hui)	Audit Finances (président du conseil)
--	---



Tiff Macklem, Ph.D.

Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis 2015

Âge : 55 ans

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2031

A assisté à l'assemblée annuelle de 2016 — a obtenu 99,7 % de votes **pour**

Tiff Macklem est doyen de la Rotman School of Management de l'université de Toronto. Auparavant, il a occupé le poste de premier sous-gouverneur et chef d'exploitation de la Banque du Canada de juillet 2010 à mai 2014. Avant sa nomination à la Banque du Canada, M. Macklem exerçait les fonctions de sous-ministre délégué du ministère des Finances du Canada et de représentant du Canada en matière de finances auprès du G7 et du G20. Il a aussi été le président du comité permanent sur la mise en œuvre des normes du Conseil de stabilité financière. M. Macklem a obtenu un baccalauréat spécialisé en économie de l'université Queen's, ainsi qu'une maîtrise et un doctorat (en économie) de l'université de Western Ontario.

Indépendant

Compétences et expérience clés

Finances Services financiers
Gouvernance
Politique publique
Gestion du risque

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 25 sur 25 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	8 sur 8 / 100 %	Audit et révision Évaluation des risques	8 sur 8 / 100 % 9 sur 9 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2016	1 110	4 376	5 486	315 422 \$	395 431 \$	0,66x
2015	777	1 139	1 916	70 037 \$	117 815 \$	0,20x
Variation	333	3 237	3 570	245 385 \$	277 616 \$	

POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

—	—
---	---



Eduardo Pacheco

Bogota, Colombie

Administrateur depuis 2015

Âge : 64 ans

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2028

A assisté à l'assemblée annuelle de 2016 — a obtenu 98,1 % de votes **pour**

Eduardo Pacheco est chef de la direction et administrateur de Mercantil Colpatria S.A. depuis 1997. Il est le président du conseil de Banco Colpatria Multibanca Colpatria S.A. et de Mineros S.A. et membre du conseil supérieur de la Universidad de los Andes. M. Pacheco a obtenu un diplôme en économie de la Universidad de los Andes et une maîtrise en administration des affaires de l'université de New York.

Non indépendant

Compétences et expérience clés

Comptabilité/audit
Responsabilité sociale d'entreprise
Finances
Services financiers
Gestion du risque

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 15 sur 17 / 88 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	7 sur 8 / 88 %	Évaluation des risques	8 sur 9 / 89 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2016	2 250	3 676	5 926	264 966 \$	427 146 \$	0,71x
2015	2 250	317	2 567	19 492 \$	157 845 \$	0,26x
Variation	0	3 359	3 359	245 474 \$	269 301 \$	

POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

Mineros S.A. (de 1982 à aujourd'hui) (président du conseil)



Brian J. Porter

Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis 2013

Âge : 58 ans

Admissible au renouvellement de son mandat pendant qu'il est président et chef de la direction

A assisté à l'assemblée annuelle de 2016 — a obtenu 99,7 % de votes **pour**

Brian Porter est président et chef de la direction de la Banque Scotia. Il s'est joint à cette dernière en 1981 et y a gravi graduellement les échelons. Il a été chef, Gestion du risque, de la banque de 2005 à 2008, puis chef, Groupe Risque et Trésorerie, de 2008 à 2010, et chef, Groupe Opérations Internationales, de 2010 à 2012. M. Porter a été nommé président de la Banque Scotia en novembre 2012. Il en est chef de la direction depuis le 1^{er} novembre 2013. M. Porter est actuellement membre du conseil d'administration de l'Institute of International Finance (IIF), dont il est le vice-président du conseil et trésorier. Il est également le prochain président du conseil des fiduciaires du University Health Network (UHN).

Non indépendant

Compétences et expérience clés

Marchés financiers
Finances
Services financiers
Politique publique
Gestion du risque

M. Porter est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'université Dalhousie et a obtenu un doctorat honorifique en droit de cette université en 2008. Il est aussi diplômé du programme de gestion avancé de la Harvard Business School.

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 8 sur 8 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	8 sur 8 / 100 %	—	—

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADD	UAP	Nombre total d'actions ordinaires, d'UADD et d'UAP	Valeur des UADD	Valeur des actions ordinaires, des UADD et des UAP ¹⁾
2016	97 327	16 130	202 713	316 170	1 162 650 \$	22 789 581 \$
2015	96 853	15 424	141 056	253 333	948 431 \$	15 577 461 \$
Variation	474	706	61 657	62 837	214 219 \$	7 212 120 \$

POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

Scotia Group Jamaica Limited (de 2010 à 2013)

Scotiabank Trinidad & Tobago Limited (de 2010 à 2013)

1) M. Porter doit détenir l'équivalent de huit fois son salaire de base sous forme de titres de capitaux propres et surpasse cette exigence concernant l'actionariat. Il est tenu compte des actions ordinaires, des UADD, des UAP et des titres détenus par l'intermédiaire de notre Régime d'actionariat des salariés aux fins de cette exigence. Se reporter aux pages 53 et 76 pour obtenir des détails à ce sujet.



Una M. Power
Calgary (Alberta) Canada

Administratrice depuis
avril 2016

Âge : 52 ans

Ne sera plus admissible
au renouvellement de son
mandat en avril 2028

A assisté à l'assemblée
annuelle de 2016 —
a obtenu 99,7 %
de votes **pour**

Una Power est administratrice de sociétés et a été auparavant chef des finances de Nexen Energy ULC, société énergétique auparavant cotée en bourse qui est une filiale en propriété exclusive de CNOOC Limited. Durant sa carrière de 24 ans auprès de Nexen, M^{me} Power a occupé divers postes de direction, où elle était responsable de la gestion financière et du risque, de la planification stratégique et des budgets, de l'expansion des affaires, de la commercialisation et de la négociation de l'énergie, des technologies de l'information et des investissements en capital. M^{me} Power détient un baccalauréat spécialisé en commerce de la Memorial University et les titres de CPA, de CA et de CFA. Elle a suivi les programmes de formation des dirigeants de la Wharton Business School et de l'INSEAD.

Indépendante

Compétences et expérience clés

Comptabilité/audit
Marchés financiers
Finances
Gestion du risque
Technologies

Expert financier désigné
du comité d'audit

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 11 sur 11 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	4 sur 4 / 100 %	Audit et révision Ressources humaines	4 sur 4 / 100 % 3 sur 3 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2016	2 500	1 700	4 200	122 536 \$	302 736 \$	0,50x

**POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS
AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU
COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES**

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Kinross Gold Corporation (de 2013 à aujourd'hui)	Audit et gestion des risques Responsabilité d'entreprise et aspects techniques

Le 12 avril 2016, M^{me} Power s'est jointe au comité d'audit et de révision ainsi qu'au comité des ressources humaines.



Aaron W. Regent
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis 2013

Âge : 51 ans

Non admissible au
renouvellement de
son mandat en
avril 2028

A assisté à l'assemblée
annuelle de 2016 —
a obtenu 99,1 %
de votes **pour**

Aaron Regent est l'associé fondateur de Magris Resources Inc. ainsi que président du conseil et chef de la direction de Niobec Inc. Il a été président et chef de la direction de la Société aurifère Barrick de janvier 2009 à juin 2012. Auparavant, il a été associé directeur principal de Brookfield Asset Management et cochef de la direction de Brookfield Infrastructure Group, société de gestion d'actifs, ainsi que président et chef de la direction de Falconbridge Limitée. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'université de Western Ontario et comptable agréé Fellow de CPA Ontario.

Indépendant

Compétences et expérience clés

Comptabilité/audit
Marchés financiers
Responsabilité sociale d'entreprise
Finances
Ressources humaines et
rémunération de la haute
direction

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 24 sur 24 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	8 sur 8 / 100 %	Ressources humaines (président) Évaluation des risques	7 sur 7 / 100 % 9 sur 9 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2016	6 870	12 774	19 644	920 750 \$	1 415 940 \$	2,4x
2015	6 870	8 407	15 277	516 946 \$	939 383 \$	1,6x
Variation	0	4 367	4 367	403 804 \$	476 557 \$	

**POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS
AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU
COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES**

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Potash Corporation of Saskatchewan Inc. (de 2015 à aujourd'hui)	Audit Ressources humaines et rémunération
Société aurifère Barrick (de 2009 à 2012)	
African Barrick Gold Plc (de 2009 à 2012)	



Indira V. Samarasekera,
O.C., Ph.D.

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Administratrice depuis 2008

Âge : 64 ans

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2021

A assisté à l'assemblée annuelle de 2016 — a obtenu 99,6 % de votes **pour**

Indira Samarasekera est conseillère principale au sein du cabinet d'avocats Bennett Jones LLP et administratrice de sociétés. Elle a été présidente et vice-rectrice de l'université de l'Alberta de 2005 à 2015 et, auparavant, vice-présidente, Recherche, de l'université de la Colombie-Britannique de 2000 à 2005. M^{me} Samarasekera est membre de la Trilateral Commission et titulaire d'un baccalauréat ès sciences (génie mécanique) de l'université de Ceylan (Sri Lanka), d'une maîtrise ès sciences (génie mécanique) de l'université de la Californie, à titre de boursière Hayes Fulbright, et d'un doctorat (génie métallurgique) de l'université de la Colombie-Britannique. Elle est officière de l'Ordre du Canada et Foreign Associate de la National Academy of Engineering des États-Unis.

Indépendante

Compétences et expérience clés

Responsabilité sociale
d'entreprise
Gouvernance
Ressources humaines
et rémunération de
la haute direction
Politique publique
Technologies

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 20 sur 20 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	8 sur 8 / 100 %	Gouvernance Ressources humaines	5 sur 5 / 100 % 7 sur 7 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2016	1 948	29 619	31 567	2 134 938 \$	2 275 349 \$	3,8x
2015	1 948	25 125	27 073	1 544 936 \$	1 664 719 \$	2,8x
Variation	0	4 494	4 494	590 002 \$	610 630 \$	

POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

TransCanada Corporation (de 2016 à aujourd'hui)	Audit Gouvernance
Magna International Inc. (de 2014 à aujourd'hui)	Gouvernance, rémunération et mises en candidature



Susan L. Segal

New York (New York)
États-Unis

Administratrice depuis 2011

Âge : 64 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2016 — a obtenu 99,4 % de votes **pour**

Susan Segal a été élue présidente et chef de la direction de l'Americas Society et du Council of the Americas en août 2003. Auparavant, elle a été banquière pendant plus de 25 ans auprès de JPM Chase et des banques que celle-ci a remplacées. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts du Sarah Lawrence College et d'une maîtrise en administration des affaires de l'université Columbia. En 1999, elle a été décorée de l'Ordre de Bernardo O'Higgins, Grado de Gran Oficial, au Chili. En 2009, le président Alvaro Uribe de la Colombie lui a remis la Croix de San Carlos et, en septembre 2012, le président Calderón du Mexique lui a attribué le prix Aguila Azteca, le prix le plus prestigieux décerné à un étranger.

Indépendante

Compétences et expérience clés

Marchés financiers
Services financiers
Gouvernance
Politique publique
Gestion du risque

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 22 sur 22 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	8 sur 8 / 100 %	Gouvernance (présidente) Évaluation des risques	5 sur 5 / 100 % 9 sur 9 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2016	1 000	17 072	18 072	1 230 550 \$	1 302 630 \$	2,2x
2015	1 000	12 746	13 746	783 752 \$	845 242 \$	1,4x
Variation	0	4 326	4 326	446 798 \$	457 388 \$	

POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

MercadoLibre, Inc. (de 2012 à aujourd'hui)	Audit
--	-------



Barbara S. Thomas
Belleair (Floride) États-Unis
Administratrice depuis 2004
Âge : 67 ans
Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2020
A assisté à l'assemblée annuelle de 2016 — a obtenu 99,3 % de votes **pour**

Barbara Thomas est administratrice de sociétés depuis qu'elle a pris sa retraite après avoir mené une longue carrière dans les domaines de la gestion des marques et des biens de consommation. Elle a été administratrice et chef de la direction intérimaire d'Ocean Spray Company et administratrice de Blue Cross Blue Shield of Florida, de Spectrum Brands, Inc. de même que de The Dial Corporation. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'université du Michigan et a suivi le programme de gestion Total Quality de l'université Washington.

Indépendante

Compétences et expérience clés

Responsabilité sociale d'entreprise
Finances
Services financiers
Gouvernance
Ressources humaines et rémunération de la haute direction

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 20 sur 20 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	8 sur 8 / 100 %	Gouvernance Ressources humaines	5 sur 5 / 100 % 7 sur 7 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2016	13 021	20 631	33 652	1 487 082 \$	2 425 636 \$	4,0x
2015	13 021	16 530	29 551	1 016 430 \$	1 817 091 \$	3,0x
Variation	0	4 101	4 101	470 652 \$	608 545 \$	

POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

Avant le 2 septembre 2009, M^{me} Thomas a siégé au conseil d'administration de Spectrum Brands, Inc., qui s'est placée sous la protection de la loi sur la faillite en vertu du *Chapter 11* du *Bankruptcy Code* des États-Unis en février 2009.



L. Scott Thomson
Vancouver (Colombie-Britannique) Canada
Administrateur depuis avril 2016
Âge : 47 ans
Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2028
A assisté à l'assemblée de 2016 — a obtenu 98,4 % de votes **pour**

Scott Thomson est le président et chef de la direction de Finning International Inc., premier concessionnaire d'équipement Caterpillar au monde. Avant de se joindre à Finning en 2013, M. Thomson était chef des finances de Société d'énergie Talisman Inc., où il était responsable des finances, de la fiscalité, de la trésorerie, des relations avec les investisseurs, du marketing, de l'expansion des affaires et de la stratégie commerciale, de la planification et de la gestion du rendement de 2008 à 2013. Avant de se joindre à Talisman, M. Thomson a occupé plusieurs postes de direction auprès d'Entreprises Bell Canada de 2003 à 2008, y compris celui de vice-président directeur, Expansion des affaires. Avant de se joindre à Bell, M. Thomson a été vice-président chez Goldman, Sachs & Co. Il détient un baccalauréat (en économie et en sciences politiques) de l'université Queen's et une maîtrise en administration des affaires de l'université de Chicago.

Indépendant

Compétences et expérience clés

Comptabilité/audit
Marchés financiers
Finances
Services financiers
Ressources humaines et rémunération de la haute direction
Expert financier désigné du comité d'audit

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 10 sur 10 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	4 sur 4 / 100 %	Audit et révision Gouvernance	4 sur 4 / 100 % 2 sur 2 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2016	2 670	1 700	4 370	122 536 \$	314 990 \$	0,52x

POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

Finning International Inc. (de 2013 à aujourd'hui)	Sécurité, environnement et responsabilité sociale
Interfor Corporation (de 2012 à 2016)	

Le 12 avril 2016, M. Thomson s'est joint au comité d'audit et de révision ainsi qu'au comité de gouvernance.

Présence aux réunions

Le tableau ci-après indique le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2016 et l'assiduité globale à ces réunions des membres pertinents pour cette période. Ces données incluent la présence des administrateurs qui se sont retirés ou se retirent du conseil (se reporter ci-après).

Des réunions ont également été tenues avec les autorités de réglementation, les actionnaires ou des groupes représentant des actionnaires, qui ne figurent pas dans le tableau ci-après. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la présence aux réunions de chaque administrateur dans les profils des administrateurs, aux pages 10 et suivantes.

	Réunions	Présence
Conseil	8	99 %
Comité d'audit et de révision	8	100 %
Comité de gouvernance	5	100 %
Comité des ressources humaines	7	100 %
Comité d'évaluation des risques	9	97 %
Nombre total de réunions	37	99 %

Le tableau ci-après indique le nombre de réunions du conseil et des comités auxquelles les administrateurs qui se retirent ou se sont retirés ont assisté au cours de l'exercice 2016.

Ronald Brenneman et Paul Sobey se retirent du conseil le 4 avril 2017. Ashleigh Everett s'est retirée du conseil le 12 avril 2016.

	Réunions	Présence
Ronald Brenneman		
Conseil	8 sur 8	100 %
Comité des ressources humaines	7 sur 7	100 %
Comité d'évaluation des risques (président)	9 sur 9	100 %
Paul Sobey		
Conseil	8 sur 8	100 %
Comité d'audit et de révision (président)	8 sur 8	100 %
Comité d'évaluation des risques	9 sur 9	100 %
Ashleigh Everett		
Conseil	4 sur 4	100 %
Comité de gouvernance	3 sur 3	100 %
Comité des ressources humaines	4 sur 4	100 %

Rémunération des administrateurs

Notre programme de rémunération des administrateurs est conçu pour attirer et garder à notre service des administrateurs compétents tout en harmonisant les intérêts de nos administrateurs avec ceux de nos actionnaires.

Le comité de gouvernance procède à un examen approfondi de la rémunération des administrateurs, qu'il compare à celle d'un groupe de comparaison constitué des plus importantes institutions financières du Canada (Banque de Montréal, CIBC, Banque Royale du Canada, Banque TD, Financière Sun Life et Financière Manuvie) ainsi que de sociétés à grande capitalisation faisant partie de l'indice TSX 60 (notamment BCE, Canadian Tire, CN, Magna, Suncor et TransCanada). Il tient également compte des tendances et des structures de rémunération d'autres institutions financières et internationales comparables.

Le comité examine la rémunération des administrateurs chaque année pour s'assurer que notre programme est approprié, de sorte que nous puissions continuer d'attirer et de garder au service de notre conseil des professionnels compétents et de procurer une valeur adéquate à nos actionnaires compte tenu des risques auxquels s'exposent les administrateurs, des responsabilités qui leur incombent, du temps qu'ils consacrent à leurs fonctions, de leur charge de travail, de la complexité des problèmes qu'ils doivent résoudre, du processus de prise de décisions et des compétences requises de ceux-ci.

ÉLÉMENTS DU PROGRAMME

Le tableau ci-après renferme notre barème de rémunération pour l'exercice 2016. Les administrateurs étaient tenus de recevoir 120 000 \$ de leur rémunération sous forme d'actions ordinaires ou d'UADDA. Le président du conseil touche une rémunération supérieure et les présidents des comités reçoivent une rémunération qui tient compte des responsabilités supplémentaires associées à leur rôle de leadership.

M. Porter n'est pas rémunéré pour ses services en qualité d'administrateur étant donné qu'il est rémunéré pour ses fonctions de président et chef de la direction.

En outre, les administrateurs sont remboursés des frais de déplacement et autres qu'ils engagent pour assister aux réunions ou exercer les activités de la banque.

Notre structure de rémunération des administrateurs renforce l'engagement des administrateurs et est prévisible, transparente et facile à administrer, peu importe le nombre de réunions tenues durant l'année.

Rémunération annuelle des administrateurs

Président du conseil (une tranche de 120 000 \$ doit être reçue sous forme d'actions ordinaires ou d'UADDA)	400 000 \$
Tous les autres administrateurs (une tranche de 120 000 \$ doit être reçue sous forme d'actions ordinaires ou d'UADDA)	200 000 \$

Rémunération annuelle des présidents d'un comité

Audit et révision ressources humaines évaluation des risques	50 000 \$
Gouvernance	25 000 \$

Frais de déplacement

Administrateurs dont la résidence principale est située à au moins 300 km de Toronto ou à l'extérieur du Canada	10 000 \$
---	-----------

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AUX ADMINISTRATEURS EN 2016

Le tableau ci-après indique la rémunération versée aux administrateurs au cours de l'exercice 2016. En tant que président et chef de la direction de la banque, M. Porter n'est pas rémunéré pour ses services en qualité d'administrateur.

Nom	Rémunération				Rémunération totale gagnée (\$)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)	Tranche de la rémunération totale reçue à titre d'administrateur de la banque sous forme d'UADDA (%)
	Conseil (\$)	Président d'un comité (\$)	Président du conseil non-dirigeant (\$)	Frais de déplacement (\$)				
N. Aufreiter	200 000	—	—	—	200 000	—	200 000	60
G. Babatz ¹⁾	200 000	—	—	10 000	210 000	124 177	334 177	57
S. Bonham ²⁾	153 763	—	—	7 688	161 451	—	161 451	100
R. Brenneman	200 000	50 000	—	10 000	260 000	—	260 000	46
C. Dallara	200 000	—	—	10 000	210 000	—	210 000	57
A. Everett ³⁾	89 444	—	—	4 472	93 916	6 128	100 044	100
W. Fatt	200 000	—	—	—	200 000	—	200 000	100
T. Macklem	200 000	—	—	—	200 000	—	200 000	100
T. O'Neill	—	—	400 000	—	400 000	—	400 000	100
E. Pacheco ⁴⁾	200 000	—	—	10 000	210 000	1 326 549	1 536 549	100
U. Power ⁵⁾	110 556	—	—	5 528	116 084	—	116 084	100
A. Regent	200 000	50 000	—	—	250 000	—	250 000	100
I. Samarasekera	200 000	—	—	10 000	210 000	—	210 000	100
S. Segal	200 000	25 000	—	10 000	235 000	—	235 000	100
P. Sobey	200 000	50 000	—	10 000	260 000	—	260 000	100
B. Thomas	200 000	—	—	10 000	210 000	—	210 000	100
S. Thomson ⁶⁾	110 556	—	—	5 528	116 084	—	116 084	100
Total	2 864 319	175 000	400 000	103 216	3 542 535	1 456 854	4 999 389	

1) M. Babatz a gagné 1 750 000 pesos mexicains au cours de l'exercice 2016 à titre de président du conseil de Grupo Financiero Scotiabank Inverlat et de cinq de ses filiales (124 177 \$ CA d'après un taux de change de 0,07095835 le 31 octobre 2016).

2) M. Bonham a été nommé au conseil le 25 janvier 2016, et a touché une rémunération calculée au prorata.

3) M^{me} Everett s'est retirée du conseil le 12 avril 2016. Au moment de son départ, elle a reçu un cadeau d'une valeur de 1 128 \$. Un don de bienfaisance de 5 000 \$ a été offert en l'honneur du départ à la retraite de M^{me} Everett. Celle-ci n'a tiré aucun avantage financier de ce don.

4) M. Pacheco a reçu 2 972 127 100 pesos colombiens au cours de l'exercice 2016 à titre de président du conseil de Banco Colpatría et pour les services qu'il a fournis à celle-ci et à deux de ses filiales aux termes de contrats de travail (1 326 549 \$ CA d'après un taux de change de 0,00044633 le 31 octobre 2016).

5) M^{me} Power a été élue administratrice de la banque le 12 avril 2016 et a reçu une rémunération calculée au prorata.

6) M. Thomson a été élu administrateur de la banque le 12 avril 2016 et a reçu une rémunération calculée au prorata.

NOUVEAUTÉ POUR 2017

En reconnaissance des responsabilités accrues qui incombent aux administrateurs et afin de demeurer concurrentiel dans la course aux administrateurs talentueux, le conseil a approuvé la structure de rémunération suivante, en date du 1^{er} novembre 2016, ainsi que de nouvelles exigences concernant l'actionnariat.

Rémunération annuelle des administrateurs

Président du conseil (une tranche de 170 000 \$ doit être reçue sous forme d'actions ordinaires ou d'UADDA)	450 000 \$
Tous les autres administrateurs (une tranche de 145 000 \$ doit être reçue sous forme d'actions ordinaires ou d'UADDA)	225 000 \$

Rémunération annuelle des présidents d'un comité

Audit et révision ressources humaines évaluation des risques	50 000 \$
Gouvernance	25 000 \$

Frais de déplacement

Administrateurs dont la résidence principale est située à au moins 300 km de Toronto ou à l'extérieur du Canada	10 000 \$
---	-----------

Actionnariat des administrateurs

Nous estimons qu'il est important pour nos administrateurs de détenir une participation substantielle dans la banque et d'harmoniser leurs intérêts avec ceux des autres actionnaires.

Depuis le 1^{er} novembre 2016, les administrateurs doivent détenir des actions ordinaires et/ou des UADDA d'une valeur de 725 000 \$, ce qui représente cinq fois la tranche de leur rémunération à ce titre qu'ils doivent recevoir sous forme de titres de capitaux propres. Le président du conseil est tenu de détenir des titres de capitaux propres d'une valeur de 850 000 \$, soit cinq fois la tranche de sa rémunération annuelle qu'il doit recevoir sous forme de titres de capitaux propres. Les administrateurs ont cinq ans pour satisfaire à cette exigence et doivent maintenir leur participation pendant toute la période durant laquelle ils siègent au conseil. On s'attend également à ce que tous les administrateurs acquièrent la propriété d'au moins 1 000 actions ordinaires, ce dont il peut être tenu compte aux fins du respect de l'exigence précitée, et à ce qu'ils satisfassent à cette exigence au cours de la période de six mois qui suit la date de leur nomination à titre d'administrateur (sauf dans des circonstances uniques ou exceptionnelles).

Les administrateurs doivent recevoir une tranche de 145 000 \$ de leur rémunération sous forme d'actions ordinaires de la banque (en participant au régime d'achat d'actions des administrateurs) ou d'UADDA chaque année, et ce, même après avoir respecté les exigences concernant l'actionnariat. Le président du conseil doit recevoir une tranche de 170 000 \$ de sa rémunération sous forme de titres de capitaux propres chaque année, qu'il ait satisfait ou non aux exigences concernant l'actionnariat. Ils peuvent recevoir le reste de leur rémunération sous forme d'espèces, d'actions ordinaires ou d'UADDA. Aucun des administrateurs ne participe actuellement au régime d'achat d'actions des administrateurs.

Les administrateurs ne participent pas aux régimes de retraite de la banque ni à aucun autre de ses régimes de rémunération. Nous n'octroyons pas d'options d'achat d'actions aux administrateurs.

Interdiction pour les administrateurs d'effectuer des opérations de monétisation ou de couverture

Il est interdit aux administrateurs de monétiser ou de couvrir leur participation économique dans des titres de la Banque Scotia étant donné que les UADDA ne sont pas transférables et que la Loi sur les banques interdit l'utilisation de ventes à découvert ou d'options d'achat ou de vente sur les titres de la banque.

À propos des UADDA

Les UADDA sont des unités fictives qui ont la même valeur que nos actions ordinaires et comportent donc le même risque de fluctuation à la hausse ou à la baisse.

Les administrateurs peuvent faire racheter leurs UADDA en espèces uniquement lorsqu'ils quittent le conseil. La valeur de rachat des UADDA correspond à la valeur marchande de nos actions ordinaires au moment du rachat.

Les UADDA donnent droit à des équivalents de dividende assujettis au même calendrier que les dividendes versés sur nos actions ordinaires, mais ne confèrent à leurs porteurs aucun droit de vote ni aucun des autres droits dont jouissent les actionnaires.

Les administrateurs ont cinq ans pour satisfaire aux nouvelles exigences concernant l'actionnariat. Tous les administrateurs détiennent au moins 1 000 actions ordinaires de la banque.

En tant que président et chef de la direction, M. Porter doit détenir huit fois son salaire de base sous forme de titres de capitaux propres et il dépasse cette exigence.

Proposition d'actionnaire

La proposition suivante et la déclaration à l'appui de celle-ci ont été soumises en français par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3 et traduites en anglais par la Banque Scotia.

Le conseil vous recommande de voter *contre* la proposition pour les raisons indiquées après celle-ci. À moins de directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter *contre* cette proposition.

PROPOSITION N° 1

Retrait des paradis fiscaux

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique de retrait des paradis fiscaux¹ ou des « territoires à faibles taux d'imposition ».

En avril 2016, un dossier attirait l'attention de tous les médias, les *Panama Papers*. Ceux-ci concernaient de documents internes de Mossack Fonseca, un cabinet d'avocats établi au Panama, ayant des bureaux un peu partout sur la planète et figurant parmi les plus importants créateurs de sociétés fictives au monde.

Dans son dernier rapport annuel, nous pouvions constater que la Banque de Nouvelle-Écosse a des succursales dans les Îles Vierges britanniques.

Bien que l'évitement fiscal ne soit pas illégal, **il est immoral**.

Mentionnons ces quelques chiffres² pour bien illustrer l'envergure de l'évitement fiscal au Canada :

- **300 G\$** Fortune accumulée par les particuliers canadiens dans les paradis fiscaux estimée, selon une étude publiée en 2014 par l'économiste Gabriel Zucman;
- **6 G\$** Pertes fiscales annuelles estimées pour le Canada;
- **800 M\$** Pertes fiscales annuelles estimées pour le Québec.

Nous sommes bien conscients que la présence de la Banque dans les paradis fiscaux profite à la Banque, mais également à ses actionnaires : en réduisant les impôts à payer, la Banque produit plus de profits permettant ainsi d'offrir de bons dividendes à ses actionnaires. Peut-on quantifier la somme additionnelle versée sous forme de dividendes due à la présence dans les paradis fiscaux et à l'évitement fiscal? Sûrement qu'un grand nombre d'actionnaires serait prêt à sacrifier ce revenu additionnel pour vivre conformément à leurs valeurs et investir dans une institution financière qui se fait un devoir de payer sa juste part d'impôt? Toutes ces questions, y compris celle du risque encouru, devraient être formellement abordées par la banque dans sa documentation, notamment son rapport RSE.

Il est donc proposé que le conseil d'administration adopte une politique de retrait de ces paradis fiscaux ou de ces « territoires à faibles taux d'imposition ».

La position de la banque

La Banque Scotia est une banque mondiale et offre une variété de services bancaires aux clients situés dans les territoires où elle exerce des activités. Elle a des succursales dans les Îles Vierges britanniques (les « IVB »), où elle exerce des activités depuis 1967 et est assujettie à une réglementation rigoureuse. Notre filiale, Scotiabank (British Virgin Islands) Limited, a près de 70 employés et offre une gamme complète de services bancaires aux particuliers et aux entreprises. Elle compte parmi ses clients des gouvernements, des sociétés et des particuliers. Plus de la moitié de son portefeuille de prêts est constituée de prêts résidentiels qui servent à aider des résidents des IVB à acquérir une propriété. La Banque Scotia offre des services bancaires là où les besoins de nos clients satisfont à nos objectifs d'affaires – et cela inclut les IVB. Ce faisant, nous avons également la responsabilité de payer notre juste part d'impôts dans ces territoires. Nous tenons à préciser que bien que les IVB soient un territoire à faibles taux d'imposition et qu'elles contribuent quelque peu à nos profits mondiaux, un très grand pourcentage de notre clientèle mondiale est situé dans des territoires à taux d'imposition élevés, où nous payons également des impôts.

À la Banque Scotia, nous croyons en l'importance de payer notre juste part d'impôts partout dans le monde et nous le faisons dans le respect tant de la lettre que de l'esprit de la loi. Comme il est indiqué à la page 10 de notre Bilan des contributions communautaires 2015, qui figure sur notre site Web, nous avons payé 2,9 milliards de dollars d'impôts, soit 28 % de notre bénéfice avant impôts, pour l'exercice 2015. Cela représente environ 1 \$ pour chaque tranche de 3 \$ que nous gagnons à l'échelle mondiale.

¹ Paradis fiscaux (traduction maladroite de *Tax Havens*, soit plutôt « cachette fiscale ») ou législation de complaisance (*secrecy jurisdictions*) tels que définis, notamment, dans le *Financial Secrecy Index* du *Tax Justice Network* : <http://www.financialsecrecyindex.com/>

² <http://www.lapresse.ca/le-soleil/affaires/actualite-economique/201605/06/01-4978965-panama-papers-le-fisc-quebecois-sort-les-crocs-contre-la-banque-royale.php>

Aussi, plus récemment, les *Bahama Leaks* secouaient le monde bancaire canadien : <http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/International/2016/09/21/012-banques-canadiennes-bahamas-leaks-rbc-cibc-scotia.shtml>

Nous aimerions également mentionner que des mesures visant une plus grande transparence fiscale entre gouvernements étrangers sont devenues plus standardisées ces dernières années. Aujourd'hui, 105 pays, y compris les IVB, la Barbade, les Îles Caïmans et le Panama, ainsi que des pays comme le Canada ont signé la Convention multilatérale concernant l'assistance administrative mutuelle en matière fiscale parrainée par l'OCDE. Aux termes de cette convention, les gouvernements se fourniront entre eux une assistance en matière fiscale comme l'échange de renseignements sur demande, l'échange spontané de renseignements, l'échange automatique de renseignements, les contrôles fiscaux à l'étranger, les contrôles fiscaux simultanés et l'assistance dans le recouvrement d'impôts. De cette convention et des travaux sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (BEPS) a émergé un nouveau processus de déclaration mondial appelé déclaration pays par pays. Pour les exercices 2016 et suivants, les groupes d'entreprises multinationales (y compris la Banque Scotia) dont les produits d'exploitation consolidés excèdent 750 millions d'euros seront tenus de déposer des déclarations pays par pays pour chaque territoire d'imposition où ils exercent des activités. Cela permettra aux autorités fiscales internationales d'échanger le montant des produits d'exploitation, des profits et des impôts sur le revenu payés ou cumulés pour chaque territoire. De plus, des indicateurs de l'activité économique comme le nombre d'employés et les immobilisations corporelles seront inclus dans les déclarations.

La Banque Scotia s'engage à payer sa juste part d'impôts et elle se conforme à toutes les lois fiscales applicables dans les pays où elle exerce des activités et s'acquitte des obligations d'information fiscale prévues par les conventions internationales. En tant que banque la plus internationale du Canada, elle pondère soigneusement bon nombre d'objectifs au moment de décider d'engager, de maintenir ou de cesser des activités dans un pays donné, y compris les préoccupations de ses clients et celles d'autres parties prenantes comme les collectivités où elle est présente. La Banque Scotia est bien implantée dans les services bancaires aux particuliers dans des pays comme les IVB et ne peut donc appuyer la proposition du MÉDAC qui préconise l'adoption d'une politique visant la cessation d'activités dans certains pays comme les IVB simplement parce que leurs taux d'imposition sont faibles. Pour ces raisons, le conseil recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

Discussion au sujet de la proposition retirée

Le MÉDAC a également soumis la proposition suivante. Après discussions avec la banque, il a accepté de la retirer, mais a demandé que cette proposition, la déclaration à l'appui de celle-ci et la réponse de la banque à celle-ci soient incluses dans la circulaire. Cependant, aucun vote ne sera tenu sur cette proposition.

Ubérisation des services financiers

Il est proposé que le conseil d'administration crée un comité des nouvelles technologies afin de rassurer les actionnaires sur sa capacité de faire face à ces nouveaux enjeux notamment ceux créés par les sociétés de technologie financière (Fintech companies).

Depuis le début des années 2000 et le développement d'Internet, les modes de consommation ont été profondément bouleversés. Les nouvelles technologies ont créé un environnement dans lequel l'innovation est la norme et cette évolution suscite de nouvelles idées basées sur la technologie. Des entreprises comme Amazon, Netflix, Airbnb, UberX sont maintenant des géants pour une raison fort simple : elles ont offert aux consommateurs une nouvelle façon de consommer. Elles ont su contourner les barrières traditionnelles du commerce, mais surtout les entreprises traditionnelles, souvent enlisées dans un mode de fonctionnement vétuste.

Si cette révolution numérique transforme plusieurs secteurs du commerce, certains secteurs n'ont été que très récemment touchés, protégés jusque-là par un environnement réglementaire spécifique. Tel est le cas du secteur financier qui est à son tour frappé de plein fouet par cette révolution numérique.

Aujourd'hui, le modèle d'affaires de l'industrie financière est profondément ébranlé par ce qu'il est coutume d'appeler les *Fintech companies*, c'est-à-dire les entreprises de technologie financière. Le point commun à toutes ces entreprises est qu'elles cherchent à rejoindre leurs clients en leur proposant de nouveaux modes de relations. Elles n'offrent pas l'ensemble de la gamme de services traditionnels de ces institutions, mais seulement l'un ou quelques-uns d'entre eux, dans lequel elles apportent une évolution technique. On en trouve dans presque tous les domaines d'activités de la finance : services financiers en ligne, gestion des finances personnelles, paiement mobile, transfert d'argent, gestion financière, crédit, assurance.

Il est impératif que le conseil d'administration crée un comité spécifique du conseil pour traiter tout autant des enjeux de sécurité que de concurrence soulevés par les nouvelles technologies et qu'il propose au Conseil des stratégies pour s'assurer de ce que la Banque embrasse ce nouveau paradigme de développement. Si un tel comité n'est pas créé, nous exprimons de profondes inquiétudes quant au développement des banques canadiennes traditionnelles dans ce contexte et à la valeur à long terme de notre investissement.

La position de la banque

La transformation numérique de la Banque Scotia représente l'une de nos priorités stratégiques clés et fait partie intégrante de notre stratégie globale. La banque reconnaît le rôle important que jouent les technologies non seulement dans les services bancaires, mais également dans presque tous les aspects de la vie de nos clients. La numérisation de nos interfaces clients, nos canaux de distribution et nos processus internes sont tous des éléments essentiels de notre vision globale qui vise à offrir en tout temps une excellente expérience client. Comme les questions liées aux technologies sont intimement liées à notre stratégie globale, à la surveillance des risques et au rendement futur, le conseil considère que ces sujets doivent être abordés par l'ensemble du conseil plutôt que par un petit nombre d'administrateurs.

Le conseil est fermement convaincu que les questions liées aux technologies doivent être traitées par le conseil dans son ensemble. Le conseil, qui possède une vaste expérience dans plusieurs secteurs d'activité (comme il est indiqué dans les biographies de nos administrateurs), estime avoir un ensemble de compétences approprié, y compris une expérience variée dans les technologies, pour pouvoir surveiller la stratégie numérique de la banque et relever les défis qui guettent actuellement la banque dans ce domaine.

Les développements technologiques figurent au cœur des discussions du conseil et des comités ainsi que de la formation des administrateurs. En septembre 2015, le conseil a visité Silicon Valley pour en apprendre davantage sur les nouveaux venus dans le secteur des systèmes de paiement, de la cybersécurité et de la gestion des données. Ce fut l'occasion pour le conseil de tenir pendant quelques jours des rencontres uniques avec des sociétés de premier plan du secteur des technologies et de comprendre les défis auxquels font face les services financiers dans un contexte très différent. Cette visite a permis au conseil d'avoir des discussions beaucoup plus riches avec la direction par la suite au sujet de la transformation numérique de la banque et du nombre de nouveaux venus dans le secteur des technologies financières. De plus, les technologies figurent régulièrement à notre programme de formation annuel des administrateurs.

Dans le cadre de sa stratégie de transformation numérique, la banque a annoncé plusieurs mesures, notamment des partenariats numériques avec des sociétés de technologie financière comme Kabbage; le lancement d'usines numériques dans nos marchés prioritaires, à savoir le Canada, le Mexique, le Pérou, le Chili et la Colombie et nos partenariats avec les facultés d'écoles de gestion afin de développer la nouvelle génération de candidats talentueux en analyse et en recherche. Dans le cadre de tous ces projets, nous misons sur notre présence mondiale pour faire avancer la banque. Ces initiatives ont été examinées et appuyées par le conseil dans le cadre de notre stratégie numérique qui vise à procurer aux clients une meilleure expérience bancaire. Le conseil dans son ensemble consacre beaucoup de temps aux questions liées aux technologies, qui sont fondamentales pour notre stratégie globale.

Bien que les technologies évoluent constamment, la direction et le conseil abordent ces questions de la même manière que les autres défis fondamentaux et occasions qui se présentent dans le secteur financier. Le conseil est chargé de surveiller notre stratégie globale tandis que nous poursuivons sur notre lancée afin de soutenir le rythme des développements technologiques et de procurer aux actionnaires une valeur élevée. La banque convient que les discussions sur les technologies doivent occuper une place centrale dans les réunions du conseil, mais elles doivent être tenues par l'ensemble du conseil et non par un comité des technologies distinct.

Gouvernance

Faits importants à savoir

NOS ACTIVITÉS SONT HAUTEMENT RÉGLEMENTÉES

Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance sont réglementées par le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), la Loi sur les banques, les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM), la SEC et les deux bourses à la cote desquelles nos actions ordinaires sont inscrites, soit la TSX et la Bourse de New York (NYSE).

NOUS NOUS ENGAGEONS À APPLIQUER DES PRATIQUES EXEMPLAIRES

Nos pratiques en matière de gouvernance satisfont ou dépassent les normes énoncées dans la Loi sur les banques ainsi que les lignes directrices et règles du BSIF, des ACVM, de la TSX, de la NYSE et de la SEC qui s'appliquent à nous.

Bien que nous ne soyons pas tenus de nous conformer à la plupart des règles en matière de gouvernance de la NYSE qui s'appliquent aux émetteurs américains, nous respectons ou dépassons les exigences prévues par ces règles à tous égards importants, sauf comme il est indiqué en résumé dans la section « Gouvernance » de notre site Web.

Le comité de gouvernance examine nos politiques en matière de gouvernance chaque année à la lumière de la réglementation modifiée et des pratiques exemplaires émergentes. Le conseil approuve nos politiques en matière de gouvernance chaque année, y compris les modifications visant à améliorer nos processus et nos normes.

Nouveautés en 2016

Le conseil a :

- resserré davantage les exigences concernant l'actionnariat des administrateurs en augmentant le montant minimal de la rémunération que les administrateurs doivent recevoir sous forme d'actions ordinaires ou d'UADDA chaque année et en exigeant que les administrateurs et le président du conseil détiennent cinq fois la tranche de leur rémunération annuelle respective qu'ils doivent recevoir sous forme de titres de capitaux propres;
- réduit le nombre de conseils externes auxquels les administrateurs peuvent siéger dans ses lignes directrices au moment de déterminer si les administrateurs disposent du temps nécessaire pour siéger au conseil de la banque;
- renforcé sa politique en matière de diversité et aspire à ce qu'au moins 30 % de ses membres soient des femmes.

✓ CE QUE NOUS FAISONS

- ▶ Treize des 15 candidats aux postes d'administrateur sont indépendants
- ▶ Les comités des ressources humaines, de gouvernance ainsi que d'audit et de révision sont totalement indépendants
- ▶ Nous avons séparé les rôles de président du conseil et de chef de la direction en 2004
- ▶ Nous avons mis en place le vote individuel (plutôt que le vote pour un groupe d'administrateurs)
- ▶ Nous avons une politique en matière de vote majoritaire depuis 2005
- ▶ Nous imposons des limites quant à la durée du mandat des administrateurs depuis 2011
- ▶ Nous avons des exigences concernant l'actionnariat importantes qui s'appliquent aux administrateurs
- ▶ Nous publions le nombre de titres de capitaux propres de la Banque Scotia détenus par les administrateurs
- ▶ Les comités du conseil sont pleinement autorisés à retenir les services de conseillers externes indépendants
- ▶ Nous limitons le nombre de sociétés ouvertes au conseil desquelles nos administrateurs peuvent siéger et le nombre de celles au conseil desquelles ils peuvent siéger ensemble
- ▶ Plus de 30 % de nos candidats aux postes d'administrateur sont des femmes. Notre politique en matière de diversité au sein du conseil est également assujettie à des critères concernant l'âge, le genre, l'origine ethnique, la représentation géographique, l'expérience et les caractéristiques personnelles
- ▶ Nous avons des exigences en matière de compétences supplémentaires pour les administrateurs qui souhaitent siéger à notre comité d'audit et de révision, à notre comité des ressources humaines et à notre comité d'évaluation des risques
- ▶ Le conseil et ses comités surveillent l'indépendance des fonctions de finance, de gestion du risque, de conformité, de lutte contre le blanchiment d'argent et d'audit
- ▶ Le comité des ressources humaines et le comité d'évaluation des risques se réunissent pour discuter du risque de rémunération
- ▶ Nous avons un processus d'évaluation du conseil annuel formel
- ▶ Nous entretenons un dialogue avec les actionnaires tout au long de l'exercice. Les actionnaires et les autres parties prenantes peuvent communiquer avec le président du conseil, les administrateurs indépendants et les présidents des comités et divers moyens sont disponibles à cette fin
- ▶ Nous avons un programme d'orientation et de formation des administrateurs formel
- ▶ Nous avons des exigences concernant la présence des administrateurs aux réunions
- ▶ Le quorum pour les réunions des administrateurs est constitué de la majorité des membres du conseil ou des membres d'un comité
- ▶ Les administrateurs interagissent avec les membres des conseils de nos filiales internationales

X CE QUE NOUS NE FAISONS PAS

- ▶ Nous n'échelonnons pas l'échéance des mandats des membres du conseil – tous nos administrateurs sont élus chaque année
- ▶ Les administrateurs dirigeants ne siègent pas aux comités du conseil
- ▶ Le président du conseil n'a pas de voix prépondérante en cas d'égalité des voix
- ▶ Nos administrateurs ne siègent pas à un trop grand nombre de conseils (nous imposons des limites quant au nombre de sociétés ouvertes au conseil desquelles les administrateurs peuvent siéger et il est également tenu compte des postes occupés auprès du conseil de sociétés fermées)
- ▶ Aucun administrateur, dirigeant ou employé ne peut monétiser ou couvrir sa rémunération à base d'actions ordinaires ou de titres de capitaux propres afin d'atténuer le risque lié à l'harmonisation qui découle de nos exigences en matière d'actionnariat
- ▶ Nous n'avons pas d'actions à double catégorie ni d'actions sans droit de vote ou à droit de vote subordonné

À propos du conseil

La Loi sur les banques exige que le conseil soit composé d'au moins sept administrateurs, dont au moins les deux tiers ne peuvent être des entités du même groupe que la Banque Scotia et la majorité doivent être des résidents canadiens. Notre conseil est normalement composé de 12 à 18 administrateurs.

Cette année, 15 candidats sont proposés aux postes d'administrateur, et le conseil estime qu'il s'agit d'un nombre approprié pour susciter des discussions ouvertes et stimulantes, s'assurer que les comités possèdent une bonne variété de compétences, attribuer les responsabilités de façon appropriée et faciliter le renouvellement du conseil. Le conseil doit approuver toute modification du nombre de ses membres.

Le conseil délègue la gestion quotidienne de nos affaires à la haute direction sous réserve de certaines limites.

STRUCTURE DU CONSEIL

Président du conseil

Le président du conseil est un administrateur indépendant, chargé d'aider le conseil à s'acquitter de ses fonctions et responsabilités avec efficacité et efficience et de façon indépendante de la direction.

Le président du conseil préside toutes les réunions du conseil, surveille les travaux des comités du conseil et préside toutes les rencontres avec les administrateurs indépendants et non-dirigeants. Il participe directement à l'orientation des administrateurs, à leur formation continue et au processus d'évaluation du conseil.

Le président du conseil agit en qualité de personne-ressource auprès de la direction. En effet, il conseille le président et chef de la direction sur les enjeux stratégiques et commerciaux importants et les questions de gouvernance. Le président du conseil rencontre le BSIF (notre autorité de réglementation principale), les actionnaires et d'autres parties prenantes au nom du conseil et peut également rencontrer périodiquement les membres des conseils d'administration de nos filiales. En 2016, le président du conseil s'est réuni ou s'est entretenu avec les présidents des conseils de certaines filiales importantes pour discuter, notamment, de questions liées à la gouvernance des filiales. Il existe une ligne de communication établie entre le président du conseil et les administrateurs de nos filiales.

Comités du conseil

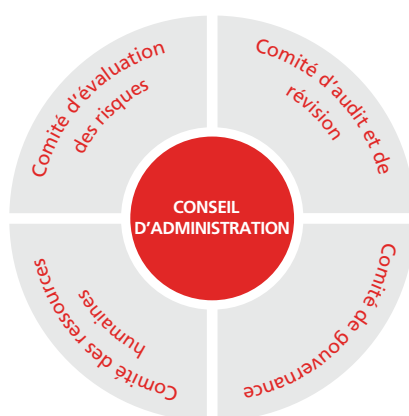
Quatre comités permanents aident le conseil à s'acquitter de ses fonctions et responsabilités. Vous trouverez des descriptions des mandats des comités et de leur composition dans les rapports des comités, qui figurent aux pages 41 et suivantes. Le comité de gouvernance recommande au conseil la composition des comités (ainsi que la candidature des présidents des comités) et vérifie une telle composition tout au long de l'année et après l'assemblée annuelle, une fois que le conseil a été élu. Ce comité vérifie également le plan de relève du président du conseil et des présidents des comités en tenant compte des limites applicables à la durée du mandat des administrateurs.

Les administrateurs siègent à au moins un comité du conseil. Le président du conseil est membre des quatre comités, et chaque président d'un comité est membre du comité d'évaluation des risques. Le président et chef de la direction ne siège à aucun comité du conseil.

Les exigences en matière de composition de chaque comité sont conformes aux lignes directrices en matière de gouvernance des ACVM, aux règles en matière de gouvernance relatives à l'indépendance des administrateurs de la NYSE qui s'appliquent à nous, aux dispositions de la Loi sur les banques applicables aux administrateurs faisant partie du groupe de la banque et à la ligne directrice en matière de gouvernance du BSIF.

Les comités soutiennent le conseil, sous la gouverne générale de notre président du conseil, qui est indépendant de notre chef de la direction.

Les administrateurs indépendants se sont réunis périodiquement à huis clos, en l'absence de la direction, notamment à toutes les réunions du conseil tenues au cours de l'exercice 2016, sauf une. Les administrateurs non dirigeants se sont réunis à huis clos, en l'absence de la direction, à chaque réunion du conseil tenue au cours de l'exercice 2016.



À propos des présidents des comités

Les présidents des comités doivent être des administrateurs indépendants. Chaque président est chargé de ce qui suit :

- faciliter le fonctionnement du comité de façon indépendante de la direction;
- surveiller l'orientation des nouveaux membres;
- formuler des commentaires au président du conseil et au président du comité de gouvernance au sujet des plans de relève concernant la composition du comité, y compris le rôle du président;
- gérer les activités du comité dans le respect de sa charte et traiter toute autre question qui lui est déléguée;
- établir l'ordre du jour des réunions, présider toutes les réunions et s'assurer que les membres disposent de l'information et des ressources nécessaires pour s'acquitter de leurs fonctions;
- faire rapport au conseil des discussions ainsi que des décisions ou recommandations du comité.

MISE EN CANDIDATURE DES ADMINISTRATEURS

Le comité de gouvernance indépendant sert de comité des mises en candidature du conseil et il est chargé de ce qui suit :

- établir les critères de sélection des candidats aux postes d'administrateur et aux postes de membre des comités du conseil;
- maintenir une grille de compétences, de l'expérience et des habiletés requises dans le cadre de la planification de la relève du conseil;
- soumettre à l'examen et à l'approbation du conseil les candidats aux postes d'administrateur.

Le comité tient une liste périodiquement mise à jour des candidats potentiels aux fins d'évaluation, par le comité, des compétences requises et de nos politiques en matière de gouvernance, notamment en matière de diversité. Il retient les services de conseillers externes au besoin pour l'aider à trouver des candidats possédant les compétences et l'expérience appropriées et encourage également les membres du conseil à lui recommander des candidats appropriés.

Un candidat n'est proposé qu'après que le président du comité de gouvernance, le président du conseil, les autres administrateurs indépendants ainsi que le président et chef de la direction l'ont rencontré pour discuter des attentes du conseil en ce qui a trait à l'apport des administrateurs et à leur engagement. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet des caractéristiques et compétences clés dont il est tenu compte dans le cadre de notre processus de mise en candidature aux pages 29 et 37.

Conformément à l'article 143 de la Loi sur les banques, les actionnaires qui détiennent au total au moins 5 % des actions en circulation de la banque pendant au moins le délai minimal prévu par la Loi sur les banques peuvent présenter une proposition formelle de candidatures en vue de l'élection des administrateurs. Il est recommandé aux actionnaires qui souhaitent présenter une telle proposition de se reporter aux dispositions pertinentes de la Loi sur les banques pour connaître la procédure à suivre.

POLITIQUE EN MATIÈRE DE VOTE MAJORITAIRE

En 2005, nous avons adopté une politique en matière de vote majoritaire qui exige que tout candidat à un poste d'administrateur qui n'est pas élu par *au moins* la majorité des voix exprimées (50 % plus une voix) remette sa démission au conseil immédiatement après l'assemblée annuelle.

Dans la plupart des cas, le conseil acceptera l'offre de démission. Toutefois, le comité de gouvernance peut recommander de garder l'administrateur s'il existe des circonstances atténuantes. Le comité tiendra compte de tous les facteurs pertinents, notamment les raisons pour lesquelles les actionnaires se sont abstenus de voter, le nombre d'années de service de l'administrateur, ses compétences et son apport à la Banque Scotia ainsi que nos politiques en matière de gouvernance. Quoi qu'il en soit, le conseil fera part de sa décision dans un communiqué publié dans les 90 jours suivant l'assemblée annuelle. Le conseil peut nommer un nouvel administrateur pour pourvoir au poste s'il accepte la démission. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de notre politique en matière de vote majoritaire dans nos politiques en matière de gouvernance qui sont affichées sur notre site Web.

Les chartes des comités, le mandat du conseil et les descriptions de tâches du président du conseil, des présidents des comités et des administrateurs sont affichés dans la section « Gouvernance » de notre site Web.

Vous trouverez également des renseignements supplémentaires au sujet du comité d'audit et de révision dans notre notice annuelle de 2016, qui est affichée à www.sedar.com.

Cette politique s'applique uniquement aux élections par acclamation (élections dans le cadre desquelles le nombre de candidats aux postes d'administrateur correspond au nombre d'administrateurs devant être élus).

CARACTÉRISTIQUES CLÉS DES ADMINISTRATEURS

Indépendance

Avoir un conseil indépendant est l'une des façons de nous assurer que le conseil fonctionne de façon indépendante de la direction et prend des décisions qui sont dans l'intérêt de la Banque Scotia. Nos normes en matière d'indépendance, qui exigent que la majorité de nos administrateurs soient indépendants, sont conformes au *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe* adopté en vertu de la Loi sur les banques, aux règles des ACVM et aux règles en matière de gouvernance de la NYSE. Nos normes en matière d'indépendance des administrateurs sont affichées dans la section « Gouvernance » de notre site Web.

Nous considérons qu'un administrateur est indépendant s'il n'a pas de relation importante directe ou indirecte avec la Banque Scotia, et disposons d'un processus rigoureux en trois étapes qui nous permet d'évaluer l'indépendance :

1. les administrateurs remplissent un questionnaire détaillé;
2. le conseil évalue l'indépendance des administrateurs en fonction des normes et en tenant compte de tous les facteurs et circonstances pertinents, notamment la relation que des administrateurs potentiels peuvent avoir avec nous ainsi que la relation que leurs conjoints, enfants, principales affiliations d'affaires et autres particuliers pertinents peuvent avoir avec la banque;
3. les administrateurs déclarent tout intérêt important dans les questions soumises au conseil.

Diversité dans la formation et l'expérience

Notre conseil est constitué de professionnels compétents qui possèdent les connaissances financières et l'expérience en matière de gestion du risque requises pour s'acquitter du mandat du conseil et superviser la direction. Nos administrateurs actuels possèdent une vaste gamme de compétences et d'expérience et nous avons fait ressortir certaines d'entre elles dans les profils des administrateurs qui figurent dans la section 1.

Le comité de gouvernance examine régulièrement la relève du conseil en vue d'avoir un conseil et des comités qui possèdent les compétences, qualités et perspectives appropriées et de s'assurer que la durée d'occupation des postes est respectée. Nous estimons que les meilleurs conseils sont ceux qui sont diversifiés sur les plans de l'expérience, de l'expertise, du genre, de l'âge, de l'origine ethnique, de la représentation géographique et des caractéristiques personnelles, comme il est indiqué dans notre politique écrite en matière de diversité au sein du conseil, que le conseil a adoptée en 2013.

Le comité recherche les candidats les plus compétents, hommes ou femmes, compte tenu des compétences que nous avons établies et de l'expérience dont nous avons besoin. Il tient compte de critères en matière de diversité, notamment le genre, l'âge, l'origine ethnique et la représentation géographique, dans le cadre de l'évaluation de la composition du conseil et des candidats potentiels. Eu égard à sa démarche en matière de diversité au sein du conseil, la banque est un signataire de l'Accord Catalyst. Selon sa politique écrite, le conseil aspire à ce qu'au moins 30 % de ses membres soient des femmes. Depuis 2013, plus de 28 % des membres du conseil sont des femmes. Le tiers des candidats aux postes d'administrateur sont des femmes. Le comité de gouvernance examine de façon continue l'efficacité de la politique en matière de diversité dans le cadre de son évaluation continue des candidats aux postes d'administrateur potentiels et, de façon plus formelle, une fois par année dans le cadre de son examen de nos politiques en matière de gouvernance. Il est également tenu compte de l'efficacité de cette politique dans le cadre de notre processus d'évaluation du conseil annuelle.

Une proportion de 87 % de nos candidats aux postes d'administrateur est indépendante.

Brian Porter est un administrateur membre du groupe non indépendant en raison de ses fonctions de président et chef de la direction. Eduardo Pacheco est un administrateur membre du groupe non indépendant en raison des relations d'affaires qu'il entretient avec la Banque Scotia et notre filiale Banco Colpatria.

Cinq des 15 candidats aux postes d'administrateur sont des femmes.

PRIORITÉS DU CONSEIL

Le mandat du conseil consiste en ce qui suit :

- superviser la gestion des activités et affaires de la banque;
- maintenir la vigueur et l'intégrité de la banque;
- surveiller l'orientation stratégique de la banque, sa structure organisationnelle et la planification de la relève pour les postes de haute direction;
- s'acquitter de toute autre fonction requise par la loi.

Le mandat intègre les fonctions et responsabilités particulières des administrateurs de la banque qui sont énoncées dans la Loi sur les banques. Nos administrateurs et dirigeants se conforment à l'exigence de la Loi sur les banques voulant qu'ils agissent avec intégrité et de bonne foi ainsi qu'avec la diligence et la compétence dont ferait preuve une personne raisonnablement prudente.

1. Orientation stratégique

Le conseil surveille notre orientation stratégique et confie à la direction la responsabilité d'exécuter notre stratégie et de produire une performance élevée. Les nouvelles mesures stratégiques ainsi que les acquisitions, dessaisissements et placements importants doivent être présentés au conseil.

Le conseil participe à notre processus de planification stratégique tout au long de l'année comme suit :

- en examinant et en approuvant notre plan stratégique, en tenant compte des occasions et des risques inhérents à nos activités;
- en approuvant les plans annuels visant le capital et les profits;
- en examinant soigneusement de façon régulière l'exécution des plans d'affaires par la direction et leurs résultats;
- en examinant notre plan stratégique en le comparant à notre cadre de tolérance au risque;
- en approuvant notre politique en matière de gestion du capital et en s'assurant que des stratégies appropriées sont mises en place pour atténuer le risque;
- en évaluant notre performance ainsi que la performance de nos secteurs d'activité compte tenu de ce qui suit :
 - nos objectifs financiers et autres établis dans les plans d'affaires;
 - la performance passée;
 - le groupe de comparaison dans le secteur.

Le conseil consacre également au moins une réunion par année à la planification stratégique et approuve notre stratégie. En 2016, le conseil a tenu deux réunions axées sur la stratégie.

2. Surveillance du risque

Notre cadre de gestion du risque définit les bases de la gestion de nos risques principaux dans l'ensemble de l'entreprise. La liste des risques courus par la banque est fournie dans notre rapport de gestion de 2016. Le conseil approuve notre stratégie globale en matière d'évaluation du risque, notamment les principales politiques en matière de risque, et il approuve une fois par année notre cadre de tolérance au risque, qui établit les limites ainsi qu'un équilibre approprié entre les risques et les récompenses. Le conseil examine également le rapport trimestriel sur la gestion du risque d'entreprise de la Banque Scotia et approuve les politiques clés telles que les politiques relatives au risque de crédit, au risque de liquidité et au risque de cybersécurité ainsi que le cadre de regroupement des données et d'information sur les risques.

Nous diversifions le risque en fonction des secteurs d'activité, de la représentation géographique, des produits et des industries. Le risque est géré par trois niveaux de responsabilité, qui sont les suivants :

- les secteurs d'activité;
- la fonction de gestion du risque globale et les autres fonctions de contrôle;
- l'audit interne (aux fins de surveillance indépendante).

La direction tient le comité d'audit et de révision ainsi que le comité d'évaluation des risques au fait des développements en matière de réglementation et informe le conseil de tout développement important dans notre relation avec le BSIF. Le conseil rencontre le BSIF pour discuter des questions de réglementation et des résultats de ses activités de supervision.

Le mandat du conseil est affiché dans la section « Gouvernance » de notre site Web.

L'évolution du cadre de réglementation ainsi qu'un environnement économique plus volatil ont obligé le conseil et les comités à consacrer beaucoup de temps à la surveillance du risque.

Chacun des comités se concentre sur les processus et procédures qui permettent de déceler et de gérer nos principaux risques d'affaires :

- *comité d'audit et de révision* – responsable des procédures de contrôle interne et d'audit ainsi que de l'audit externe;
- *comité de gouvernance* – responsable des politiques, pratiques et tendances en matière de gouvernance et du plan de relève du conseil;
- *comité d'évaluation des risques* – responsable de l'examen de notre cadre de tolérance au risque, de notre tolérance au risque de crédit et des plans de gestion des crises (redressement et résolution) et d'autres politiques clés et, une fois par trimestre, reçoit un résumé complet du profil de risque de la banque et du rendement du portefeuille compte tenu d'objectifs définis;
- *comité des ressources humaines* – responsable des principes de rémunération, de la rémunération à la performance, de la stratégie en matière de leadership et du risque lié aux régimes de retraite et chargé de repérer les employés qui pourraient avoir une incidence importante sur notre exposition au risque.

Le comité d'examen de la rémunération de la direction examine également la rémunération des employés clés dont les fonctions pourraient avoir une incidence importante sur l'exposition au risque, notamment un échantillon représentatif de hauts dirigeants exerçant des fonctions de contrôle et de gérance (vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de ce comité à la page 59). Il en fait rapport par la suite au comité des ressources humaines.

Contrôles internes et systèmes d'information de gestion

Le conseil surveille l'intégrité et l'efficacité de nos systèmes d'information de gestion et contrôles internes et approuve notre politique en matière de contrôles internes.

Le comité d'audit et de révision s'acquitte de ses fonctions principalement comme suit :

- il surveille nos contrôles clés sur l'information financière;
- il prévoit du temps à chaque réunion pour rencontrer séparément l'auditeur en chef, le chef des affaires financières, le chef, Conformité et application de la réglementation, le chef, Lutte contre le blanchiment d'argent et les auditeurs indépendants en l'absence de la direction;
- il reçoit les rapports réguliers de la direction et du service de l'audit interne au sujet de la conception et de l'efficacité de l'exploitation de nos contrôles internes ainsi que des lacunes ou déficiences importantes;
- il surveille notre politique et nos procédures sur le signalement et approuve les procédures au sujet des questions de réception, de dépôt et de résolution des plaintes portant sur des questions de comptabilité ou d'audit.

Contrôles et procédures d'information

Nos contrôles et procédures d'information assurent que tous les renseignements importants sont recueillis et communiqués avec exactitude et de façon régulière aux hauts dirigeants ainsi qu'au conseil.

Notre politique de divulgation, qui figure dans la section « Gouvernance » de notre site Web, fait état de notre engagement à communiquer promptement les renseignements importants d'une manière juste, exacte et en temps opportun aux parties prenantes. Notre comité de divulgation, qui est constitué de hauts dirigeants, constitue un élément clé de ce processus et il est chargé de s'acquitter des responsabilités suivantes :

- évaluer les événements afin de déterminer s'ils donnent lieu à des renseignements importants qui doivent être communiqués ainsi que le moment où ces renseignements doivent être communiqués;
- examiner nos principaux documents d'information (circulaire de sollicitation de procurations, états financiers consolidés annuels et trimestriels et rapports de gestion connexes, notice annuelle et formulaire 40-F) avant de les soumettre à l'examen et à l'approbation du conseil et de les diffuser;
- examiner et mettre à jour notre politique et nos pratiques de divulgation (au moins une fois par année).

Le comité de divulgation relève du président et chef de la direction. Les réunions de ce comité sont présidées par la vice-présidente à la direction, Affaires juridiques.

Engagement des parties prenantes

Le président du conseil, le président du comité de gouvernance et les autres administrateurs indépendants se réunissent durant l'exercice avec un grand nombre de nos parties prenantes, y compris les actionnaires, les groupes d'investisseurs, les autorités de réglementation, les clients, les employés, les administrateurs de nos filiales et le grand public.

Le chef de groupe et chef des affaires financières, le vice-président principal, Relations avec les investisseurs et les autres dirigeants se réunissent régulièrement avec les analystes en placement et les investisseurs institutionnels, au Canada et à l'étranger. Nous tenons également des réunions avec les analystes et investisseurs après la publication de nos résultats financiers trimestriels. Les actionnaires et autres parties prenantes peuvent écouter ces discussions par téléphone ou sur Internet. Notre bureau de gouvernance se réunit également avec les actionnaires, les autorités de réglementation nationales et internationales, les conseils des filiales et d'autres parties prenantes pour discuter de questions liées aux pratiques en matière de gouvernance de la banque à l'échelle mondiale.

Les actionnaires, clients et autres parties prenantes peuvent accéder à de l'information au sujet de la Banque Scotia sur notre site Web et par l'intermédiaire de notre service des relations avec les investisseurs. Les questions provenant des médias et du grand public sont généralement soumises au service des affaires publiques, internes et gouvernementales. Les plaintes des clients sont traitées par les succursales respectives et le bureau du président, en consultation avec d'autres services au besoin.

Les actionnaires peuvent communiquer avec le président du conseil ou l'un de ces services à tout moment (se reporter à la quatrième de couverture).

3. Développement du leadership, diversité et évaluation

Développement du leadership

Le leadership est une priorité pour la banque.

Notre stratégie en matière de leadership est axée sur l'amélioration de la qualité, de la profondeur et de la diversité de notre leadership ainsi que sur le déploiement à l'échelle mondiale de nos dirigeants partout au sein de la banque. Grâce à des activités exercées dans plus de 55 pays, notre plateforme internationale nous permet de repérer et de former des candidats qui ont la capacité, l'aspiration et l'engagement nécessaires pour réussir dans des postes de haute direction au sein de l'organisation. Notre priorité est de constituer l'équipe de direction et de rapprocher la direction des clients, des marchés et des entreprises, d'accélérer la formation de nos plus hauts dirigeants et d'améliorer nos compétences en matière de leadership grâce à un recrutement externe sélectif.

Le conseil surveille notre stratégie en matière de leadership avec le soutien du comité des ressources humaines. Le président et chef de la direction ainsi que la chef de groupe et chef des ressources humaines, conjointement avec le comité du capital humain, sont responsables de cette stratégie; un haut dirigeant est responsable de la gestion quotidienne. Le comité des ressources humaines examine l'efficacité de la stratégie et approuve les mandats du président et chef de la direction et de tous les hauts dirigeants. Il examine également les compétences, l'expérience et les capacités de tous les hauts dirigeants, évalue les candidats aux plus hauts postes de dirigeant (y compris celui de président et chef de la direction) et soumet la candidature des hauts dirigeants à l'approbation du conseil. Le conseil et la direction interagissent de façon formelle et informelle avec les candidats qui sont prêts à occuper un poste de direction et les candidats potentiels, dans le cadre de réunions du conseil et de comités, de séminaires d'information, de dîners avec le conseil et de réunions à l'extérieur des bureaux de la banque.

Diversité du leadership

Comme nous sommes la plus internationale des banques canadiennes, notre empreinte géographique et nos activités variées nous placent dans une position unique pour tirer parti de la plus vaste gamme de compétences, de connaissances et de talents qui soit. Nous sommes d'avis que l'inclusion permet de profiter des avantages de la diversité et qu'elle doit être systémique au sein de notre organisation pour que la banque puisse dominer la concurrence. À la Banque Scotia, nous faisons la promotion d'une culture qui valorise et respecte les différences culturelles, les expériences et les croyances.

Le conseil sur la diversité et l'inclusion de la Banque Scotia est constitué des plus hauts dirigeants de l'organisation. Présidé par la chef de groupe et chef des ressources humaines, ce conseil a pour mandat de se concentrer sur les stratégies et priorités en matière d'inclusion requises pour l'atteinte de nos objectifs. Ses principaux objectifs sont les suivants :

- instaurer et promouvoir une culture d'inclusion et de diversité de perspectives afin d'améliorer les résultats et en assurer le suivi;
- intégrer la diversité et l'inclusion dans nos mesures stratégiques;
- développer le leadership en fonction de l'ouverture d'esprit et de la sensibilisation aux différences culturelles.

Nous nous engageons à créer des occasions qui permettront à tous les employés de réaliser leur plein potentiel. Le recrutement, la formation et l'avancement des femmes à l'échelle mondiale constituent des composantes clés de notre démarche en matière de diversité et d'inclusion. Cette priorité est intégrée dans nos processus de gestion des talents et appuyée par un processus d'évaluation et d'information structuré.

Nous évaluons la représentation des femmes à tous les échelons afin de mesurer nos progrès, notamment à l'échelon de nouveau dirigeant, de vice-président et aux échelons supérieurs, ainsi qu'à l'échelon de haut dirigeant. Toutefois, pour pouvoir apporter des changements significatifs et durables à l'échelon de haut dirigeant, nous estimons essentiel d'axer nos efforts sur l'échelon de nouveau dirigeant de manière à disposer du plus vaste bassin possible de talents de la plus haute qualité. Par conséquent, au lieu de se fixer une cible de représentation des femmes à l'échelon de haut dirigeant, le président et chef de la direction ainsi que les plus hauts dirigeants de la banque se sont engagés à évaluer la mesure « *Femmes promues à un poste de vice-présidente ou à un poste de niveau supérieur* », qui fait partie de la grille d'évaluation interne de la banque.

Nous avons augmenté le pourcentage de représentation des femmes dans des postes de vice-président à l'échelle mondiale, le faisant passer de 25 % en 2013 à 30 % en 2016 – un niveau sans précédent pour la banque. Grâce à nos efforts en matière de recrutement et de formation professionnelle, nous sommes bien placés pour renforcer la représentation des femmes dans les postes de direction à long terme. Une proportion de 26 % ou six des 23 hauts dirigeants de la banque sont des femmes. Le tableau ci-après indique la représentation des femmes dans des postes de direction au cours des deux derniers exercices :

	Nombre de femmes dirigeantes par rapport au nombre de dirigeants	%
Exercice 2016	6/21	29 %
Exercice 2015	5/16	31 %

Évaluation et planification de la relève

Le comité des ressources humaines, conjointement avec le comité d'évaluation des risques ainsi que le comité d'audit et de révision, surveille la planification de la relève de la haute direction, y compris les fonctions de contrôle que sont l'audit, la conformité, les risques, les finances et la lutte contre le blanchiment d'argent. En tant que membre du comité des ressources humaines, le président du conseil participe directement à la surveillance des plans de relève des hauts dirigeants clés. Étant donné l'importance de développer le leadership et de planifier la relève de l'équipe de haute direction, des plans de relève font périodiquement l'objet de discussions lors des réunions du comité des ressources humaines prévues au calendrier.

Le comité des ressources humaines est chargé de gérer la performance du président et chef de la direction. Ce comité évalue la performance du chef de la direction eu égard à son mandat approuvé et à ses objectifs à court et à long terme qui sont établis au début de l'exercice. Le conseil examine l'évaluation ainsi que les évaluations de la performance des autres membres de la haute direction visés et autres.

Il incombe au conseil de choisir le président et chef de la direction, de retenir ses services et, au besoin, de le remplacer. Il dispose d'un plan d'urgence pour atténuer le risque commercial et s'assurer que nous puissions continuer à exercer nos activités de façon prudente dans l'éventualité où le poste de président et chef de la direction deviendrait soudainement vacant.

Nos attentes envers nos administrateurs

Nous nous attendons à ce que les administrateurs consacrent le temps nécessaire aux fonctions du conseil et de ses comités pour être en mesure d'exercer un jugement professionnel indépendant en tout temps et d'agir dans notre intérêt.

INTÉGRITÉ ET ENGAGEMENT

Les administrateurs doivent :

- maintenir des normes élevées en matière d'intégrité :
 - agir avec honnêteté et de bonne foi, avec la diligence et le soin dont ferait preuve une personne prudente, conformément aux exigences de la Loi sur les banques;
 - se conformer à notre Code d'éthique (notamment le Code d'éthique pour Internet et le courrier électronique), la politique de signalement et l'addenda relatif aux administrateurs qui porte sur les conflits d'intérêts ainsi que les autres lignes directrices supplémentaires;
 - faire preuve de jugement;
 - éviter les conflits d'intérêts;
- s'acquitter de leurs responsabilités envers le conseil et les comités :
 - examiner tous les documents relatifs aux assemblées afin de se préparer avec diligence à chaque réunion du conseil et de ses comités;
 - participer activement aux réunions et demander des explications à la direction afin de bien comprendre les enjeux et de formuler des recommandations éclairées, au besoin;
 - protéger notre information et préserver le caractère confidentiel de toutes les discussions;
- être actifs et engagés :
 - parfaire constamment leurs connaissances au sujet de notre entreprise et des développements nationaux et internationaux pertinents afin de pouvoir effectuer un apport significatif;
 - examiner et approuver notre orientation stratégique et notre plan d'affaires et évaluer régulièrement notre performance financière ainsi que la performance des secteurs d'activité par rapport au plan;
 - comprendre les risques inhérents à notre modèle d'entreprise et leur lien avec notre stratégie et notre cadre de tolérance au risque;
 - comprendre notre cadre de réglementation;
 - participer à la formation continue offerte aux administrateurs;
 - assister à au moins 75 % de l'ensemble des réunions du conseil et de ses comités.

Le président du comité de gouvernance rencontrera les administrateurs qui ne satisfont pas à nos exigences en matière d'assiduité et indiquera au conseil s'ils devraient ou non continuer de siéger.

Code d'éthique

Notre Code d'éthique décrit les normes susceptibles de favoriser un comportement éthique à la Banque Scotia. Il fait la promotion du respect des lois et règlements qui s'appliquent à nous. Le conseil approuve le Code d'éthique, y compris toute modification apportée à celui-ci, et le comité d'audit et de révision en surveille le respect.

Tous sont tenus de prendre connaissance du Code d'éthique, y compris notre politique et les procédures en matière de signalement, au moment où ils se joignent à la banque ou au conseil. De plus, ils doivent confirmer par écrit chaque année qu'ils comprennent le Code d'éthique et s'y conforment. Les administrateurs doivent également lire l'addenda des administrateurs concernant les conflits d'intérêts et y consentir. Ces normes s'appliquent sans dérogation, sauf si le conseil approuve la dérogation et la communique conformément à la législation en valeurs mobilières. Le conseil n'a autorisé aucune dérogation en 2016.

Éviter les conflits d'intérêts

Les administrateurs doivent communiquer :

- leurs relations d'affaires et personnelles avec la banque ainsi que les autres sociétés ou entités avec lesquelles ils entretiennent des relations;
- s'ils ont un conflit d'intérêts à l'égard d'une question devant être abordée par le conseil. Le cas échéant, ils doivent éviter de participer aux discussions du conseil ou de ses comités portant sur cette question et de voter sur celle-ci.

Le conseil se conforme à toutes les exigences de la Loi sur les banques portant sur les conflits d'intérêts. Le comité d'audit et de révision surveille la conformité et informe le conseil de tout écart important et des mesures correctives qui ont été prises.

Vous trouverez le Code d'éthique de la Banque Scotia dans la section « Gouvernance » de notre site Web.

Soulever une préoccupation

La politique sur le signalement est une mesure qui aide à préserver l'intégrité de notre information financière et de nos relations d'affaires et à faire la promotion du respect du Code d'éthique. Elle protège les employés qui produisent une déclaration de bonne foi.

Tous les administrateurs, dirigeants et employés doivent immédiatement faire part de toute préoccupation au sujet de l'information financière ou d'une activité frauduleuse soupçonnée, d'un manquement au Code d'éthique et d'autres politiques en matière de conformité ou de représailles contre une personne qui soulève une préoccupation.

Voici les moyens dont disposent les administrateurs, dirigeants et employés aux termes de la politique pour soulever des préoccupations :

- ils peuvent appeler le service téléphonique spécial sans frais ou faire un signalement en ligne, de façon anonyme et confidentielle (le service téléphonique et le site Web sont tenus par un tiers indépendant);
- toutes les préoccupations peuvent être soulevées auprès de l'auditeur en chef. Les préoccupations relatives à la conformité avec la réglementation, à tout manquement au Code d'éthique ou à d'autres politiques en matière de conformité peuvent être soulevées directement auprès du groupe Conformité globale;
- un tiers peut soulever une préoccupation en communiquant avec le bureau du président (se reporter en quatrième de couverture).

Un administrateur peut s'entretenir avec le président du comité d'audit et de révision ou du comité de direction ou encore le président du conseil pour lui faire part de ses préoccupations. Tous les signalements crédibles feront l'objet d'une enquête interne ou d'une enquête effectuée par un tiers indépendant et les mesures appropriées seront prises. Les préoccupations importantes doivent être soulevées au président du comité d'audit et de révision et aux hauts dirigeants.

DURÉE D'OCCUPATION DU POSTE ET LIMITES APPLICABLES À LA DURÉE DES MANDATS

Nos limites applicables à la durée des mandats déterminent la période maximum pendant laquelle les administrateurs peuvent présenter leur candidature afin d'être réélus et ne garantissent pas la durée d'occupation du poste. Le conseil estime que les limites applicables à la durée d'un mandat, l'évaluation de l'indépendance des administrateurs et le processus d'évaluation du conseil l'aident collectivement à s'assurer que la candidature d'administrateurs efficaces et indépendants est proposée aux fins d'élection par les actionnaires chaque année et qu'il s'agit d'éléments importants du processus de planification de la relève du conseil.

Nous imposons depuis 2011 des limites quant à la durée du mandat des administrateurs, que nous continuons de peaufiner. Nous avons notamment imposé des limites applicables à la durée du mandat des présidents des comités en 2012. Nos limites applicables à la durée des mandats s'établissent comme suit :

- les administrateurs nommés ou élus avant le 3 décembre 2010 doivent se retirer 1) le 1^{er} avril 2021 ou, si elle est antérieure, 2) à la date à laquelle ils atteignent l'âge de 70 ans. Cependant, si, à l'âge de 70 ans, un administrateur n'a pas siégé pendant 10 ans, son mandat sera prolongé et il devra se retirer à la fin d'une période de 10 ans;
- les administrateurs nommés ou élus entre le 3 décembre 2010 et le 1^{er} juillet 2015 doivent se retirer 1) à la fin d'une période de 15 ans ou, si elle est antérieure, 2) à la date à laquelle ils atteignent l'âge de 70 ans. Cependant, si, à l'âge de 70 ans, un administrateur n'a pas siégé pendant 10 ans, son mandat sera prolongé et il devra se retirer à la fin d'une période de 10 ans;
- les administrateurs nommés ou élus après le 1^{er} juillet 2015 peuvent siéger au conseil pendant une période de 12 ans;
- un administrateur peut siéger en tant que président d'un comité pendant trois ans et pour une période supplémentaire de deux ans, avec l'approbation du conseil;
- la date à laquelle un administrateur ne peut plus poser sa candidature en vue d'être réélu est indiquée dans les profils des administrateurs, qui figurent aux pages 10 et suivantes.

La durée moyenne d'occupation du poste d'administrateur par nos candidats est de 3,9 ans.

Les actionnaires élisent les administrateurs chaque année pour un mandat d'un an.

Les actionnaires votent pour les administrateurs individuellement et non pour un groupe d'administrateurs.

Politique en matière de démission (changement de fonctions principales)

Un administrateur doit offrir de remettre sa démission lorsque ses fonctions principales changent. Cela permet au conseil d'évaluer l'incidence d'un tel changement sur la composition du conseil. Un dirigeant de la banque qui est également un administrateur de la banque est réputé avoir démissionné en tant qu'administrateur lorsqu'il cesse d'exercer ses fonctions de dirigeant, sauf si le dirigeant est un ancien chef de la direction et que le conseil a demandé qu'il continue de siéger au conseil pendant une période fixe.

Au cours de la dernière année, M. Fatt a annoncé qu'il se retirait de ses fonctions auprès de FRHI Hotels & Resorts en juillet 2016. Après réflexion et sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil a demandé à M. Fatt de continuer de siéger au conseil.

SIÉGER AU CONSEIL D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES

Les administrateurs ne peuvent réaliser leur plein potentiel au sein du conseil que s'ils agissent de façon indépendante et qu'ils peuvent consacrer le temps nécessaire à leurs responsabilités. Par conséquent, nous limitons le nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquelles ils peuvent siéger :

- les administrateurs qui sont chefs de la direction ou hauts dirigeants de sociétés ouvertes devraient siéger au conseil d'au plus deux sociétés ouvertes (y compris le conseil de la société dont il est chef de la direction ou haut dirigeant);
- les autres administrateurs devraient siéger au conseil d'au plus quatre sociétés ouvertes;
- les administrateurs ne peuvent siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes sans approbation;
- les administrateurs ne peuvent siéger au conseil d'une institution financière qui n'est pas du même groupe sans approbation.

Il est également tenu compte des mandats en tant qu'administrateur exercés auprès de sociétés fermées (sauf l'emploi d'un administrateur) au moment d'évaluer si une personne a suffisamment de temps pour siéger au conseil de la banque. Le comité de gouvernance peut utiliser son pouvoir discrétionnaire afin d'autoriser des dérogations aux limites précitées dans certaines circonstances, mais ces dérogations doivent être communiquées au conseil. Aucun candidat à un poste d'administrateur n'a encore bénéficié d'une telle dérogation.

Administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils

Nous restreignons également le nombre de conseils auxquels nos administrateurs peuvent siéger ensemble. Au plus deux administrateurs peuvent siéger ensemble au conseil d'une même société ouverte sans le consentement du comité de gouvernance.

Le conseil examine périodiquement les conflits d'intérêts potentiels. Le comité de gouvernance discute également des mandats au sein du conseil d'autres sociétés ouvertes que les administrateurs peuvent accepter pour s'assurer que leurs autres obligations cadrent avec les lignes directrices et les attentes du conseil. Le comité fait des recommandations au conseil au besoin. Le conseil a déterminé que le fait pour les administrateurs dont il est question ci-après de siéger ensemble à d'autres conseils ne les empêche pas d'exercer un jugement indépendant en tant que membres de notre conseil.

	Conseil	Membre du conseil
Scott Bonham	Les Compagnies Loblaw limitée	Audit
Thomas O'Neill	Les Compagnies Loblaw limitée (administrateur principal)	Gouvernance, formation des employés, mises en candidature et rémunération (président)
Scott Bonham	Magna International Inc.	Audit Surveillance du risque d'entreprise
Indira Samarasekera	Magna International Inc.	Gouvernance, rémunération et mises en candidature

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE

Nos administrateurs actuels et nos candidats aux postes d'administrateur sont d'importants dirigeants au sein du monde des affaires et dans leur collectivité. Ils apportent au conseil une riche expérience, suscitent la confiance du public et connaissent nos activités ainsi que les régions géographiques où nous exerçons des activités. Grâce à la formation, aux compétences et à l'expérience des administrateurs, pris dans l'ensemble, le conseil est en mesure de s'acquitter de ses fonctions et de superviser les activités et affaires de la banque.

Grille de compétences

Pour siéger à notre conseil, les administrateurs doivent posséder une vaste expérience en leadership et en stratégies. En outre, chaque administrateur, en consultation avec le comité de gouvernance, a déterminé cinq autres domaines d'expérience clés. Le comité a élaboré la grille de compétences ci-après en fonction de ce processus de consultation et après avoir convenu des domaines d'expérience clés de chaque administrateur actuel.

	N. Aufreiter	G. Babatz	S. Bonham	R. Brenneman*	C. Dallara	W. Fatt	T. Macklem	T. O'Neill	E. Pacheco	B. Porter	U. Power	A. Regent	I. Samarasekera	S. Segal	P. Sobey*	B. Thomas	S. Thomson
Domaines d'expérience clés																	
Leadership	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Formation en stratégies	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comptabilité/audit						✓		✓	✓		✓	✓			✓		✓
Marchés financiers		✓	✓	✓						✓	✓	✓		✓	✓		✓
Responsabilité sociale d'entreprise					✓				✓			✓	✓			✓	
Finances	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓
Services financiers	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓				✓		✓	✓
Gouvernance	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓	
Ressources humaines et rémunération de la haute direction	✓			✓		✓						✓	✓			✓	✓
Politique publique		✓			✓		✓			✓			✓	✓			
Gestion du risque		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		
Technologies	✓		✓					✓			✓		✓				

* Se retire du conseil le 4 avril 2017.

Le comité de gouvernance tient également une grille détaillée des domaines d'expérience généraux de chaque administrateur (comme le marketing, la réglementation, la conformité, la vente au détail et les services au consommateur), de leur formation, de leurs compétences langagières et de leur expérience dans les régions où nous exerçons des activités. Il utilise ces grilles pour évaluer la composition du conseil, le plan de relève du conseil ainsi que les candidats potentiels aux postes d'administrateur (vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la mise en candidature des administrateurs à la page 28).

Formation et évaluation des administrateurs

Les administrateurs doivent comprendre la nature et le fonctionnement de nos activités, y compris la taille, la complexité et le profil de risque de la banque, et se tenir au fait des questions relatives à la gouvernance, à la réglementation, au risque, à l'entreprise, au secteur d'activité et à d'autres éléments clés pour être des membres efficaces de notre conseil. Le conseil a approuvé une ligne directrice sur l'orientation et la formation continue des administrateurs, qui fait état de notre engagement envers la formation des administrateurs, des responsabilités du comité de gouvernance et du contenu de notre programme de formation et d'orientation. Nous nous attendons à ce que tous les administrateurs participent à nos programmes de formation et suggèrent des sujets de séminaires, de séances d'information ou d'autres rapports.

ORIENTATION

Notre programme d'orientation aide les nouveaux administrateurs à mieux comprendre leurs responsabilités et les activités de la banque le plus rapidement possible, de manière à pouvoir s'engager pleinement et contribuer aux travaux du conseil et des comités d'une manière significative.

Les nouveaux administrateurs reçoivent les documents de référence suivants :

- une trousse d'orientation, qui explique les exigences juridiques importantes, nos règlements administratifs, les fonctions et responsabilités des administrateurs ainsi que les politiques et procédures de la banque et du conseil, les organigrammes, un aperçu de nos secteurs d'activité et un exemplaire de nos documents d'information;
- notre livre d'information sur la gouvernance, qui contient de l'information au sujet de nos pratiques et politiques en matière de gouvernance, du conseil et des comités, des exigences de la Loi sur les banques et d'autres exigences juridiques, des déclarations d'initiés et de notre Code d'éthique.

De plus :

- ils rencontrent le président et chef de la direction, les chefs des fonctions de contrôle et les autres hauts dirigeants durant l'année;
- ils sont invités à assister aux réunions de tous les comités à des fins éducatives et ils peuvent demander d'assister à toute réunion par la suite;
- ils examinent le plan de gestion des crises (redressement) de la banque et ont l'occasion d'en discuter avec la direction;
- ils assistent à des séances d'information sur des aspects importants de nos activités qui ont été conçues pour les nouveaux administrateurs.

Orientation des administrateurs durant l'exercice 2016

Formation	Date	Groupe de personnes ayant reçu l'invitation
Comptabilité, contrôle et information financière	Novembre 2015 Juin 2016	Nouveau membre du conseil Nouveaux membres du conseil
Gestion du risque global	Novembre 2015 Août 2016 Octobre 2016	Nouveau membre du conseil Nouveau membre du conseil Nouveaux membres du conseil
Conformité globale	Novembre 2015 Mai 2016	Nouveau membre du conseil Nouveaux membres du conseil
Lutte contre le blanchiment d'argent/ financement des activités terroristes	Août 2016 Octobre 2016	Nouveaux membres du conseil Nouveaux membres du conseil
Audit interne	Novembre 2015 Juin 2016	Nouveau membre du conseil Nouveaux membres du conseil
Activités bancaires canadiennes	Novembre 2015	Nouveau membre du conseil
Activités bancaires internationales	Février 2016	Nouveau membre du conseil

FORMATION CONTINUE

Notre programme de formation continue tient nos administrateurs au courant des faits nouveaux en matière de réglementation, des initiatives commerciales et des autres enjeux qui touchent les activités de la banque, de sorte qu'ils puissent s'acquitter de leurs responsabilités plus efficacement.

Nous tenons des séances d'information périodiques sur des aspects importants, complexes ou propres à nos activités. Nous fournissons également périodiquement aux administrateurs du matériel pédagogique et des rapports entre les réunions. Durant les réunions tenues au cours de l'exercice, les comités ont consacré du temps supplémentaire à la gouvernance des risques et de la rémunération. De plus, nous tenons des réunions du conseil à l'extérieur des bureaux de la banque pour que les administrateurs se familiarisent avec nos activités régionales et internationales et qu'ils puissent rencontrer les hauts dirigeants locaux. En 2016, notre conseil s'est réuni à Calgary, en Alberta dans le cadre de notre assemblée annuelle des actionnaires. Le conseil a approuvé la tenue d'une réunion à l'extérieur des bureaux de la banque et une visite à Lima, au Pérou en 2017.

Tous les membres du conseil ont accès aux documents qui sont distribués aux comités aux fins de formation continue et d'information.

Formation donnée aux administrateurs durant l'exercice 2016

Formation	Date	Groupe de personnes ayant reçu la formation ou la documentation
Visite de Tangerine Rencontre avec la direction de Tangerine et visite de son siège social	Décembre 2015	Conseil
Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes Séance de formation sur les systèmes de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes et les faits nouveaux dans ce domaine	Décembre 2015	Conseil
Survol de portefeuilles Séances de formation données par la Gestion du risque global sur divers portefeuilles de la banque, comme les services financiers, les technologies, l'expédition et le transport, l'énergie, les pipelines, les raffineries et les produits pétrochimiques, les télécommunications et les médias, la construction, l'agriculture, le secteur minier, le secteur automobile, l'immobilier, les biens de consommation, l'hôtellerie et les soins de santé	Toutes les réunions du comité d'évaluation des risques tenues en 2016	Comité d'évaluation des risques
Gestion du risque Rapports trimestriels sur la gestion du risque en entreprise portant sur les risques de crédit, de marché, de liquidité, d'exploitation, d'essais dans des conditions critiques, de capital, de technologies de l'information, d'assurance ainsi que sur les risques émergents et d'autres risques	Rapports trimestriels	Conseil Comité d'évaluation des risques
Mise à jour réglementaire sur le BSIF Séances de formation données par la Conformité sur diverses questions d'ordre réglementaire, notamment la conformité, la gestion du risque et divers autres domaines d'intérêt	Janvier 2016 Février 2016 Avril 2016 (comité d'évaluation des risques seulement) Mai 2016 Juin 2016 (comité d'évaluation des risques seulement) Août 2016 Octobre 2016	Comité d'audit et de révision Comité d'évaluation des risques
Faits nouveaux en matière de gouvernance qui concernent les filiales Rapport sur les faits nouveaux en matière de gouvernance à l'échelle nationale et internationale qui touchent les filiales de la banque	Janvier 2016	Conseil
Services bancaires commerciaux canadiens Présentation du Réseau canadien sur les faits nouveaux dans le secteur	Janvier 2016	Conseil
Perspectives des actionnaires Discussion avec le service Relations avec les investisseurs et un investisseur institutionnel sur les perspectives des actionnaires au sujet de la banque et de sa stratégie	Janvier 2016	Conseil
Mise à jour économique mondiale Présentation de l'économiste en chef sur les perspectives économiques mondiales	Février 2016	Conseil
Rapport sur la sécurité informatique et la cybersécurité Présentation des Technologies de l'information et solutions (TIS)	Avril 2016	Conseil
Ouest canadien – région des Prairies Présentation de la direction sur les défis et occasions de l'économie locale	Avril 2016	Conseil
Risque de crédit lié aux prêts aux particuliers et information sur le regroupement des données sur le risque Présentation par la Gestion du risque global et les TIS	Mai 2016	Conseil
Culture de gestion du risque Présentation par la Gestion du risque global	Juin 2016	Conseil
Rapport des Relations avec les investisseurs Formation d'appoint donnée par les Relations avec les investisseurs sur le profil des actionnaires de la banque, le programme des relations avec les investisseurs, les principaux enjeux qui touchent les investisseurs, les analystes et les agences de notation	Juin 2016	Conseil
Services bancaires et marchés mondiaux – recherche sur les titres de capitaux propres institutionnels, ventes et négociation Séance de formation sur ces secteurs d'activité	Juin 2016	Conseil
Gestion de patrimoine mondiale Présentation par la direction sur la stratégie de la banque	Août 2016	Conseil
Prêts automobiles/indirects Présentation par la direction sur les faits nouveaux dans le secteur, les défis et la stratégie de la banque	Octobre 2016	Conseil

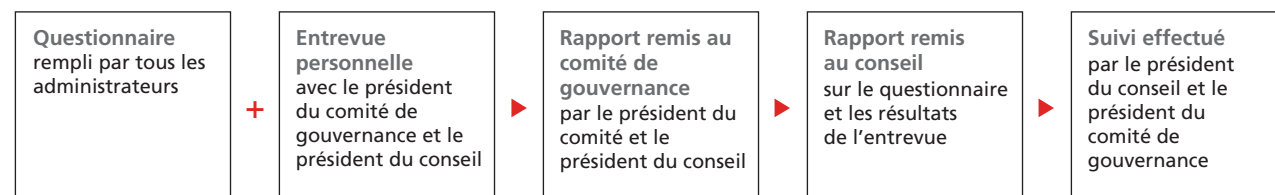
ACCÈS À L'INFORMATION

Nous utilisons un système de transmission par voie électronique sécurisé afin de diffuser rapidement l'information, de sorte que les administrateurs ont accès en temps opportun aux documents et aux autres renseignements dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités. De l'information est postée périodiquement afin de tenir les administrateurs informés des questions pertinentes pour le conseil dans l'exercice de ses fonctions entre les réunions. Grâce à ce portail, les administrateurs ont accès aux documents du conseil, aux mises à jour de la direction et à d'autres renseignements clés.

Tous les administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (ICD) et ont accès au calendrier de ses activités. L'ICD soutient la formation des administrateurs et fait la promotion de pratiques exemplaires en matière de gouvernance.

ÉVALUATION DU CONSEIL

Le comité de gouvernance est responsable des évaluations de notre conseil. En 2016, le conseil a opté pour un processus en trois parties. Le comité a surveillé l'évaluation du conseil et il a conclu que le conseil et ses comités fonctionnaient bien.



Questionnaire

- rédigé par le président du conseil et le président du comité de gouvernance et approuvé par le comité de gouvernance avant d'être distribué;
- comprend des questions fermées et ouvertes visant à obtenir des commentaires sur une variété de sujets, dont l'accès du conseil à la direction et ses communications avec celle-ci;
- porte sur les communications du conseil et d'autres questions liées à l'exploitation;
- sollicite le point de vue des administrateurs sur la façon dont le conseil traite les questions stratégiques et le risque;
- vise à obtenir des commentaires sur la relation du conseil avec le président du conseil;
- centralisé entre les mains de la secrétaire afin d'en préserver la confidentialité et constitue la base des entrevues personnelles avec les administrateurs.

Entrevues personnelles avec le président du conseil

- effectuées individuellement par le président du conseil, à l'aide des résultats du questionnaire confidentiel, en vue d'inciter les administrateurs à formuler franchement leurs commentaires au sujet de l'efficacité du conseil, de la performance du comité, de la performance individuelle, de la gouvernance et d'autres questions relatives à l'efficacité du conseil ou à ses activités;
- portent sur le point de vue des administrateurs au sujet de la relève pour des postes clés au sein du conseil, notamment les présidents de comités et les successeurs potentiels du président du conseil;
- permettent de formuler des commentaires formels sur l'engagement de la direction auprès du conseil;
- facilitent le processus de sorte que les administrateurs puissent formuler des commentaires sur l'apport de leurs pairs au conseil et à ses comités et leurs préoccupations.

Entrevues personnelles avec le président du comité de gouvernance

- effectuées individuellement par le président du comité, à l'aide des résultats du questionnaire confidentiel, en vue d'inciter les administrateurs à formuler franchement leurs commentaires au sujet de l'efficacité du conseil, de la performance du comité, de la performance individuelle, de la gouvernance et d'autres questions relatives à l'efficacité du conseil et à ses activités;
- permettent de formuler des commentaires formels sur la performance du président du conseil.

Rapport au comité de gouvernance

- présenté par le président du comité au comité aux fins de discussions et de commentaires;
- le président du comité et le président du conseil ont examiné les résultats et formulé des recommandations.

Rapport au conseil

- présenté par le président du conseil et le président du comité de gouvernance;
- le président du comité et le président du conseil ont présenté des recommandations fondées sur les résultats.

Suivi

- le président du comité et le président du conseil ont élaboré un plan d'action en vue de régler des problèmes, d'effectuer un suivi des progrès et de transmettre des rapports;
- le plan d'action prévoit la collaboration avec d'autres présidents de comités, au besoin.

Le conseil examine le processus d'évaluation chaque année et le modifie au besoin afin d'y refléter les commentaires formulés par les administrateurs, de nouvelles règles de gouvernance, des pratiques exemplaires et toute modification apportée au mandat du conseil et aux chartes des comités. On encourage également les administrateurs à transmettre en tout temps au président du conseil et au président du comité de gouvernance leurs commentaires ou préoccupations.

Rapports des comités

Le conseil a quatre comités permanents. Les rapports des comités ci-après décrivent les responsabilités principales et activités de chaque comité et les réunions qu'ils ont tenues au cours de l'exercice 2016. Les membres dont le nom figure ci-après sont les membres des comités en date du 31 octobre 2016.

Chaque comité prévoit du temps lors de chaque réunion pour se réunir à huis clos en l'absence de la direction. Ils peuvent également retenir les services de conseillers ou de consultants externes au besoin et approuver leurs contrats ainsi que leur rémunération. Les comités d'audit et de révision, de gouvernance et des ressources humaines sont composés uniquement d'administrateurs indépendants.

COMITÉ D'AUDIT ET DE RÉVISION

Paul Sobey (président, expert financier)

Guillermo Babatz (expert financier)

Scott Bonham

Charles Dallara

William Fatt (expert financier)

Tiff Macklem

Thomas O'Neill (expert financier)

Una Power (expert financier)

Scott Thomson (expert financier)

Réunions : 8

Le comité a rencontré séparément KPMG à chaque réunion prévue au calendrier.

Le chef des affaires financières, l'auditeur en chef et le chef, Conformité et application de la réglementation ont assisté à chaque réunion du comité prévue au calendrier et chacun d'entre eux s'est réuni séparément à huis clos avec le comité à chacune de ces réunions. Après sa nomination, la chef, Lutte contre le blanchiment d'argent a assisté à six réunions du comité prévues au calendrier et s'est réuni séparément à huis clos avec le comité à quatre de ces réunions.

Le comité s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction à chacune de ses réunions prévues au calendrier.

Le comité a examiné son mandat et estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités.

Le comité d'audit et de révision est principalement chargé de surveiller l'intégrité de notre information financière, la conformité avec les exigences juridiques et réglementaires, les fonctions de contrôle interne et notre relation avec les auditeurs externes. Tous les membres du comité d'audit possèdent des compétences financières au sens des règles des ACVM, et six membres ont été désignés « experts financiers » (au sens donné au terme *financial experts* par la SEC).

Information financière – surveille la qualité, l'intégrité et la publication en temps opportun de notre information financière annuelle et trimestrielle. Examine les communiqués financiers et communiqués sur les résultats avant qu'ils soient publiés.

Conformité et révision – s'acquitte du rôle du comité de révision, conformément aux exigences de la Loi sur les banques, et examine notamment les opérations avec les parties apparentées et surveille les procédures de résolution des conflits d'intérêts. Surveille notre conformité à l'échelle mondiale avec les exigences juridiques et réglementaires.

Contrôles internes – surveille les procédures de contrôle interne et leur efficacité. Communique directement avec l'Audit interne et en surveille l'efficacité.

Auditeurs externes – surveille l'audit effectué par ceux-ci et évalue leur indépendance et leurs autres compétences. Communique directement avec eux et recommande au conseil la reconduction de leur mandat, sous réserve de l'approbation des actionnaires.

Surveillance des fonctions de contrôle – surveille nos fonctions Finance, Conformité globale, Lutte contre le blanchiment d'argent et Audit interne ainsi que leur indépendance, et évalue l'efficacité des chefs de chaque fonction.

Faits saillants en 2016

- a examiné et soumis à l'approbation du conseil les états financiers consolidés annuels et intermédiaires de la banque et les rapports de gestion connexes, les communiqués financiers, la notice annuelle et le formulaire 40-F;
- a examiné les services approuvés au préalable devant être fournis par les auditeurs externes chaque trimestre, examiné le plan d'audit des auditeurs ainsi que surveillé l'audit, y compris l'avis des auditeurs sur l'efficacité de notre contrôle interne sur l'information financière. A soumis la rémunération des auditeurs pour 2016 à l'approbation du conseil et évalué leur performance. A examiné et analysé le rapport d'audit externe;
- a procédé à un examen périodique de l'auditeur externe et conclu cet examen en recommandant au conseil de reconduire le mandat des auditeurs externes, sous réserve de l'approbation des actionnaires;
- a examiné et surveillé notre cadre de contrôle interne. A examiné et approuvé notre politique en matière de contrôle interne et l'a soumise à l'approbation du conseil;
- a reçu des rapports sur les opérations avec les personnes apparentées et examiné la déclaration d'employé annuelle du président et chef de la direction ainsi que la conformité des administrateurs et des dirigeants avec les lignes directrices en matière d'éthique (maintenant appelées le Code d'éthique);
- a examiné et analysé les rapports d'audit trimestriels, y compris les rapports sur nos procédés de contrôle interne, de gestion du risque et de gouvernance. A approuvé le plan d'audit annuel ainsi que la méthode d'évaluation du risque global et examiné les résultats d'audit ainsi que les domaines dont l'importance évolue;
- a rencontré les dirigeants des secteurs d'activité pour discuter des questions d'audit, de conformité et de réglementation relatives à leurs secteurs d'activité;
- a examiné les rapports trimestriels et annuels au sujet de nos programmes de conformité globale;
- a examiné les rapports périodiques sur notre programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes;
- a examiné les rapports de la direction sur les constatations des autorités de réglementation et les poursuites intentées contre nous et nos filiales et discuté des mesures juridiques importantes avec la vice-présidente à la direction, Affaires juridiques et le directeur adjoint des Affaires juridiques;
- a examiné le rapport annuel de l'ombudsman;
- a approuvé les mandats du chef des affaires financières, de l'auditeur interne en chef, du chef, Conformité et application de la réglementation et du chef, Lutte contre le blanchiment d'argent à l'échelle mondiale et évalué l'efficacité de chaque dirigeant;
- a surveillé l'indépendance des fonctions Finance, Audit interne et Conformité globale, évalué leur efficacité et examiné leurs plans de relève ainsi qu'examiné et approuvé leurs mandats, budgets, structures organisationnelles et ressources;
- a surveillé la mise sur pied du service de lutte contre le blanchiment d'argent en tant que service autonome de la banque, est responsable des questions liées au blanchiment d'argent et au financement d'activités terroristes à l'échelle mondiale et a examiné un rapport intermédiaire sur les ressources consacrées à la lutte contre le blanchiment d'argent, la structure et la planification de la relève dans le cadre de cette nouvelle responsabilité;
- a examiné et soumis à l'approbation du conseil le rapport des administrateurs à l'intention du BSIF sur les activités de révision exercées au cours du dernier exercice;
- a examiné le rapport d'un tiers indépendant sur l'efficacité de notre fonction Audit interne;
- a discuté des plans de relève pour le président du comité avec le président du comité de gouvernance et a recommandé au comité de gouvernance de remplacer M. Sobey par M. Fatt à titre de président du comité au moment de son départ à la retraite, sous réserve de l'élection de M. Fatt par les actionnaires.

COMITÉ DE GOUVERNANCE

Susan Segal (présidente)

Nora Aufreiter

Scott Bonham

Thomas O'Neill

Indira Samarasekera

Barbara Thomas

Scott Thomson

Réunions : 5

Le comité s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction à chacune de ses réunions.

Le comité a examiné son mandat et estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités.

Le comité de gouvernance sert de comité des mises en candidature, surveille le processus d'évaluation de notre conseil et propose au conseil des façons d'améliorer nos normes, politiques et pratiques en matière de gouvernance, en conformité avec la réglementation en évolution et les pratiques exemplaires émergentes.

Composition et relève du conseil – recommande la composition de chaque comité. Repère les candidats aux postes d'administrateur compétents et recommande leur candidature et surveille la planification de la relève du conseil. Gère la grille de compétences afin de s'assurer que la composition du conseil et les stratégies de planification de la relève sont appropriées et s'assure que le conseil possède une combinaison de compétences et d'expérience appropriée pour satisfaire à ses besoins et surveille dûment les activités de la banque.

Normes et pratiques en matière de gouvernance – élabore et maintient des normes appropriées en matière d'indépendance et un programme de formation des administrateurs. Maintient les politiques clés en matière de gouvernance, notamment la politique sur la diversité au sein du conseil.

Responsabilité sociale – surveille les tendances et pratiques en matière d'information non financière, notamment la responsabilité sociale et notre performance dans ces domaines.

Évaluation – surveille le processus d'évaluation du conseil, des comités et des administrateurs et aide le président du conseil à élaborer un plan d'action permettant de régler les questions ou préoccupations découlant du processus d'évaluation.

Faits saillants en 2016

- a examiné la composition du conseil, la diversité (genre, âge, origine ethnique et représentation géographique), la durée d'occupation du poste d'administrateur, les compétences et l'expérience du conseil ainsi que les services fournis par celui-ci et a évalué les candidats potentiels aux postes d'administrateur;
- a passé en revue les compétences et l'expérience clés, selon la grille de compétences des administrateurs, dont le conseil dans son ensemble a besoin pour être en mesure de surveiller la banque dans le contexte commercial actuel;
- a examiné les candidats aux postes d'administrateur et recommandé la candidature de M. Scott Bonham, de M^{me} Una Power et de M. Scott Thomson en qualité de nouveaux administrateurs. M. Bonham a été nommé au conseil en janvier 2016 et a été élu, conjointement avec M^{me} Power et M. Thomson, au conseil par les actionnaires en avril 2016;
- a examiné les postes occupés au sein du conseil et du comité d'audit d'autres sociétés par les administrateurs et déterminé que leurs responsabilités n'étaient pas excessives;
- a vérifié, conjointement avec le conseil, si des administrateurs siégeaient avec d'autres administrateurs au conseil d'autres sociétés et déterminé que cela n'avait pas d'incidence sur l'indépendance des administrateurs et qu'aucune approbation n'était requise à cet égard en vertu de la politique en matière de gouvernance;
- a recommandé de réviser la politique en matière de diversité du conseil afin d'aspirer à ce qu'au moins 30 % des membres du conseil soient des femmes;
- a recommandé de réduire le nombre d'autres conseils auxquels les administrateurs peuvent siéger dans le cadre de nos politiques en matière de gouvernance au moment d'évaluer si les administrateurs avaient suffisamment de temps à consacrer à la banque;
- a examiné la composition de chaque comité afin d'assurer un équilibre, d'améliorer les compétences et de s'ouvrir à de nouvelles perspectives et soumis à l'approbation du conseil des modifications à la composition des comités du conseil aux fins de planification de la relève des membres du comité et de son président;
- a soumis à l'approbation du conseil la nomination de M. Fatt à titre de président du comité d'audit et de révision par suite du départ à la retraite de M. Sobey et celle de M. Macklem à titre de président du comité d'évaluation des risques par suite du départ à la retraite de M. Brenneman, sous réserve de leur élection par les actionnaires;
- a surveillé l'évaluation du conseil. L'évaluation de cette année incluait des questionnaires devant être remplis par les administrateurs et des entrevues séparées individuelles avec le président du conseil et le président du comité. Aucune question importante n'a été soulevée dans le cadre de celle-ci. Le président du conseil et le président du comité ont un processus de traitement des questions soulevées dans le cadre de l'évaluation;
- a examiné les faits nouveaux en matière de réglementation à l'échelle nationale et internationale et les mesures en matière de gouvernance et soumis à l'approbation du conseil des modifications à nos politiques en matière de gouvernance, aux chartes des comités et à d'autres mandats;
- a examiné le rapport de gouvernance des filiales de la banque;
- a examiné le rapport de l'auditeur en chef interne sur le cadre de gouvernance de la banque;
- a examiné et soumis à l'approbation du conseil les calendriers des réunions, y compris l'endroit où auront lieu les prochaines réunions à l'extérieur des bureaux de la banque;
- a administré notre programme d'orientation et de formation à l'intention des administrateurs;
- a examiné et soumis à l'approbation du conseil l'information sur la gouvernance devant figurer dans la circulaire;
- a examiné les propositions d'actionnaire et soumis des réponses à l'approbation du conseil;
- a examiné la rémunération des administrateurs et recommandé de hausser leur rémunération annuelle afin de pouvoir continuer d'attirer des administrateurs talentueux. Le comité a recommandé d'exiger que cette hausse soit touchée sous forme de titres de capitaux propres seulement et de resserrer également les exigences concernant l'actionnariat;
- a examiné la stratégie en matière de responsabilité sociale de la banque et les priorités proposées par la direction à cet égard et à l'égard de l'information, ainsi que les tendances dans ce domaine à l'échelle internationale. A fait le point tout au long de l'exercice sur les priorités de la banque en matière de responsabilité sociale ainsi que sur la stratégie intégrée en matière de droits de la personne de la banque.

Aaron Regent (président)**Nora Aufreiter****Ronald Brenneman****William Fatt****Thomas O'Neill****Indira Samarasekera****Una Power****Barbara Thomas**

Réunions : 7 (dont deux réunions conjointes avec le comité d'évaluation des risques)

Le comité a rencontré son conseiller indépendant lors de chaque réunion.

Le comité s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction à chacune de ses réunions.

Le comité a examiné son mandat et estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités.

Le comité des ressources humaines est principalement chargé de surveiller notre programme et nos pratiques en matière de ressources humaines et de rémunération (rétribution globale, y compris le salaire, les régimes d'intéressement, les régimes de retraite et les avantages sociaux et, en particulier, notre programme de rémunération de la haute direction), le plan de relève de la direction ainsi que la gestion de la performance du président et chef de la direction. Aucun des membres de ce comité n'est actuellement chef de la direction d'une société ouverte.

Philosophie en matière de rémunération et politiques et pratiques en matière de ressources humaines – surveiller l'harmonisation avec notre stratégie de rémunération à la performance et notre tolérance au risque. Examine notre programme de rémunération et fait des recommandations à ce sujet au conseil. Surveille l'administration de nos régimes de retraite.

Gouvernance de la rémunération – examine les pratiques de gouvernance en évolution et l'harmonisation de nos politiques en matière de rémunération avec les pratiques exemplaires du Conseil de stabilité financière (CSF), de l'Institut de finances internationales, de la Financial Conduct Authority, de la Prudential Regulation Authority et de la CCSGE.

Rémunération de la haute direction – surveille tous les aspects de notre programme de rémunération de la haute direction et de nos régimes d'intéressement en particulier. Établit les lignes directrices et exigences en matière d'actionnariat applicables après le départ à la retraite. Évalue la performance de l'équipe de haute direction et fait des recommandations au conseil au sujet de la rémunération. Examine et soumet à l'approbation du conseil notre information au sujet de la rémunération.

Gestion du risque de rémunération – rencontre le comité d'évaluation des risques afin d'examiner et de recommander conjointement tous les éléments clés de nos régimes d'intéressement, y compris la conception du régime, les cibles, les paramètres et les paiements potentiels. Demande l'avis d'un conseiller indépendant.

Leadership et planification de la relève – surveille les plans de relève de la direction pour assurer un leadership efficace et évalue la performance du chef de la direction par rapport à son mandat et à ses objectifs annuels qui ont été approuvés.

Faits saillants en 2016

- a examiné la politique en matière de rémunération ainsi que les pratiques et la structure du programme de rémunération de la haute direction, notamment la structure et le caractère concurrentiel des programmes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de la banque et la composition de la rémunération incitative;
- a examiné les tendances dans les pratiques exemplaires en matière de rémunération de la haute direction et de gouvernance;
- a examiné et soumis à l'approbation du conseil des modifications à nos exigences concernant l'actionnariat;
- a rencontré l'auditeur en chef de la banque afin de revoir l'examen indépendant de l'harmonisation de notre programme de rémunération de la haute direction avec les principes du CSF intitulés *Principles for Sound Compensation Practices* et leurs normes d'application;
- a examiné les risques associés à la structure et au financement de nos régimes de rémunération de la haute direction importants avec le comité d'évaluation des risques et le chef, Gestion du risque;
- a surveillé les modifications relatives aux exigences en matière de réglementation applicables à nos activités européennes;
- a examiné le financement, le rendement et la stratégie en matière de placement des régimes de retraite mondiaux de la banque et le rapport de gouvernance de ces derniers;
- a soumis à l'approbation du conseil la rémunération du président et chef de la direction et des personnes qui relèvent directement de lui, des chefs des fonctions de contrôle et de toutes les personnes occupant un poste de vice-président à la direction;
- a examiné et approuvé le mandat de toutes les personnes occupant un poste de vice-président à la direction ou un poste supérieur ainsi que les descriptions de tâches des chefs des fonctions de contrôle;
- a continué de surveiller l'exécution, par la direction, de la stratégie en matière de leadership et du processus de planification de la relève en vue d'accroître la qualité de la profondeur et la diversité des hauts dirigeants de talent, de former les meilleurs leaders, d'accroître l'étendue des responsabilités, de rapprocher la direction des clients, des marchés et des entreprises et d'augmenter la représentation des femmes dans des postes de vice-président et des postes supérieurs;
- a continué de mettre l'accent sur le développement du leadership des plus hauts dirigeants de la banque (y compris les mesures existantes comme l'évaluation du développement du leadership, un programme mondial à l'intention des hauts dirigeants qui a été élaboré en partenariat avec Duke Corporate Education, de nouvelles mesures comme un programme de rétroaction fondé sur des preuves à l'intention des hauts dirigeants et un programme fondé sur les compétences qui ciblent les vice-présidents principaux et les personnes occupant un poste supérieur à l'échelle mondiale);
- s'est familiarisé davantage avec le bassin de leaders de la banque en examinant le profil de divers leaders très performants et en multipliant les possibilités d'interaction entre les leaders et le conseil;
- a rencontré les autorités de réglementation, les actionnaires et les autres parties prenantes afin de susciter un dialogue sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction et de recevoir des commentaires.

COMITÉ D'ÉVALUATION DES RISQUES

Ronald Brenneman (président)

Guillermo Babatz

Charles Dallara

Tiff Macklem

Thomas O'Neill

Eduardo Pacheco

Aaron Regent

Susan Segal

Paul Sobey

Réunions : 9 (y compris deux réunions conjointes avec le comité des ressources humaines)

Le chef, Gestion du risque a assisté à toutes les réunions et s'est réuni à huis clos avec le comité à toutes les réunions prévues au calendrier.

Le comité s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction à chacune des réunions prévues au calendrier.

Le comité a examiné son mandat et estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités.

Le comité d'évaluation des risques est principalement chargé de surveiller les risques et de conseiller la haute direction sur les questions hautement sensibles et les principaux enjeux stratégiques liés au cadre de tolérance au risque de la banque.

Surveillance du risque – examine et approuve nos principaux risques, y compris le risque de crédit, le risque de placement, le risque de liquidité, le risque d'exploitation, le risque de technologies de l'information, le risque d'assurance et le risque de marché. Examine et approuve les limites et risques importants liés au secteur, au marché et aux portefeuilles. Examine les risques émergents. Pour gérer le risque de rémunération, rencontre le comité des ressources humaines afin d'examiner et de recommander conjointement les éléments clés de notre programme de rémunération de la haute direction, dont la structure du régime, les cibles, les paramètres et les paiements potentiels.

Cadre de tolérance au risque – soumet à l'approbation du conseil notre cadre de tolérance au risque. Conseille la haute direction sur les enjeux stratégiques et les questions hautement sensibles liés à notre cadre de tolérance au risque.

Surveillance de la fonction Risque – surveille notre service de la gestion du risque global, son indépendance et son efficacité générale, y compris l'efficacité du chef, Gestion du risque.

Culture de gestion du risque – surveille la promotion d'une solide culture de sensibilisation au risque et de valeurs reposant sur la sensibilisation au risque dans l'ensemble de la banque.

Faits saillants en 2016

- a examiné notre cadre de tolérance au risque et son harmonisation avec notre plan stratégique et l'a soumis à l'approbation du conseil, conjointement avec le cadre de gestion du risque pour l'ensemble de la banque;
- a examiné les analyses sectorielles et les risques de crédit et de marché importants tout au long de l'année, y compris ceux liés au secteur immobilier et au secteur de l'énergie;
- a examiné et soumis à l'approbation du conseil des modifications à notre politique en matière de risque de crédit et à notre tolérance au risque de crédit;
- a examiné les rapports trimestriels de la Gestion du risque global au sujet du profil de risque de la banque, y compris nos programmes de gestion du risque et de financement et nos risques de crédit, de marché, de liquidité, d'exploitation, de technologies de l'information, d'entreprise et de simulations de crise, de réglementation et de fonds propres internes. A également été informé à chaque réunion sur des sujets tels que le secteur du pétrole et du gaz naturel et des problèmes d'ordre économique et politique mondial et a analysé les principaux risques émergents;
- a examiné et soumis à l'approbation du conseil les politiques liées aux risques et programmes de gestion, notamment notre politique de gestion du risque-pays et du risque transfrontalier, notre politique de gestion du risque de crédit, notre politique de gestion du risque de liquidité et de gestion des garanties et notre politique de gestion du risque de tiers, notre politique de gestion du risque catastrophique et notre politique de gestion du risque de technologies de l'information;
- a examiné et approuvé notre plan de gestion des crises (redressement) avec la direction et l'a présenté au conseil et au BSIF;
- a examiné le rapport de la direction sur la gestion du risque de réputation et les activités du comité de gestion du risque de réputation;
- a examiné la gestion et la gouvernance du risque de la banque dans nos activités américaines afin de se conformer avec les normes prudentielles plus strictes qui ont été établies par le Board of Governors of the Federal Reserve System en vertu de la loi américaine intitulée *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act*;
- a approuvé le mandat du chef, Gestion du risque et évalué son efficacité;
- a surveillé l'indépendance de la Gestion du risque global, évalué l'efficacité de ce service et examiné ses plans de relève ainsi qu'examiné et approuvé le mandat, le budget, la structure organisationnelle et les ressources de la Gestion du risque global;
- a tenu deux réunions conjointes avec le comité des ressources humaines afin d'évaluer les risques associés à la rémunération de la haute direction et aux régimes d'intéressement et d'approuver le paramètre d'évaluation de la fidélité de la clientèle et examiné le rapport de l'Audit interne sur la conformité avec les principes et les normes du Conseil de stabilité financière;
- a rencontré les hauts dirigeants afin de discuter des risques émergents à l'échelle locale, nationale et mondiale;
- a rencontré les dirigeants des secteurs d'activité pour discuter du risque, de l'exposition au risque et de mesures d'entreprise dans certains domaines de leurs activités;
- le président du comité et le président du comité d'audit et de révision discutent périodiquement du risque et de certains points à l'ordre du jour des réunions de chaque comité.

À la Banque Scotia, nous croyons que la rémunération de la haute direction est un élément essentiel qui nous aide à réaliser notre stratégie. Par conséquent, nous concevons et surveillons la rémunération en fonction de cet objectif.

La présente section traite du programme de rémunération de la haute direction et du processus que nous utilisons pour prendre les décisions appropriées en matière de rémunération, compte tenu de notre performance et dans le respect de notre tolérance au risque. Vous y trouverez également des renseignements sur notre performance en 2016, les décisions en matière de rémunération que nous avons prises cette année et la manière dont ces décisions reflètent notre performance.

NOS MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Brian J. Porter

Président et chef de la direction

Sean D. McGuckin

Chef de groupe et chef des affaires financières

Ignacio « Nacho » Deschamps

Chef de groupe, Opérations internationales et Transformation numérique

Dieter W. Jentsch

Chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux

James P. O'Sullivan

Chef de groupe, Réseau canadien

TABLE DES MATIÈRES

Analyse de la rémunération	50
1. Stratégie	50
2. Gouvernance de la rémunération	57
3. Processus de prise de décisions	62
4. Éléments du programme	65
5. Décisions en matière de rémunération en 2016	71
6. Rendement des actions et coût de la direction	84
Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2016	85
• Tableau sommaire de la rémunération	85
• Attributions au titre des régimes d'intéressement	87
• Prestations de retraite	90
• Cessation d'emploi et changement de contrôle	92

Chers actionnaires,

Au nom du conseil d'administration, je suis heureux de vous présenter un aperçu des résultats de la banque et de nos décisions en matière de rémunération.

Le comité des ressources humaines travaille de manière consciencieuse pour s'assurer que le programme de rémunération de la haute direction de la Banque Scotia harmonise la rémunération avec la performance de la banque, l'atteinte des objectifs à long terme de la banque et ultimement, l'amélioration de la valeur à long terme pour les actionnaires, dans le respect de la tolérance au risque de la banque.

La Banque Scotia s'engage à produire un bénéfice solide, constant et prévisible pour ses actionnaires à moyen et à long terme. Notre stratégie de rémunération (dont vous pouvez prendre connaissance aux pages 50 et suivantes) ainsi que les décisions prises à l'égard de la structure du programme et de la rémunération soutiennent les objectifs de la banque sans encourager une prise de risques excessifs.

Message du président
du comité des
ressources humaines

Notre stratégie en matière de rémunération de la haute direction prévoit ce qui suit :

- inciter les hauts dirigeants à se concentrer sur les résultats à moyen et à long terme en leur versant une rémunération échelonnée au fil du temps et en veillant à ce que la majeure partie de leur rémunération soit fondée sur des titres de capitaux propres;
- s'assurer que tous les programmes de rémunération et les décisions en matière de rémunération reposent sur des principes de gestion des risques solides et des pratiques prudentes;
- responsabiliser davantage les hauts dirigeants en leur versant une rémunération qui est en grande partie variable et fondée sur la performance;
- soutenir les objectifs de la banque en établissant la rémunération à la performance en fonction des mêmes paramètres que ceux qu'elle utilise pour évaluer son succès – vous trouverez à la page 52 un tableau qui indique comment nos régimes de rémunération sont harmonisés avec nos priorités;
- structurer des programmes justes et comparables à ceux des sociétés auxquelles nous livrons concurrence pour le recrutement de candidats talentueux.

Nous croyons en l'importance de gérer le risque de rémunération et continuons d'user de notre pouvoir discrétionnaire au besoin au moment d'établir la rémunération à la performance finale. Bien que nos incitatifs reposent d'abord sur une formule, nous croyons qu'il en va de l'intérêt des actionnaires que le comité exerce son jugement lors de l'évaluation finale et qu'il prenne des décisions réfléchies au sujet de l'ajustement à la hausse ou à la baisse de paiements au besoin.

Performance de la Banque Scotia cette année

La Banque Scotia a terminé l'exercice en force en dépit d'un contexte opérationnel en rapide évolution et de la volatilité continue des marchés, de l'incertitude économique et politique mondiale et de la faiblesse inégalée des taux d'intérêt. Les résultats financiers de la banque en 2016 ont été stimulés par la solide performance opérationnelle de tous nos principaux secteurs d'activité (Réseau canadien, Opérations internationales et Services bancaires et marchés mondiaux). L'importance accrue accordée au client conjuguée à la réduction des coûts structurels a donné lieu à une performance supérieure à la cible en 2016 aux fins de rémunération.

	Cible en 2016	Performance aux fins de la rémunération en 2016 ¹⁾	Performance par rapport à la cible
Rendement des capitaux propres	14,1 %	14,3 %	Supérieure à la cible
Bénéfice dilué par action	5,95 \$	5,98 \$	Supérieure à la cible
Levier d'exploitation	-0,5 %	+0,7 %	Supérieure à la cible
Fidélité des clients	51,9 – 52,9	53,2	Supérieure à la cible

¹⁾ Aux fins de la rémunération, les résultats financiers de la banque pour 2016 ont été ajustés en fonction de l'incidence de la charge de restructuration pour 2016 et des prestations connexes en sus du régime (se reporter à la page 96).

Ces résultats sont reflétés dans la rémunération de la haute direction de cette année par un coefficient de performance opérationnelle plus élevé dans le régime d'intéressement annuel : 108 comparativement à 99 en 2015 (se reporter à la page 72).

Le rendement de nos actions et le rendement total pour les actionnaires sur un an figurent parmi les plus élevés de ceux de notre groupe de comparaison aux fins de la performance. L'exécution continue du plan stratégique de la banque a donné lieu à une solide performance financière et la hausse des bénéfices s'est reflétée dans le cours de nos actions en 2016.

Le paiement de l'incitatif à moyen terme, qui est fondé sur notre rendement total pour les actionnaires (RTPA) sur trois ans annualisé et le rendement des capitaux propres sur trois ans moyen, soit 97, était légèrement inférieur à la cible (se reporter à la page 73). Notre RTPA sur trois ans annualisé de 9,5 % était inférieur à la médiane de notre groupe de comparaison aux fins de la performance (10,7 %) partiellement en raison des préoccupations soulevées par les investisseurs au sujet de notre exposition aux marchandises et de notre empreinte géographique, y compris l'exposition au secteur de l'énergie et aux marchés moins développés. Cette performance a été contrebalancée par notre rendement des capitaux propres moyen sur trois ans, qui était supérieur de 6 % à la cible.

Performance et rémunération du chef de la direction

Après avoir réussi à établir le plan de transformation stratégique de la banque durant les deux premières années de son mandat à titre de président et chef de la direction de la Banque Scotia, M. Porter a mis l'accent cette année sur l'accélération de la mise en œuvre des moyens pour atteindre les objectifs de la banque et la création d'un momentum autour d'une série de mesures de changement importantes. La performance de M. Porter au cours de l'exercice 2016 se caractérise notamment par ce qui suit :

- la réalisation d'un rendement total pour les actionnaires annualisé de 22,5 %, soit le plus élevé parmi ceux du groupe de comparaison aux fins de la performance de la banque, qui ont atteint en moyenne 8,4 %;
- la réalisation d'une croissance du bénéfice par action de 6 % et d'un rendement des capitaux propres de 14,3 %;
- l'élaboration d'une stratégie numérique complète pour l'ensemble de la banque et d'un modèle opérationnel connexe et l'établissement de cibles de performance ambitieuses;
- l'approfondissement de nos compétences en matière de leadership, particulièrement dans le secteur numérique, et la restructuration continue de l'équipe de direction de la banque de manière à mieux répartir les objectifs stratégiques entre les différentes fonctions;
- le maintien du leadership dans le renforcement des mesures visant à mettre davantage l'accent sur le client et la performance, l'actualisation de notre but et de nos valeurs et la mise en place d'un nouveau système de gestion de la performance;
- la mise en place d'un nouveau système de gestion de l'expérience client dans nos cinq principaux marchés de services bancaires aux particuliers, soit le Canada, le Mexique, le Pérou, le Chili et la Colombie, pour demeurer systématiquement à l'écoute de nos clients et satisfaire à leurs besoins.

Le conseil a attribué à M. Porter une rémunération directe totale de 10 110 000 \$ pour sa performance et son apport en 2016, soit 12 % de plus que sa rémunération cible pour 2016 et 9 % de plus que celle de 2015 en raison d'une hausse de son attribution incitative annuelle (19 %) et de sa rémunération fondée sur des titres de capitaux propres (8 %). Environ la moitié de la hausse de sa rémunération incitative annuelle reflète l'atteinte des objectifs annuels en matière de finances et de service à la clientèle de la banque (se reporter aux pages 72 et 73), ce qui a donné lieu à un coefficient de performance opérationnelle de 108. L'autre moitié est attribuable à sa performance à l'égard de ses objectifs personnels.

	Rémunération pour 2016	Cible pour 2016	Rémunération pour 2015
Rémunération directe totale	10 110 000 \$	9 000 000 \$	9 280 000 \$
% variable	90 %	89 %	89 %

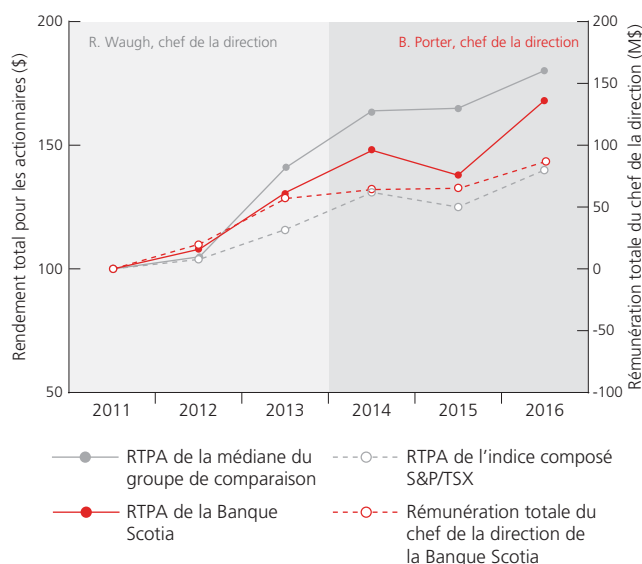
Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction

Vous trouverez une analyse détaillée de la rémunération versée à M. Porter en 2016 aux pages 75 et suivantes.

Le graphique ci-contre indique la rémunération réalisée et non réalisée du chef de la direction au cours des cinq dernières années et démontre le lien entre les rendements pour les actionnaires et la rémunération du chef de la direction. La rémunération réalisée comprend le salaire de base, la rémunération incitative annuelle attribuée et la valeur des exercices d'options d'achat d'actions et du paiement des unités d'actions liées à la performance (les UAP). La rémunération non réalisée comprend la variation de la valeur des UAP en cours et des options d'achat d'actions non exercées.

La section en gris foncé du graphique indique la rémunération réalisée ou réalisable de M. Porter en qualité de président et chef de la direction. Celui-ci a été nommé à ce poste le 1^{er} novembre 2013.

- La courbe du salaire total du chef de la direction a augmenté de 2015 à 2016 en raison de notre solide rendement opérationnel et de la hausse du rendement pour les actionnaires.



- Lorsque des attributions de titres de capitaux propres en cours seront réalisées dans l'avenir, leur valeur sera pleinement harmonisée avec l'expérience des actionnaires et reflétera les progrès réalisés par la banque dans ses domaines stratégiques clés. Les titres de capitaux propres et primes annuelles constituent près de 90 % du programme de rémunération du chef de la direction et la valeur réalisée reflétera pleinement la performance.

Approfondir le leadership

La Banque Scotia a continué de mettre l'accent sur l'approfondissement du leadership cette année, particulièrement dans les services bancaires numériques, et elle a procédé à deux importantes nominations dans ce domaine. Ignacio « Nacho » Deschamps a été nommé chef de groupe, Opérations internationales et Transformation numérique en mars. Celui-ci est responsable de la mise en œuvre de notre stratégie numérique et de l'expansion des affaires dans les Opérations internationales, y compris l'accélération de la transformation des services bancaires aux particuliers de la Banque Scotia, la réinvention et la simplification de l'expérience client et la numérisation des systèmes et processus de la Banque Scotia. La banque a offert à M. Deschamps une rémunération concurrentielle qui tient compte de ses compétences et de son expérience, qui sont très en demande sur le marché à l'échelle mondiale. Pour obtenir des renseignements supplémentaires à ce sujet, veuillez vous reporter à la page 85. En juin, le conseil a aussi nommé un vice-président à la direction, Services bancaires numériques chargé de stimuler l'innovation, de développer les compétences en matière de ventes et de commercialisation numériques ainsi que d'améliorer l'expérience client et l'efficacité opérationnelle.

Nous avons réalisé des progrès importants au chapitre de notre transformation numérique sur une courte période, et ces nominations démontrent notre engagement à devenir rapidement une banque numérique de premier plan.

Trouver un juste équilibre

Le conseil a suivi de près la transformation de la banque ces dernières années et il est heureux des progrès immenses réalisés par l'équipe de direction en 2016 concernant les piliers du plan stratégique. Ce momentum a contribué à une croissance constante du bénéfice, et nous place en bonne position pour soutenir cette croissance à long terme. Le comité a confiance en les décisions que nous avons prises au sujet de la rémunération de la haute direction. Nous croyons que le programme de rémunération de la haute direction de la Banque Scotia atteint l'équilibre requis entre une rémunération appropriée et une rémunération concurrentielle harmonisée avec les intérêts des actionnaires.

Je vous prie de bien vouloir lire la présente section de la circulaire, qui explique plus en détail le programme de rémunération de la haute direction et nos décisions pour 2016. Comme toujours, vous êtes invités à formuler vos commentaires, suggestions ou questions en écrivant à executive.compensation@scotiabank.com.

Veuillez agréer, chers actionnaires, l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président du comité des ressources humaines,



Aaron Regent

Faits importants à savoir

Nous examinons le programme de rémunération de la haute direction chaque année et l'améliorons au besoin afin de l'harmoniser davantage avec notre stratégie, l'accent que nous mettons sur la valeur pour les actionnaires, l'atténuation des risques et l'amélioration de notre caractère concurrentiel. Notre programme reflète les pratiques exemplaires et les commentaires que nous recevons de nos nombreuses parties prenantes, y compris nos actionnaires.

NOUS ADHÉRONS AUX PRATIQUES EXEMPLAIRES

Vous trouverez ci-contre une description de nos pratiques en matière de gouvernance de la rémunération, qui sont examinées de façon continue.

Chaque année, le comité des ressources humaines examine nos pratiques pour s'assurer qu'elles y sont conformes aux nouvelles dispositions réglementaires et pratiques exemplaires. Le conseil approuve la charte du comité chaque année, y compris les modifications qui y sont apportées en vue d'améliorer nos processus et nos normes.

✓ CE QUE NOUS FAISONS

Rémunération à la performance

- La rémunération est principalement variable et non garantie
- Nous harmonisons la rémunération avec la performance individuelle et la performance de la banque
- Nous établissons une tranche importante de la rémunération en fonction de la performance à long terme
- Nous harmonisons la rémunération directement avec notre stratégie, à l'aide de paramètres d'évaluation de la performance financiers et non financiers, absolus et relatifs
- Nous examinons les paiements effectués selon divers scénarios au moment d'établir les paramètres d'évaluation de la performance pour les régimes d'intéressement
- Nous prenons des décisions en matière de rémunération qui respectent notre tolérance au risque, en tenant compte des ratios de fonds propres projetés
- Nous réduisons les paiements ou omettons d'effectuer des paiements lorsque la performance est sensiblement inférieure aux attentes
- Nous récupérons des attributions ou celles-ci seront frappées de déchéance en cas de fraude, d'inconduite, de prise de risques inappropriés ou d'inexactitude importante dans nos résultats financiers

Gouvernance efficace de la rémunération de la haute direction

- Nous avons un comité des ressources humaines compétent, chevronné et indépendant qui recourt aux services d'un conseiller indépendant
- Notre comité des ressources humaines se réunit conjointement avec le comité de direction et d'évaluation des risques pour examiner tous les éléments clés de nos régimes d'intéressement
- Nous tenons compte des analyses de la rémunération horizontales et verticales au moment d'établir la rémunération du président et chef de la direction pour l'exercice
- Nous exigeons que nos hauts dirigeants détiennent une participation dans la Banque Scotia et que nos plus hauts dirigeants maintiennent leur participation pendant une certaine période après leur départ à la retraite
- Nous plafonnons les paiements effectués aux termes de nos régimes d'intéressement
- Nos régimes de titres de capitaux propres sont assujettis à des dispositions en matière de changement de contrôle qui prévoient deux événements déclencheurs, c'est-à-dire qu'il doit y avoir eu cessation d'emploi et changement de contrôle pour que l'acquisition d'attributions soit avancée
- Nous appliquons des critères particuliers aux fins de l'établissement de la rémunération des employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque
- Le comité d'examen de la rémunération, qui comprend le chef, Gestion du risque, évalue les risques et l'éthique de façon continue et transmet ses conclusions, y compris toute recommandation d'ajuster la rémunération, au comité des ressources humaines
- Notre comité des ressources humaines fait faire un examen indépendant de nos programme et pratiques de rémunération chaque année
- Nous offrons aux actionnaires la possibilité de se prononcer sur la rémunération de la haute direction et nous entretenons avec les autorités de réglementation, les actionnaires et des groupes consultatifs formés d'actionnaires

X CE QUE NOUS NE FAISONS PAS

- Nous ne modifions pas le prix des options d'achat d'actions ni n'octroyons d'options d'achat d'actions à escompte
- Nous ne garantissons pas de niveau minimal d'acquisition aux termes de notre régime d'UAP
- Nous n'autorisons pas les hauts dirigeants à effectuer des opérations de couverture afin de réduire le risque lié à l'harmonisation associé à nos régimes de rémunération
- Nous n'autorisons pas les hauts dirigeants à céder, à nantir ou à transférer leurs attributions fondées sur des titres de capitaux propres
- Nous ne structurons pas notre programme de rémunération de la haute direction de façon à encourager une prise de risques excessifs
- Nous ne nous comparons pas à des sociétés de taille beaucoup plus importante que nous
- Nous ne concluons pas de contrats de travail assortis de garanties pluriannuelles

Analyse de la rémunération

1. Stratégie

La Banque Scotia s'engage à produire un bénéfice solide, constant et prévisible pour ses actionnaires à moyen et à long terme.

Notre stratégie repose sur de solides fondations au Canada, auxquelles s'ajoute un potentiel de croissance attrayant de certaines activités internationales qui mettent plus particulièrement l'accent sur des pays de l'Alliance du Pacifique situés en Amérique latine. Le bénéfice de la banque est bien diversifié puisqu'il provient de divers secteurs d'activité et géographiques – le bénéfice réalisé au Canada représente environ 50 % du bénéfice de l'ensemble de la banque, et notre objectif est de tirer de nos services bancaires de gros un bénéfice correspondant à moins de 25 % du bénéfice de l'ensemble de la banque.

Le plan stratégique à long terme de la banque repose sur cinq priorités, qui visent toutes à produire des rendements supérieurs pour nos actionnaires, clients et employés. Cette année, nous avons axé nos efforts sur la mise en œuvre du plan stratégique et la création de notre momentum :

- **Mettre davantage l'accent sur nos clients** : Nous avons introduit un système de gestion de l'expérience client dans nos cinq principaux marchés de services bancaires aux particuliers, soit le Canada, le Mexique, le Pérou, le Chili et la Colombie, pour nous aider à offrir une excellente expérience client. Ce nouveau système fonctionne à l'aide de plusieurs canaux, à commencer par notre segment des services bancaires aux particuliers. Conjointement avec une puissante capacité numérique, il permet aux employés affectés au service à la clientèle et aux équipes de direction de recevoir systématiquement les commentaires de nos clients et de répondre à leurs besoins.
- **Accroître la profondeur, la diversité et l'étendue du leadership** : Nous avons renforcé notre leadership, recruté des candidats talentueux à l'externe, particulièrement dans le secteur numérique, et augmenté la diversité des genres au sein de la haute direction – 30 % des vice-présidents et des personnes qui occupent un poste d'un échelon supérieur sont des femmes.
- **Mieux servir nos clients tout en réduisant les coûts structurels** : En adoptant une philosophie d'amélioration constante, nous avons pu trouver des façons de réduire les coûts de manière significative – en partie grâce à la numérisation accrue de notre service à la clientèle, de nos services administratifs et de nos services de soutien – tout en continuant de mieux servir nos clients. Ces efforts consistent également à revoir nos modèles d'exploitation et à mieux tirer parti de la taille de nos activités.
- **Passer à l'ère numérique** : Notre stratégie numérique globale est axée sur l'amélioration de l'expérience client et de l'efficacité opérationnelle. Cet aspect de notre stratégie tire parti de la taille de nos activités à l'échelle mondiale à mesure que nous développons des compétences numériques dans nos marchés clés et que nous les utilisons à notre avantage partout où nous sommes présents. La banque s'est fixé des cibles ambitieuses à moyen terme pour guider la mise en œuvre de notre stratégie numérique.
- **Axer la composition de nos activités sur l'approfondissement des relations avec nos clients** : Nous avons réalisé des progrès importants cette année dans l'amélioration de la composition de nos activités, notamment grâce à une forte croissance des dépôts et marges, à l'amélioration de notre capacité d'évaluer la rentabilité client de nos divisions de services bancaires aux particuliers et aux entreprises ainsi qu'à l'importance accordée à l'élargissement de notre clientèle principale.

Notre stratégie en matière de rémunération

Notre stratégie en matière de rémunération de la haute direction soutient notre objectif qui consiste à livrer des résultats solides, constants et prévisibles à nos actionnaires à long terme. Nous rémunérons nos hauts dirigeants à la performance en mettant fortement l'accent sur la rémunération incitative variable.

Notre programme de rémunération est construit selon cinq objectifs :



RENFORCER LA REDDITION DE COMPTES

en harmonisant étroitement la rémunération avec la performance individuelle et la performance de la banque

La majeure partie de la rémunération que nous versons à nos hauts dirigeants est constituée d'incitatifs annuels, à moyen terme et à long terme. Ces incitatifs sont variables et non garantis.

Nous établissons des fourchettes aux fins des régimes d'intéressement annuel et à moyen terme de sorte que la rémunération de la haute direction est plus élevée lorsque la performance est élevée et plus faible lorsque la performance est faible. Le montant global des incitatifs annuels est établi en fonction de la performance de la banque (absolue et comparée à celle de notre groupe de comparaison). La performance individuelle détermine la quote-part de ce montant global de chaque haut dirigeant.

Composition de la rémunération

Le comité des ressources humaines détermine la composition de la rémunération cible pour chaque haut dirigeant en fonction des trois critères suivants :

- la capacité du haut dirigeant d'influer sur les résultats à long terme – un pourcentage plus élevé est attribué aux incitatifs à moyen et à long terme des plus hauts dirigeants, qui sont fondés sur des titres de capitaux propres et liés à la performance à long terme;
- la pratique sur le marché pour des postes similaires au sein de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération;
- les exigences en matière de réglementation concernant le report d'attributions incitatives.

Une tranche de plus en plus importante de la rémunération est attribuée sous forme de rémunération différée aux plus hauts dirigeants. La rémunération est principalement variable et établie en fonction de la performance et elle n'est pas garantie.

SOUTENIR NOTRE STRATÉGIE

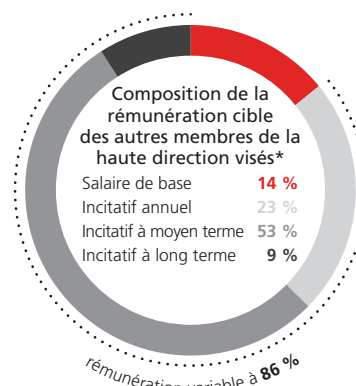
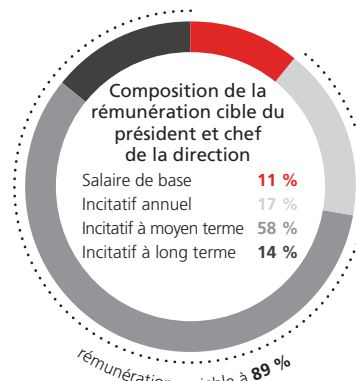
en évaluant la performance aux fins de rémunération par rapport aux paramètres financiers et non financiers que nous utilisons pour stimuler la performance pour nos actionnaires

Nous harmonisons étroitement la rémunération de la haute direction avec notre stratégie en intégrant des indicateurs de performance clés à nos régimes d'intéressement annuels et à moyen terme. Plusieurs de ces indicateurs sont précisément harmonisés avec nos priorités.

La performance absolue est évaluée en fonction des objectifs énoncés dans notre plan d'affaires. La performance relative est évaluée en fonction de la performance de notre groupe de comparaison (se reporter aux pages 53 et 54).

Le rendement des capitaux propres (RCP) évalue l'efficacité avec laquelle nous réalisons des profits pour le compte de nos actionnaires et constitue l'une des mesures les plus importantes de notre performance globale. Par conséquent, nous l'incluons dans le régime d'intéressement annuel et le régime d'UAP pour inciter nos hauts dirigeants à se concentrer sur l'accroissement de la valeur pour les actionnaires à court, à moyen et à long terme.

Le levier d'exploitation et le rendement des capitaux propres ne sont pas des termes définis en vertu des principes comptables généralement reconnus (PCGR) et pourraient ne pas être comparables à des termes similaires utilisés par d'autres institutions financières (se reporter à la page 96).



* Comme les pourcentages ont été arrondis, il se pourrait qu'ils ne totalisent pas 100 %.

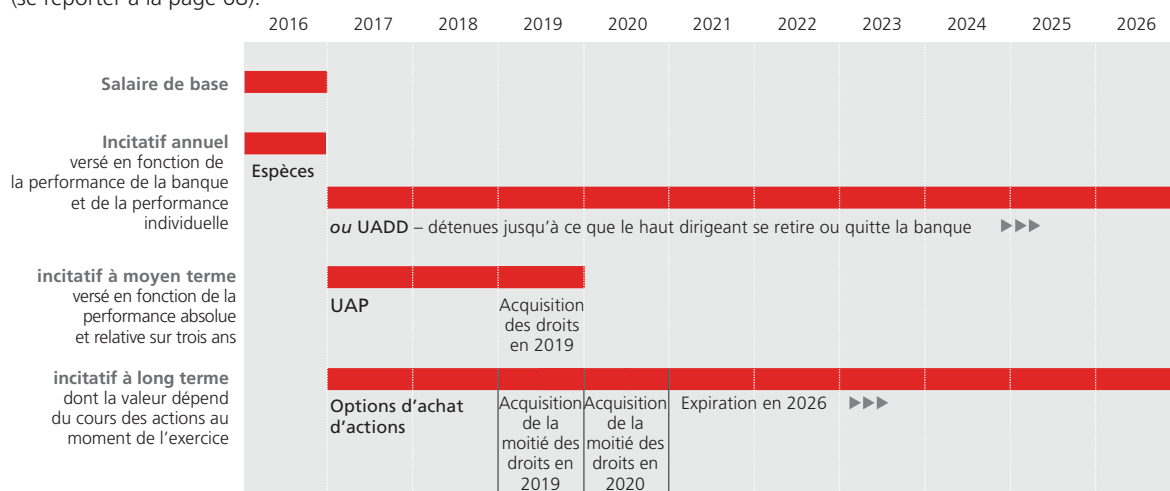
Indicateurs de performance clés	Comment ils sont utilisés dans nos régimes d'intéressement	Comment ils soutiennent notre stratégie
Paramètres financiers		
Rendement des capitaux propres	<ul style="list-style-type: none"> Performance absolue 	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en établissant un équilibre entre le risque et la performance
Bénéfice par action	<ul style="list-style-type: none"> Performance absolue Facteur d'ajustement en fonction de la performance relative utilisant la croissance du bénéfice par action 	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en augmentant le bénéfice
Levier d'exploitation	<ul style="list-style-type: none"> Performance absolue Facteur d'ajustement en fonction de la performance relative 	Réduction des coûts structurels en mesurant la différence entre la croissance des revenus et la croissance des charges
Revenus	<ul style="list-style-type: none"> Facteur d'ajustement en fonction de la performance relative utilisant la croissance des revenus 	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en créant de nouvelles entreprises par rapport à celles de nos concurrents et en stimulant leur croissance
Bénéfice net	<ul style="list-style-type: none"> Facteur d'ajustement en fonction de la performance relative utilisant la croissance du bénéfice net 	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en améliorant la croissance des profits par rapport à celle de nos concurrents
Rendement total pour les actionnaires	<ul style="list-style-type: none"> Performance relative 	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en mesurant le rendement de nos actions par rapport à celui de notre groupe de comparaison
Paramètres non financiers		
Fidélité des clients	<ul style="list-style-type: none"> Performance absolue 	Accent sur le client en mesurant la fidélité des clients

METTRE L'ACCENT SUR LES RÉSULTATS À LONG TERME

en échelonnant la rémunération au fil du temps

Une tranche importante de la rémunération de la haute direction est différée et établie en fonction du cours de nos actions, ce qui constitue un aspect clé de la façon dont cette rémunération est structurée. Nous estimons qu'un investissement personnel à long terme dans la banque permet d'harmoniser les intérêts des hauts dirigeants avec ceux des actionnaires et encourage nos hauts dirigeants à prendre des décisions qui augmenteront la valeur pour les actionnaires avec le temps tout en les dissuadant de prendre des risques indus et excessifs.

La valeur ultime de nos attributions incitatives à long terme dépend de notre performance à long terme. La tranche la plus importante de la rémunération versée aux hauts dirigeants est fondée sur des titres de capitaux propres, dont les droits s'acquièrent et qui sont versés sur une période de trois à 10 ans. Les hauts dirigeants peuvent également choisir de différer une partie ou la totalité de leur attribution incitative annuelle en recevant des unités d'actions à dividende différé (UADD) (se reporter à la page 68).



Exigences en matière d'actionnariat

Nous exigeons de nos hauts dirigeants qu'ils détiennent des titres de capitaux propres de la Banque Scotia pour que leurs intérêts soient harmonisés avec ceux des actionnaires. Les exigences en matière d'actionnariat varient en fonction du niveau du poste qu'ils occupent, et nos plus hauts dirigeants doivent maintenir leur participation pendant un certain temps après qu'ils se sont retirés. En 2016, nous avons resserré les exigences en matière d'actionnariat applicables au chef de la direction et aux chefs de groupe, que ceux-ci doivent respecter au cours de la période de cinq ans qui suit leur nomination. Les actions ordinaires, UADD en cours, UAP et titres détenus aux termes de notre Régime d'actionnariat des salariés (RAS) sont tous pris en compte aux fins du respect de ces exigences.

	Exigence en matière d'actionnariat
Chef de la direction	8x le salaire de base – les titres doivent être détenus pendant deux ans après que le haut dirigeant s'est retiré
Chefs de groupe	5x le salaire de base – les titres doivent être détenus pendant un an après que le haut dirigeant s'est retiré
Chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux	2x la rémunération en espèces totale (le salaire de base plus les incitatifs annuels) – les titres doivent être détenus pendant un an après que le haut dirigeant s'est retiré
Vice-présidents à la direction	3x le salaire de base
Vice-présidents principaux, vice-présidents et directeurs généraux	De 1x à 2x le salaire de base

ATTIRER ET GARDER À NOTRE SERVICE DES HAUTS DIRIGEANTS TALENTUEUX

en nous assurant que la rémunération est concurrentielle et harmonisée avec notre stratégie

Nos programmes sont conçus pour attirer, garder à notre service et motiver des hauts dirigeants de haut calibre afin d'atteindre nos objectifs. Nous comparons notre rémunération et la performance à celles de sociétés auxquelles nous livrons concurrence pour ce qui est des hauts dirigeants talentueux et des capitaux et qui sont comparables à nous sur les plans des activités, de la taille des revenus, du bénéfice net, de la capitalisation boursière et du nombre d'employés.

Notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération comprend sept des plus grandes institutions financières canadiennes, soit la Banque de Montréal, CIBC, la Banque Royale du Canada, la Banque TD, Financière Manuvie, Financière Sun Life et Great-West Lifeco. Nous comparons la rémunération totale cible des hauts dirigeants à celle des hauts dirigeants de ces sociétés à l'aide de données fournies par Korn Ferry Hay Group (le *Groupe Hay*), cabinet de services-conseils externe. La comparaison est fondée sur les fonctions, et tient compte de l'étendue et de la complexité relative des fonctions par rapport à celles du groupe de comparaison et porte notamment sur le salaire, les attributions incitatives, la rémunération totale et la composition de la rémunération. Cette information est examinée durant notre processus de prise de décisions sur la rémunération (se reporter aux pages 62 et 63).

Notre groupe de comparaison aux fins de la performance, que nous utilisons pour évaluer la performance relative de notre régime d'intéressement à moyen terme, est identique à notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération à une exception près : il contient Corporation Financière Power au lieu de Great-West Lifeco. Corporation Financière Power ne participe pas au sondage du Groupe Hay.

Le tableau ci-après comprend de l'information provenant de documents d'information publics pour l'exercice le plus récent. Les données relatives aux banques sont à jour au 31 octobre 2016. Les données relatives aux sociétés d'assurances sont à jour au 31 décembre 2015.

Groupe de comparaison

	Groupe de comparaison aux fins de la rémunération	Groupe de comparaison aux fins de la performance
Banque de Montréal	✓	✓
CIBC	✓	✓
Banque Royale du Canada	✓	✓
Banque TD	✓	✓
Financière Manuvie	✓	✓
Financière Sun Life	✓	✓
Great-West Lifeco	✓	
Corporation Financière Power		✓

Groupe de comparaison aux fins de la rémunération

Revenus (G\$)		Rang centile de la Banque Scotia
Banque Scotia	26,4	44 % ●
Médiane du groupe de comparaison	31,8	
Bénéfice net (G\$)		
Banque Scotia	7,4	67 % ●
Médiane du groupe de comparaison	4,3	
Capitalisation boursière (G\$)		
Banque Scotia	87,1	67 % ●
Médiane du groupe de comparaison	40,9	
Employés (k)		
Banque Scotia	88,9	89 % ●
Médiane du groupe de comparaison	43,2	

ASSURER UNE GESTION PRUDENTE DU RISQUE DE RÉMUNÉRATION

en établissant un équilibre entre les risques et les récompenses dans notre structure de rémunération et en veillant à ce que nos programmes n'encouragent pas une prise de risques excessifs.

Nos programmes de rémunération suivent les Principes du Conseil de stabilité financière intitulés *Principles for Sound Compensation Practices* et leurs normes d'application (les *lignes directrices du CSF*), qui ont été adoptées par notre principale autorité de réglementation, ainsi que d'autres directives réglementaires applicables. L'un des objectifs clés des lignes directrices du CSF est d'assurer que les programmes, politiques et pratiques de rémunération sont harmonisés avec une gestion des risques efficace afin d'améliorer la stabilité et la solidité du système financier international et de protéger contre une prise de risques excessifs.

Le tableau ci-après indique comment notre programme de rémunération et notre cadre de gouvernance sont harmonisés avec les éléments clés des lignes directrices du CSF, y compris la façon dont la gestion des risques est intégrée à notre processus de rémunération. Veuillez également vous reporter aux pages 30 et 31 pour obtenir de l'information au sujet de notre cadre de gestion des risques, à la page 59 pour obtenir des renseignements supplémentaires au sujet de la surveillance du risque de rémunération et à la page 61 pour connaître nos politiques clés.

Lignes directrices du CSF	Harmonisation
Notre conseil veille à ce que notre rémunération soit harmonisée avec nos autres pratiques visant à établir un équilibre entre les structures et la culture de gestion du risque	
Principe 1 Le conseil surveille la structure de notre programme de rémunération et nos activités connexes	<ul style="list-style-type: none"> ► Notre comité des ressources humaines indépendant est responsable des programmes de rémunération de la banque. Il est constitué de membres qui possèdent une vaste expérience de la gouvernance et de la gestion du risque et il retient les services d'un conseiller indépendant relativement aux questions de rémunération ► Le comité approuve et/ou recommande au conseil d'approuver des principes, politiques et programmes de rémunération, y compris les paiements totaux ou les modalités d'acquisition des droits aux termes des régimes d'intéressement importants, les octrois de titres de capitaux propres et la rémunération des dirigeants qui ont une incidence importante sur notre exposition au risque ainsi que l'apport d'ajustements appropriés au risque pour assurer que le montant global des incitatifs respecte notre tolérance au risque ► Notre conseil jouit du pouvoir discrétionnaire d'ajuster la rémunération totale à moyen et à long terme versée ou les sommes versées aux dirigeants, et il peut choisir de réduire la valeur de paiement des attributions en fonction de son évaluation de la performance et des conséquences attribuables au risque au cours de la période d'évaluation de la performance, y compris la ramener à zéro

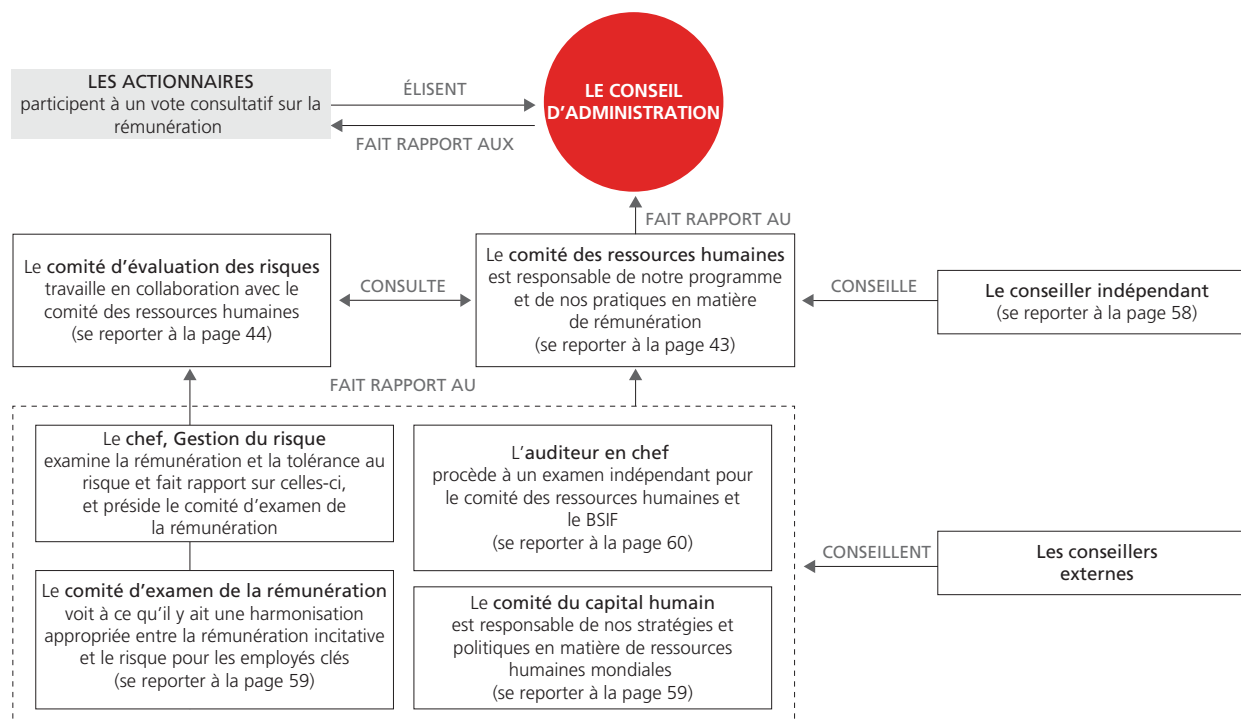
Lignes directrices du CSF	Harmonisation
Principe 2 Le conseil surveille et examine notre programme de rémunération pour s'assurer qu'il fonctionne comme prévu	<ul style="list-style-type: none"> ► Le comité des ressources humaines tient des réunions conjointes avec le comité d'évaluation des risques au moins deux fois par année afin d'évaluer les risques associés à nos programmes de rémunération importants ► Le chef, Gestion du risque tient les comités des ressources humaines et d'évaluation des risques au fait des incidents liés au risque et de la performance eu égard à notre tolérance au risque aux fins de la prise de décisions en matière de rémunération et procède notamment à une évaluation des questions liées au risque qui s'ajoutent aux mécanismes prévus dans nos régimes d'intéressement ► Notre service de l'audit interne procède à un examen annuel de nos pratiques en matière de rémunération et de nos principaux régimes de rémunération aux fins de conformité avec les lignes directrices du CSF et fait rapport à ce sujet au comité
Principe 3 Les employés des fonctions de contrôle sont rémunérés de façon indépendante des employés des secteurs d'activité qu'ils surveillent	<ul style="list-style-type: none"> ► La rémunération des employés des fonctions de contrôle et de gérance (comme la gestion du risque, les affaires juridiques, la conformité, les finances, l'audit interne, la lutte contre le blanchiment d'argent et les ressources humaines) est indépendante de la rémunération versée aux employés de ces secteurs d'activité. Les employés des fonctions de contrôle relèvent directement des fonctions pour éviter les conflits ► La rémunération des employés des fonctions de contrôle est liée à la performance globale de la banque et non à la performance des secteurs d'activité qu'ils soutiennent. Ces employés participent au programme global de la banque et ne sont inclus dans aucun des programmes d'intéressement offerts par le secteur d'activité qu'ils soutiennent ► La direction des fonctions de contrôle a la responsabilité quotidienne de ses employés, dont elle doit rendre compte ultimement, notamment les décisions en matière d'embauche, les évaluations de performance et la rémunération
Notre programme de rémunération tient compte des risques que les employés prennent pour le compte de la banque, notamment les risques futurs et les conséquences qui en résultent	
Principe 4 La rémunération est ajustée pour tous les types de risque	<ul style="list-style-type: none"> ► Nous gérons le risque en nous assurant que les objectifs liés à la performance – pour la banque dans son ensemble, par secteur d'activité, par pays et par personne – peuvent être atteints dans le respect de la tolérance au risque de la banque. Les objectifs individuels sont harmonisés avec le degré de risque prévu dans le mandat de chaque haut dirigeant, qui fait état de leurs responsabilités en matière de risque et de conformité. Notre politique de récupération permet à la banque de réduire ou d'annuler la rémunération qui a déjà été attribuée ou octroyée, y compris les incitatifs variables, s'il y a lieu ► Pour s'assurer que les ajustements en matière de risque apportés aux régimes d'intéressement sont appropriés, le chef, Gestion du risque présente une évaluation des éléments liés au risque aux comités des ressources humaines et d'évaluation du risque. Les évaluations du risque tiennent compte de paramètres clés comme le crédit, le marché, la liquidité, le capital, ainsi que les risques opérationnels et stratégiques, pour l'ensemble de la banque et pour chaque secteur d'activité. Un tableau de bord des risques, qui tient compte de critères tant qualitatifs que quantitatifs, permet de procéder à un examen systématique des éléments liés au risque dans les régimes de rémunération. Ce tableau de bord est lié à notre cadre de tolérance au risque, à notre tolérance au risque de crédit et la gestion du risque d'entreprise ► La mesure dans laquelle un haut dirigeant ou un employé adhère à nos valeurs d'entreprise, à nos codes d'éthique ainsi qu'à nos politiques en matière de risque et de conformité est un élément clé aux fins de l'attribution de la rémunération. Pour ce qui est des employés qui ont une incidence importante sur le risque, le comité d'examen de la rémunération examine toute question importante qui relève du code de déontologie pour s'assurer d'un lien approprié entre la rémunération incitative et le risque
Principe 5 La rémunération est symétrique avec la performance et les conséquences qui découlent du risque	<ul style="list-style-type: none"> ► La rémunération est liée à la performance et aux conséquences qui découlent du risque, et nous mettons fortement l'accent sur la rémunération incitative variable, spécialement pour les hauts dirigeants de la banque. Nos plus hauts dirigeants se concentrent sur les intérêts et la performance de la banque dans son ensemble. Notre programme de rémunération prévoit un salaire qui varie en fonction de la performance de la banque et des conséquences du risque pour la banque ainsi que de la performance individuelle. Une fois que nos objectifs : <ul style="list-style-type: none"> • sont atteints, nous pouvons nous attendre à ce que nos employés touchent une rémunération dans l'ensemble équivalente à celle qui est versée sur le marché • sont dépassés, nous pouvons nous attendre à ce que nos employés touchent une rémunération supérieure à celle qui est versée sur le marché • ne sont pas atteints, nous pouvons nous attendre à ce que nos employés touchent une rémunération inférieure à celle qui est versée sur le marché

Lignes directrices du CSF	Harmonisation
	<ul style="list-style-type: none"> ► Le paiement final d'UAP est assujéti à l'atteinte d'un RCP et d'un RTPA particuliers et peut varier de 0 % à 125 % de l'attribution initiale. Il n'existe aucun niveau d'acquisition garanti minimum, et les droits afférents à nos UAP ne s'acquièrent qu'avec l'approbation du conseil. Le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster le coefficient de performance lorsque le coefficient calculé ne reflète pas tous les éléments pertinents, compte tenu des événements et des circonstances importants (comme une baisse importante de la performance financière, l'omission de gérer un risque important ou des événements indépendants de la volonté de la direction, etc.), y compris ramener des paiements à zéro ► Dans le cadre de l'évaluation du risque, le chef, Gestion du risque, procède à des évaluations prudentes de la suffisance des fonds propres pour s'assurer que nous gérons de façon appropriée nos fonds propres afin de produire des rendements pour les actionnaires. Étant donné que chaque secteur d'activité se voit attribuer des fonds propres qui reflètent son capital économique, l'évaluation de la suffisance des fonds propres permet de nous assurer que nous disposons de suffisamment de fonds propres pour faire face aux risques actuels et futurs et atteindre nos objectifs stratégiques. Grâce à ces évaluations prudentes, les secteurs d'activité se voient attribuer un risque approprié à leurs activités et nous tenons compte de celles-ci au moment d'établir le montant global des incitatifs. Les risques potentiels qui touchent la vigueur des fonds propres comprennent le risque de concentration, le risque hors bilan, le risque de liquidité, les besoins en matière de fonds propres actuels et futurs et le profit économique ► Les paiements incitatifs garantis sont déconseillés et les paiements incitatifs garantis pluriannuels ne sont pas autorisés. Des attributions uniques peuvent être effectuées en faveur de certains employés nouvellement embauchés pour les dédommager pour la perte de revenus attribuable au fait qu'ils ont dû renoncer à une rémunération différée versée par un employeur antérieur. Ces attributions sont généralement accordées sous forme de rémunération à long terme, qui est assujéti à la condition que le dirigeant demeure au service de la banque pendant une période continue, au cours futur de nos actions et à notre politique de récupération
<p>Principe 6 Les paiements de rémunération varient en fonction de l'horizon temporel du risque</p>	<ul style="list-style-type: none"> ► La proportion des incitatifs à moyen et à long terme augmente généralement en fonction de l'horizon temporel et de l'importance du risque dont un employé est responsable : <ul style="list-style-type: none"> • une proportion d'au moins 40 % de la rémunération incitative des employés ayant une incidence importante sur le risque sera différée. Une proportion d'au moins 60 % de la rémunération incitative des dirigeants occupant un échelon élevé et des employés les mieux rémunérés est différée, sous réserve des pratiques locales sur le marché • la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres est généralement différée pendant au moins trois ans au prorata et tout incitatif annuel reçu sous forme d'UADD est différé jusqu'au moment où l'employé quitte la banque, sous réserve de l'efficacité fiscale ou de toute autre restriction juridique dans des pays situés à l'extérieur du Canada ► Les hauts dirigeants sont tenus de détenir des titres de capitaux propres de la Banque Scotia aux fins d'harmonisation de leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires. Les exigences en matière d'actionariat varient selon l'échelon, et les hauts dirigeants doivent conserver leur participation pendant une certaine période après leur départ à la retraite
<p>Principe 7 La composition de la rémunération (espèces, titres de capitaux propres et autres) est conforme avec l'harmonisation avec le risque</p>	<ul style="list-style-type: none"> ► Notre programme de rémunération est conçu pour que les hauts dirigeants et les employés qui ont une influence sur l'exposition au risque de la banque respectent notre tolérance au risque. Nous utilisons un mélange d'incitatifs annuels, à moyen terme et à long terme qui reflète notre tolérance au risque, et une part importante de la rémunération incitative est constituée d'incitatifs à moyen et à long terme, qui sont plafonnés au besoin pour éviter une prise de risques excessifs. De plus, toute rémunération incitative est assujéti à notre politique de récupération ► Notre politique anticouverture interdit aux employés de recourir à des stratégies de couverture ou à des instruments dérivés pour contourner les effets de l'harmonisation avec le risque de nos programmes de rémunération, et les attributions incitatives ne peuvent être cédées

2. Gouvernance de la rémunération

Le conseil d'administration est responsable de la rémunération versée aux hauts dirigeants à la Banque Scotia.

Le comité des ressources humaines est responsable de notre programme et de nos pratiques en matière de rémunération, et il travaille en collaboration avec le comité d'évaluation des risques lors de la prise de décisions au sujet de la rémunération. Il reçoit également les conseils d'un conseiller indépendant compétent.



À PROPOS DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Le comité des ressources humaines est constitué de huit administrateurs indépendants et la durée moyenne d'occupation du poste des membres de ce comité est de cinq ans. Aucun de ses membres n'a été haut dirigeant de la Banque Scotia.

	Siège au comité depuis
Aaron Regent (président)	2014
Nora Aufreiter	2016
Ronald Brenneman	2004
William Fatt	2015
Thomas O'Neill	2014
Una Power	2016
Indira Samarasekera	2009
Barbara Thomas	2007

Tous les membres de ce comité jouissent d'une vaste expérience acquise dans le cadre de postes de direction occupés au sein de sociétés ouvertes et fermées, d'établissements d'enseignement et d'autres entités et à titre d'administrateurs chevronnés. Le tableau ci-après contient la liste des compétences clés que le comité doit posséder en vue de gouverner et de surveiller efficacement notre programme de rémunération de la haute direction.

Membres du comité des ressources humaines	
Indépendants	8 sur 8
Expérience dans la rémunération de hauts dirigeants	6 sur 8
Expérience dans la gouvernance	6 sur 8
Expérience dans la gestion du risque	4 sur 8
Expérience dans les ressources humaines	6 sur 8
Expérience à titre de président/chef de la direction	5 sur 8
Expérience dans d'autres postes de haute direction	8 sur 8

Conseils indépendants

Le comité recourt aux services d'un conseiller tiers compétent au sujet des questions de rémunération pour s'assurer de prendre des décisions équitables et équilibrées, qui reflètent une perspective plus large. Le comité prend sa décision finale en tenant compte des conseils qu'il a reçus.

Il applique les politiques suivantes pour s'assurer que le conseiller dont il retient les services est et demeure indépendant :

- la direction ne peut recourir aux services du même conseiller;
- sa rémunération doit être communiquée à chaque réunion du comité conjointement avec une description détaillée de toutes ses activités connexes;
- le comité doit rencontrer le conseiller indépendant à chaque réunion en l'absence des membres de la direction.

Le comité a retenu les services de Frederic W. Cook & Co. Inc. (FWC) en qualité de conseiller indépendant depuis 2009. Le tableau ci-après indique la rémunération versée à FWC au cours des deux derniers exercices pour les services suivants :

- un examen des pratiques de rémunération de la haute direction et de la structure du programme de rémunération;
- une analyse de la rémunération versée aux chefs de la direction d'organisations concurrentes;
- une analyse des tendances en matière de rémunération de la haute direction et des pratiques exemplaires en matière de gouvernance;
- un aperçu des niveaux et de la composition appropriés de la rémunération totale, compte tenu des pratiques et de la performance de la concurrence;
- un examen préalable des documents relatifs aux réunions afin de déterminer les autres questions dont le comité doit tenir compte lors de son évaluation des changements proposés à l'égard de notre programme de rémunération et de la structure des régimes;
- la participation, en personne ou par téléphone, à toutes les réunions du comité.

	Exercice 2016 (\$ CA)	Exercice 2015 (\$ CA)
Honoraires liés à l'établissement de la rémunération de la haute direction	154 788 \$	147 863 \$
Autres honoraires	—	—
Honoraires totaux	154 788 \$	147 863 \$

FWC a confirmé que ces honoraires sont négligeables par rapport à ses revenus totaux. Par conséquent, ils n'ont aucune incidence sur son indépendance. FWC n'a fourni aucun autre service au comité ou au conseil au cours de l'un et l'autre de ces exercices.

SURVEILLANCE DU RISQUE DE RÉMUNÉRATION

La surveillance du risque de rémunération est une composante importante de notre cadre de gestion du risque (se reporter aux pages 30 et 31). Le comité des ressources humaines surveille le risque de rémunération à l'aide d'une structure organisationnelle efficace, d'une surveillance de la gestion appropriée, de politiques exhaustives, de son pouvoir discrétionnaire et d'un examen indépendant effectué par l'Audit interne.

Structure organisationnelle

La rémunération pour les principales fonctions de gérance et de soutien (finances, gestion du risque, audit interne, conformité, affaires juridiques, lutte contre le blanchiment d'argent et ressources humaines) est liée à la performance globale de la banque et non à la performance des secteurs d'activité qu'elles soutiennent.

Les chefs des fonctions de contrôle (finances, gestion du risque, audit interne, conformité et lutte contre le blanchiment d'argent) gèrent leurs groupes de façon indépendante des secteurs d'activité qu'ils soutiennent et c'est à eux qu'il revient de donner l'approbation finale en matière d'embauche, de rémunération et d'évaluation de la performance pour les postes clés.

Surveillance de la direction

Le comité d'examen de la rémunération repère les employés clés qui pourraient avoir une incidence importante sur l'exposition au risque et examine leur rémunération afin d'assurer une harmonisation appropriée entre la rémunération incitative et le risque. Les employés clés comprennent les hauts dirigeants et les autres employés qui établissent des politiques ayant une incidence importante sur le risque de la banque ou gèrent des entreprises, des pays ou des régions importants.

Ce comité examinera également la rémunération de tout employé impliqué dans un incident important, notamment un incident déontologique. Le comité d'examen de la rémunération est présidé par le chef, Gestion du risque, qui tient le comité des ressources humaines au courant des activités du comité, y compris toutes les mesures et décisions prises concernant l'ajustement de la rémunération individuelle.

Le comité d'examen de la rémunération est constitué :

- du chef, Gestion du risque (président);
- de la chef de groupe et chef des ressources humaines;
- du chef de groupe et chef des affaires financières;
- de la vice-présidente à la direction, Affaires juridiques;
- du premier vice-président et auditeur en chef;
- du vice-président principal et chef, Conformité et application de la réglementation;
- du vice-président principal, Rétribution globale.

Le comité du capital humain est un comité de gestion qui doit rendre compte à l'ensemble de l'entreprise de l'orientation stratégique, de l'établissement des priorités et des progrès effectués dans le cadre de notre stratégie en matière de ressources humaines mondiale. Son mandat consiste à approuver les stratégies, politiques et programmes relatifs à la rémunération ainsi qu'aux régimes et aux prestations de retraite.

Le comité du capital humain est constitué du chef de la direction et des personnes qui relèvent directement de lui, soit :

- le chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux;
- le chef de groupe, Opérations internationales et Transformation numérique;
- le chef de groupe, Réseau canadien;
- le chef de groupe et chef des affaires financières;
- la chef de groupe et chef des ressources humaines;
- le chef, Gestion du risque;
- la vice-présidente à la direction, Affaires juridiques.

Pouvoir discrétionnaire

Toutes les décisions concernant la structure des régimes de rémunération et la rémunération sont prises dans le contexte de notre tolérance au risque, compte tenu des ratios des fonds propres projetés dont il est question dans le rapport annuel sur la suffisance des fonds propres présenté au conseil.

Le régime d'intéressement annuel prévoit un ajustement du risque si le conseil estime qu'un risque excessif a été pris pour l'atteinte des résultats de l'exercice. Le chef, Gestion du risque fait rapport sur cette question directement au comité d'évaluation des risques ainsi qu'au comité des ressources humaines lors de leurs réunions conjointes.

À la fin de l'exercice, le chef, Gestion du risque effectue également une évaluation de la performance des trois derniers exercices afin de déterminer si des incidents importants justifient l'ajustement du risque aux fins du paiement au titre des UAP.

Le conseil peut également user de son pouvoir discrétionnaire pour :

- réduire ou omettre d'effectuer un paiement aux termes du régime d'intéressement annuel si nos résultats sont sensiblement inférieurs aux attentes;
- ne pas octroyer d'attributions incitatives à moyen et à long terme ou ne pas en octroyer à des personnes en particulier;
- réduire la valeur de paiement d'UAP déjà attribuées (y compris la ramener à zéro).

Examen indépendant

L'audit interne procède à un examen indépendant de nos programmes et pratiques en matière de rémunération chaque année et fait rapport à ce sujet au comité des ressources humaines. Les résultats sont également communiqués au BSIF. L'examen comprend :

- une évaluation du caractère approprié de tous les régimes et programmes de rémunération importants par rapport à nos objectifs organisationnels, à notre profil de risque ainsi qu'aux lignes directrices du CSF;
- une évaluation du caractère approprié des paiements par rapport au risque;
- la rémunération des employés clés qui pourraient avoir une incidence importante sur l'exposition au risque au moyen d'activités ou de politiques, ou qui gèrent des entreprises, des pays ou des régions importants (se reporter à la page 95).

L'auditeur en chef présente l'examen annuel au comité des ressources humaines afin de confirmer que la Banque Scotia est en conformité avec les lignes directrices du CSF à tous égards importants.

POLITIQUES CLÉS

Politique en matière de rémunération

Notre politique en matière de rémunération repose sur une philosophie en matière de performance qui soutient notre priorité stratégique, stimule la performance de la banque et aide la banque à créer et à maintenir une valeur pour les actionnaires. Notre politique en matière de rémunération énonce notamment notre démarche en matière de surveillance du risque de rémunération dans le cadre de la structure et du financement de nos régimes d'intéressement. Elle fait état des taux de report minimums pour les hauts dirigeants et les personnes qui ont une incidence importante sur le profil d'exposition au risque de notre entreprise ainsi que de notre structure de rémunération pour les personnes affectées aux fonctions de contrôle et de gérance.

Couverture et cession

Il est interdit aux employés, aux dirigeants et aux administrateurs de réaliser des ventes à découvert ou d'utiliser des options d'achat ou de vente sur les titres de la Banque Scotia aux termes de nos programmes de conformité. Pour être admissibles à recevoir des attributions fondées sur des titres de capitaux propres, les hauts dirigeants sont tenus de déclarer qu'ils n'utiliseront pas des stratégies de couverture personnelles ou une assurance liée à la rémunération afin d'atténuer les effets de l'harmonisation avec le risque qui est intégrée à nos programmes de rémunération incitatifs. Les employés ne peuvent céder ou transférer des attributions fondées sur des titres de capitaux propres et d'autres droits qu'ils détiennent aux termes de nos programmes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres, sauf si la loi l'exige.

Opérations d'initiés

Les hauts dirigeants doivent soumettre à l'approbation préalable de notre service de la conformité les opérations d'achat ou de vente à l'égard de nos titres, y compris l'exercice d'options d'achat d'actions. Les hauts dirigeants ne sont pas autorisés à effectuer des opérations de négociation durant nos périodes d'interdiction d'opérations.

Récupérations et déchéance

En cas d'inexactitude importante dans nos résultats financiers, de prise de risques inappropriés, de non-respect des règles en matière de conformité ou de notre Code d'éthique ou de comportements inappropriés ayant entraîné des pertes, des amendes ou des pénalités importantes, les attributions incitatives en cours des hauts dirigeants seront frappées de déchéance et ceux-ci seront tenus de rembourser la rémunération déjà versée.

Les sommes suivantes peuvent être récupérées :

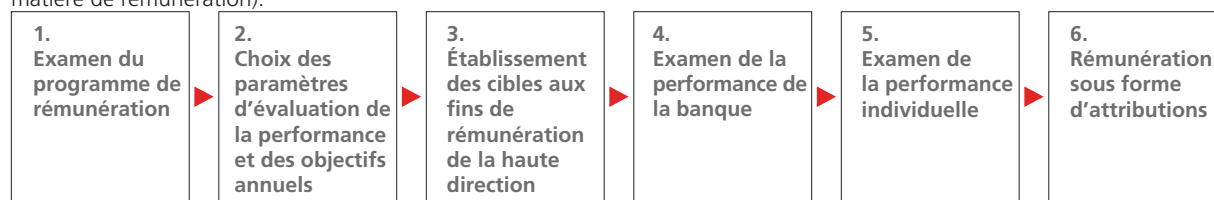
- les primes, commissions ou paiements en espèces reçus aux termes des régimes de rémunération différée;
- la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, y compris les UAP, options d'achat d'actions et UADD en cours.

3. Processus de prise de décisions

Notre processus de rémunération fait appel à la direction, au comité des ressources humaines, au comité d'évaluation des risques ainsi qu'aux conseils de conseillers tiers et il doit être approuvé ultimement par le conseil.

Toutes les décisions en matière de rémunération et de structure des programmes de rémunération sont prises dans le contexte de notre tolérance au risque.

Le chef, Gestion du risque fait rapport régulièrement au comité de direction et d'évaluation des risques et lui fait part de ses préoccupations. Ces rapports forment la base des ajustements apportés au montant global des incitatifs (se reporter aux pages 54 et 59 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de la façon dont nous gérons et surveillons les décisions en matière de rémunération).



1. Examen du programme de rémunération

La direction :

- examine le programme de rémunération, c'est-à-dire comment il soutient notre stratégie et il se compare à ceux de nos concurrents, à l'aide des données relatives au marché, de recherches et du point de vue des consultants externes (notamment Willis Towers Watson, le Groupe Hay, Mercer et McLagan Partners Inc.), qui fournissent à la direction des données, des conseils ou des indications sur la structure des régimes;
- présente ses recommandations au comité des ressources humaines.

Le comité des ressources humaines examine les recommandations conjointement avec le comité d'évaluation des risques ainsi que son conseiller indépendant, pour les soumettre ensuite à l'approbation du conseil.

2. Choix des paramètres d'évaluation de la performance et des objectifs annuels

La direction détermine les paramètres d'évaluation de la performance de la banque et les pondérations relatives aux régimes d'intéressement et fixe des objectifs pour la banque dans l'ensemble, chaque secteur d'activité et chaque pays. Ce processus consiste notamment à mettre à l'essai divers scénarios afin de comprendre la performance dans différentes situations, pour s'assurer que les paramètres d'évaluation de la performance et les objectifs soutiennent une stratégie et reflètent la tolérance au risque de la banque (y compris les risques de crédit, de marché, d'exploitation, de réputation et autres – se reporter aux pages 30 et 31).

Le comité des ressources humaines examine les paramètres d'évaluation de la performance avec le comité d'évaluation des risques, puis les soumet à l'approbation du conseil.

Le président et chef de la direction examine les objectifs annuels qui seront utilisés pour évaluer la performance individuelle de chaque haut dirigeant en s'assurant qu'ils soutiennent notre stratégie. Il soumet également à l'approbation du conseil ses propres objectifs annuels dans le contexte des objectifs et de la stratégie à long terme de la banque.

3. Établissement des cibles aux fins de rémunération de la haute direction

La direction établit la rémunération cible et elle recommande une rémunération variable pour l'équipe de haute direction, notamment les vice-présidents à la direction et les personnes qui occupent un poste supérieur et les hauts dirigeants du Groupe Services bancaires et marchés mondiaux, après avoir examiné les données sur la rémunération comparable fournies par les consultants externes (se reporter aux pages 53 et 54 pour obtenir des renseignements au sujet de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération). La rémunération cible est établie en fonction du marché et ajustée en fonction de l'étendue du rôle et des responsabilités de chaque

haut dirigeant pour qu'elle soit appropriée. La rémunération réelle de chaque haut dirigeant est harmonisée avec sa performance et reflète l'atteinte de ses objectifs stratégiques.

Le comité des ressources humaines :

- examine la rémunération totale cible pour l'équipe de haute direction par rapport à celle de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération;
- examine plus particulièrement la rémunération des employés clés qui ont conclu des ententes de rémunération importantes ou sont assujettis à une réglementation dans des environnements différents;
- établit la rémunération totale cible du président et chef de la direction en tenant compte des conseils de son conseiller indépendant.

4. Examen de la performance de la banque

La direction :

- évalue la performance par rapport aux paramètres d'évaluation de la performance de la banque afin d'élaborer un coefficient de performance opérationnelle à l'égard des régimes d'intéressement (se reporter aux pages 72 et 73);
- évalue notre performance par rapport à celle des banques qui font partie de notre groupe de comparaison aux fins de la performance ainsi que la question de savoir si le coefficient doit être ajusté en fonction de la performance financière relative;
- procède à des évaluations, en examinant les sommes cumulées dans les régimes d'intéressement afin de déterminer la façon appropriée d'utiliser les fonds propres et de déterminer si le montant global des incitatifs devrait être ajusté compte tenu du risque de concentration, du risque lié à des éléments non inscrits à l'état de la situation financière, du risque de liquidité ou de tout autre risque potentiel;
- formule des recommandations au comité des ressources humaines.

Le comité des ressources humaines :

- examine la recommandation de la direction en collaboration avec le comité d'évaluation des risques;
- peut apporter des ajustements en fonction du risque à la recommandation du chef, Gestion du risque;
- soumet à l'approbation du conseil le coefficient de performance de la banque relatif aux régimes d'intéressement.

Le conseil peut réduire le coefficient de performance opérationnelle en fonction de sa propre évaluation du risque, ce qui réduit le montant global des incitatifs. Il a également le pouvoir discrétionnaire de ramener le paiement à zéro si nous réalisons des résultats qui sont sensiblement inférieurs aux attentes.

5. Examen de la performance individuelle

Le comité d'examen de la rémunération examine le comportement et la rémunération des employés qui pourraient avoir une incidence importante sur l'exposition au risque, et recommande toute réduction au président et chef de la direction.

Le président et chef de la direction examine la performance et la rémunération des personnes qui relèvent directement de lui :

- il évalue la performance des hauts dirigeants par rapport à leurs objectifs annuels et leur style de leadership (attributions incitatives annuelles) ainsi que leur potentiel de leadership et leur performance soutenue (attributions à rémunération différée);
- il recommande leur salaire, attributions incitatives annuelles et attributions incitatives sous forme de titres de capitaux propres en tenant compte de la performance, du style et du potentiel de leadership et de la position sur le marché;
- il recommande leur rémunération pour l'exercice au comité des ressources humaines.

Le comité procède à une évaluation approfondie de la performance du président et chef de la direction en tenant compte de la mesure dans laquelle il nous a aidés à atteindre nos objectifs ainsi qu'à établir et à exécuter notre stratégie à long terme, notamment :

- la performance globale;
- la mise en œuvre des stratégies du président et chef de la direction visant à accroître la valeur pour les actionnaires;
- l'atteinte de ses objectifs annuels.

6. Rémunération sous forme d'attributions

Le comité des ressources humaines examine les recommandations relatives aux personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction, aux vice-présidents à la direction, aux hauts dirigeants du Groupe Services bancaires et marchés mondiaux, aux chefs des autres fonctions de contrôle et aux employés du Royaume-Uni qui sont régis par le code de la rémunération du Royaume-Uni, et y met la dernière main. Le conseil examine les recommandations et approuve les décisions concernant la rémunération de la haute direction.

Le comité des ressources humaines détermine la rémunération réelle du président et chef de la direction, et la soumet à l'approbation du conseil. Le président et chef de la direction ne participe pas à l'établissement de sa propre rémunération. Le comité examine les rapports provenant de la direction ainsi que l'autoévaluation du président et chef de la direction et consulte son conseiller indépendant avant de faire sa recommandation au conseil.

Le conseiller indépendant du comité prépare des analyses détaillées aux fins d'examen par le comité lorsqu'il prend ses décisions au sujet de la rémunération du président et chef de la direction, notamment les suivantes :

Analyse comparative horizontale :

- la rémunération cible et réelle des présidents et chefs de la direction des organisations faisant partie du groupe de comparaison aux fins de rémunération ainsi que les tendances et les pratiques de la concurrence sur le marché canadien en général.

Analyses de la rémunération verticales :

- une comparaison, à l'aide d'un ratio de rémunération, de la rémunération du président et chef de la direction par rapport au revenu familial canadien médian;
- la rémunération du président et chef de la direction par rapport au bénéfice net de la banque.

Une fois ces examens effectués, le comité soumet la rémunération du président et chef de la direction à l'approbation du conseil. Se reporter à la page 75 pour obtenir des détails au sujet de la rémunération versée à M. Porter en 2016.

4. Éléments du programme

Le programme de rémunération de la haute direction à l'intention des membres de la haute direction visés comprend une rémunération directe (salaire de base et régimes d'intéressement annuel ainsi qu'à moyen et à long terme) et une rémunération indirecte (prestations de retraite, avantages sociaux et avantages indirects).

	Composante	But	Forme	Période d'évaluation de la performance	Profil de rémunération à risque
Rémunération directe					
Fixe	Salaire de base	Rémunère les hauts dirigeants qui se sont acquittés de leurs responsabilités quotidiennes, y compris leurs compétences en matière de leadership et de direction	Espèces	Un an	Sans risque
Variable	Régime d'intéressement annuel (se reporter à la page 66)	Récompense les hauts dirigeants qui atteignent les objectifs annuels de la banque (financiers et non financiers) et leurs objectifs annuels individuels	Espèces ou UADD qui sont rachetées en espèces au moment où le haut dirigeant quitte la banque (se reporter à la page 68)	Un an	Risque modéré
	Rémunération différée (se reporter aux pages 68 et 69)	La rémunération incitative à moyen terme récompense les hauts dirigeants qui ont créé une valeur soutenue pour les actionnaires sur trois ans et atteint certains objectifs de performance de la banque	UAP	Trois ans	Risque important
		La rémunération incitative à long terme récompense les hauts dirigeants qui ont créé une valeur soutenue pour les actionnaires sur une période de trois à 10 ans et harmonise leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires	Options d'achat d'actions	Jusqu'à 10 ans	Risque important
Rémunération indirecte					
	Prestations de retraite	Fournissent une source importante de revenu de retraite Se reporter à la page 90 pour obtenir de plus amples renseignements	Régimes à prestations déterminées (participation contributive ou non contributive) Régime de retraite complémentaire (non agréé et non capitalisé, à l'intention de certains hauts dirigeants)	Évaluation continue	Sans risque
	Avantages sociaux	Contribuent à la santé et au bien-être des employés Les hauts dirigeants bénéficient des avantages sociaux selon les mêmes modalités que les autres employés Varient en fonction du niveau et du marché local	Assurance vie collective, assurance en cas de décès ou de mutilation par accident, assurance invalidité et assurance santé et dentaire complémentaire Régime d'actionnariat des salariés (la Banque Scotia verse une cotisation supplémentaire correspondant à 50 % de la cotisation du salarié, jusqu'à concurrence d'un certain plafond)	Évaluation continue	Sans risque
	Avantages indirects	Fournissent des avantages concurrentiels Varient en fonction du niveau	Allocation fixe annuelle versée trimestriellement (avantage imposable)	Évaluation continue	Sans risque

À PROPOS DU RÉGIME D'INTÉRESSEMENT ANNUEL

But	Récompenser la performance annuelle de manière à soutenir notre plan stratégique
Qui participe	Tous les employés admissibles, y compris tous les membres de la haute direction visés
Comment nous établissons l'attribution	Le montant de l'attribution dépend de la cible incitative du haut dirigeant, du coefficient de performance opérationnelle et du coefficient de performance individuelle du haut dirigeant (se reporter ci-après)
Coefficients de performance	<p>Le coefficient de performance opérationnelle est calculé à l'aide des mêmes paramètres financiers et non financiers que ceux que nous utilisons pour évaluer le rendement de la banque :</p> <ul style="list-style-type: none"> la performance absolue est évaluée en fonction des objectifs énoncés dans notre plan d'affaires; la performance relative est évaluée en fonction de la performance relative des banques qui font partie de notre groupe de comparaison aux fins de la performance (se reporter aux pages 53 et 54). <p>Le coefficient de performance individuelle dépend de la performance du haut dirigeant par rapport aux objectifs annuels établis au début de l'exercice et du style de leadership démontré durant l'exercice.</p>
Paieement	Espèces ou UADD qui sont rachetées en espèces lorsque le haut dirigeant quitte la banque (se reporter à la page 68)
Déchéance et récupérations	Possibilité de déchéance ou de récupération dans certaines situations (se reporter aux pages 61 et 92 pour obtenir des détails à ce sujet)

Comment nous établissons l'attribution

Salaire de base (\$)	x	Cible incitative (% du salaire de base)	x	Coefficient de performance opérationnelle minimum : 0 maximum : 150	x	Coefficient de performance individuelle minimum : 0 maximum : 200	=	Attribution incitative annuelle Minimum : 0 Maximum : 300
-----------------------------	----------	---	----------	--	----------	--	----------	--

Fixée au début de l'exercice
Varie en fonction du niveau du poste occupé, du marché local et parfois des fonctions exercées

Détermine le montant global des incitatifs
Fondé sur notre performance par rapport aux mêmes paramètres financiers et non financiers que ceux que nous utilisons pour évaluer la performance de la banque

Le comité peut apporter à son gré des ajustements

Se reporter à la rubrique *Calcul du coefficient de performance opérationnelle* pour obtenir des détails à ce sujet

Détermine la quote-part du montant global des incitatifs de chaque haut dirigeant

Fondé sur la performance du haut dirigeant par rapport à des objectifs individuels établis au début de l'exercice

Calcul du coefficient de performance opérationnelle

Nous calculons le coefficient de performance opérationnelle en trois étapes.

1. Évaluation de la performance en fonction de paramètres financiers

Premièrement, nous calculons un coefficient de performance préliminaire fondé sur la performance évaluée en fonction de quatre paramètres d'évaluation de la performance de la banque.

Rendement des capitaux propres pondération : 30 %	+	Bénéfice par action pondération : 40 %	+	Levier d'exploitation pondération : 20 %	+	Fidélité des clients pondération : 10 %	=	Coefficient de performance opérationnelle établi en fonction de quatre principaux paramètres
Priorité stratégique Accroître la valeur pour les actionnaires grâce à un équilibre entre le risque et la performance		Priorité stratégique Accroître la valeur pour les actionnaires en augmentant le bénéfice		Priorité stratégique Réduire les coûts structurels		Priorité stratégique Accent sur le client		
Pourquoi c'est important Mesure l'efficacité avec laquelle nous réalisons des profits pour le compte de nos actionnaires		Pourquoi c'est important Évalue notre rentabilité déterminée par la hausse du bénéfice net réalisé pour les actionnaires		Pourquoi c'est important Mesure la différence entre le taux de croissance des revenus totaux et le taux de croissance des charges d'exploitation		Pourquoi c'est important Mesure la fidélité des clients et la probabilité qu'ils fassent davantage affaire avec nous		

2. Ajustement en fonction de la performance financière relative

Puis, nous ajustons le coefficient à la hausse ou à la baisse en fonction de notre performance par rapport à des paramètres d'évaluation de la performance relative.

Paramètre d'évaluation de la performance relative minimum : -10 maximum : +10	+/-	=	Coefficient de performance opérationnelle ajusté
--	-----	---	---

Priorité stratégique

Accroître la valeur pour les actionnaires par rapport à celle de notre groupe de comparaison

Pourquoi c'est important

Mesure la performance en fonction du bénéfice ajusté publié par les banques faisant partie de notre groupe de comparaison aux fins de la performance (se reporter aux pages 53 et 54) en fonction :

- de la croissance du bénéfice net;
- de la croissance du bénéfice par action;
- de la croissance des revenus;
- du levier d'exploitation.

3. Ajustements finaux apportés par le conseil

Finalement, le comité des ressources humaines procède à une évaluation du risque conjointement avec le comité d'évaluation des risques et le chef, Gestion du risque ainsi que du caractère approprié du coefficient.

$$- \text{Ajustement du risque} = \text{Coefficient de performance opérationnelle}$$

minimum : 0
maximum : 150

Le conseil réduira le coefficient s'il estime qu'un risque excessif a été pris pour atteindre les résultats de l'exercice

Le conseil a également le pouvoir discrétionnaire d'ajuster le coefficient, y compris de le ramener à zéro (aucun paiement) si nous réalisons des résultats qui sont sensiblement inférieurs aux attentes

Report volontaire d'attributions aux termes du régime d'intéressement annuel – recevoir des UADD au lieu d'une somme en espèces

Les vice-présidents principaux et les personnes qui occupent un poste supérieur peuvent différer une partie ou la totalité de leur rémunération incitative annuelle en recevant des UADD plutôt qu'une somme en espèces en tant que moyen supplémentaire d'harmoniser leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires. Les hauts dirigeants doivent détenir leurs UADD jusqu'à ce qu'ils quittent la banque.

Comment cela fonctionne-t-il :

- Les hauts dirigeants qui veulent recevoir leur attribution sous forme d'UADD plutôt qu'en espèces doivent prendre cette décision avant le premier jour de l'exercice.
- Une fois que l'incitatif annuel est établi, nous convertissons l'attribution en UADD à l'aide du cours de nos actions ordinaires à la TSX le premier jour de bourse de l'exercice. Cela signifie que le haut dirigeant s'expose à une hausse ou à une baisse de ses titres, selon le rendement de nos actions au cours de l'exercice.
- Les UADD confèrent des équivalents de dividendes qui correspondent aux dividendes versés sur nos actions ordinaires.
- Les hauts dirigeants doivent faire racheter les UADD d'ici la fin de l'année civile qui suit l'année durant laquelle ils quittent la banque.

Les hauts dirigeants qui ont décidé de recevoir leur rémunération incitative annuelle pour 2017 sous forme d'UADD verront leur attribution convertie en UADD en décembre 2017 à l'aide du cours de clôture de nos actions à la TSX le 1^{er} novembre 2016, soit 72,03 \$.

Rendement de nos actions en 2016

Le cours de nos actions au moment où les hauts dirigeants ont choisi de recevoir leur attribution pour 2016 sous forme d'UADD s'établissait à 61,85 \$ (le 2 novembre 2015, soit le premier jour de bourse de l'exercice 2016).

Le cours de nos actions s'établissait à 76,04 \$ le 16 décembre 2016, soit à la date à laquelle nous avons converti l'attribution en UADD, ce qui représente une hausse de valeur de 23 %.

À PROPOS DE LA RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE

But	Récompenser une performance élevée soutenue sur une période de trois à 10 ans et harmoniser les intérêts des hauts dirigeants avec ceux des actionnaires
Comment nous déterminons l'attribution	Le montant de l'attribution est fondé sur la performance soutenue de chaque haut dirigeant durant l'exercice, son potentiel de leadership, tel que défini dans le plan des ressources affectées au leadership de la banque, et leur cible de rémunération. L'attribution est prospective, de sorte que le comité des ressources humaines ne tient pas compte de la valeur des attributions que le haut dirigeant a reçues au cours d'exercices précédents au moment de déterminer les nouveaux octrois.
Forme d'attribution	La rémunération différée est fondée sur des titres de capitaux propres et attribuée à nos membres de la haute direction visés comme suit : <ul style="list-style-type: none"> • 80 % sous forme d'UAP (incitatif à moyen terme) ou 100 % sous forme d'UAP pour les non-Canadiens; • 20 % sous forme d'options d'achat d'actions (incitatif à long terme)
Déchéance et récupérations	Peut être frappée de déchéance ou être récupérée dans certaines situations (se reporter aux pages 61 et 92 pour obtenir de plus amples détails à ce sujet)

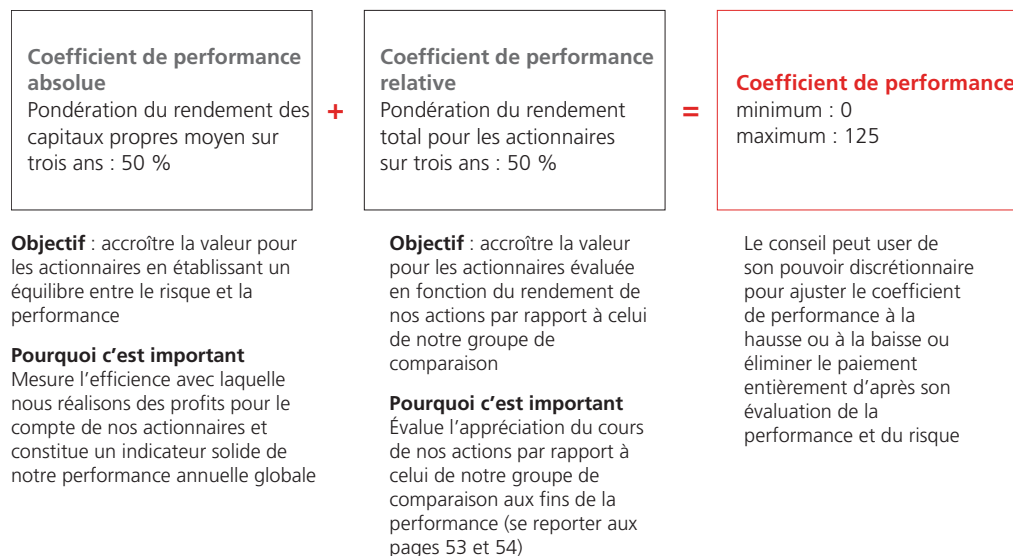
	Incitatif à moyen terme	Incitatif à long terme
But	Récompenser les hauts dirigeants qui ont créé une valeur pour les actionnaires soutenue sur une période de trois ans et atteint certains objectifs de performance de la banque	Garder au service de la banque des hauts dirigeants, les récompenser pour avoir créé une valeur pour les actionnaires soutenue sur une période de trois à 10 ans et harmoniser leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires
Qui participe	Les vice-présidents et les personnes occupant un poste supérieur	Les vice-présidents principaux et les personnes occupant un poste supérieur
Forme d'attribution	<p>UAP</p> <p>Le montant de l'attribution est converti en UAP le premier jour d'une période d'autorisation des opérations qui suit la publication de nos résultats financiers de fin d'exercice à l'aide du cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de 20 jours de bourse prenant fin le dernier jour de bourse précédant la date d'octroi. Les UAP donnent droit à des équivalents de dividendes.</p>	<p>Options d'achat d'actions</p> <p>Le montant de l'attribution est converti en options le premier jour d'une période d'autorisation des opérations suivant la publication de nos résultats financiers de fin d'exercice à l'aide de la valeur de rémunération estimative des options d'achat d'actions à la date d'octroi.</p> <p>Le prix d'exercice correspond soit au cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le jour de bourse précédant la date d'octroi, soit au cours moyen pondéré en fonction du volume pour la période de cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'octroi (selon le plus élevé des deux).</p> <p>Le prix des options ne peut être modifié aux fins d'échange contre des options dont le prix est inférieur.</p> <p>Les options ne peuvent être vendues à un tiers – elles ne peuvent être transférées qu'à un bénéficiaire ou à un représentant personnel si le porteur décède.</p> <p>Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de notre régime d'options d'achat d'actions aux pages 89 et suivantes.</p>
Acquisition des droits et paiement	<p>Les droits afférents aux UAP s'acquiescent et les UAP sont payées à la fin d'une période d'évaluation de la performance de trois ans compte tenu de notre performance (se reporter aux détails ci-après). Les unités dont les droits sont acquis sont versées en espèces.</p> <p>La somme que le haut dirigeant reçoit dépend du nombre d'unités dont les droits s'acquiescent et du cours de nos actions au moment de l'acquisition :</p> <ul style="list-style-type: none"> le nombre d'unités dont les droits s'acquiescent est établi en fonction du coefficient de performance (se reporter à la page 70); les unités dont les droits sont acquis sont converties en espèces à l'aide du cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de 20 jours de bourse prenant fin le jour précédant le premier jour de la période d'autorisation des opérations d'initiés suivant la date d'acquisition; les paiements sont effectués au plus tard le 31 décembre de l'année durant laquelle les droits afférents aux unités s'acquiescent et des retenues d'impôt s'appliquent. 	<p>Depuis décembre 2014, les droits afférents à la moitié des options s'acquiescent à la date du troisième anniversaire de l'octroi et les droits afférents à la moitié d'entre elles, à la date du quatrième anniversaire de l'octroi (les droits afférents aux options attribuées avant cette date s'acquiescent à raison de 25 % chaque année sur quatre ans à compter de la date du premier anniversaire de l'octroi).</p> <p>Les hauts dirigeants peuvent exercer leurs options après l'acquisition des droits y afférents.</p> <p>La somme que le haut dirigeant reçoit dépend du cours de nos actions au moment de l'exercice des options.</p> <p>Les options octroyées avant décembre 2009 peuvent comprendre une composante alternative de droits à l'appréciation d'actions (DAA). Le porteur peut exercer l'option ou la composante alternative DAA en échange d'une somme en espèces correspondant à la valeur du gain réalisé sur l'option (la composante alternative DAA n'est pas dilutive).</p> <p>Des retenues d'impôt et frais d'opérations s'appliquent.</p> <p>Les options expirent après 10 ans. Si une date d'expiration d'une option tombe durant une période d'interdiction des opérations d'initiés (ou dans les 10 jours ouvrables suivant une telle période), elle sera automatiquement reportée au dixième jour ouvrable suivant la fin de la période d'interdiction.</p>
Ajustements potentiels	<p>Les droits afférents à nos UAP ne s'acquiescent que si le conseil approuve le coefficient de performance final et le paiement qui en résulte.</p> <p>Dans le cadre de ce processus, le chef, Gestion du risque évalue si un ajustement du risque est nécessaire. De plus, le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster le coefficient de performance si le coefficient calculé ne reflète pas nécessairement tous les éléments pertinents, compte tenu des événements et circonstances importants (tels qu'une baisse importante de la performance financière, l'omission importante de gérer un risque ou des événements indépendants de la volonté de la direction, etc.).</p> <p>Ces ajustements peuvent se traduire par la réduction du coefficient de performance pour le ramener à zéro.</p>	

Comment nous calculons le coefficient de performance aux fins de l'incitatif à moyen terme

Le coefficient de performance détermine le nombre d'unités dont les droits seront acquis à la fin de la période de trois ans. Il varie de 0 à 125. Il n'y a aucun niveau d'acquisition garanti minimum des droits aux termes de notre régime d'UAP. Le conseil examine le coefficient de performance calculé à l'aide de la formule ci-après et évalue si le résultat de cette formule est cohérent avec les objectifs de performance établis au moment de l'octroi et d'autres facteurs pertinents. Par suite de cette évaluation, le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster le coefficient de performance calculé, y compris le ramener à zéro.

Nous calculons le coefficient de performance à l'aide des mêmes paramètres financiers que ceux que nous utilisons pour évaluer la performance de la banque :

- la performance absolue est évaluée en fonction des objectifs énoncés dans notre plan d'affaires;
- la performance relative est évaluée en fonction de la performance de notre groupe de comparaison (se reporter aux pages 53 et 54).



5. Décisions en matière de rémunération en 2016

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE VERSÉE EN 2016

	Salaire de base (\$)	Rémunération variable			2016	% variable	% variable différé
		Incitatif annuel	Rémunération différée	Options d'achat d'actions	Rémunération directe totale		
		Espèces (\$)	UAP (\$)	Options d'achat d'actions (\$)	(\$)		
Brian Porter	1 000 000	2 110 000	5 600 000	1 400 000	10 110 000	90 %	77 %
Sean McGuckin	550 000	850 000	1 400 000	350 000	3 150 000	83 %	67 %
Ignacio Deschamps	524 686	1 114 607	2 927 522	0	4 566 815	89 %	72 %
Dieter Jentsch	600 000	2 140 000	2 608 000	652 000	6 000 000	90 %	60 %
James O'Sullivan	600 000	1 050 000	1 840 000	460 000	3 950 000	85 %	69 %

Se reporter aux profils des hauts dirigeants qui figurent aux pages 75 et suivantes pour une analyse détaillée de la rémunération de chaque membre de la haute direction visé pour l'exercice.

Les attributions incitatives annuelles sont fondées sur le coefficient de performance opérationnelle et sur la performance individuelle. Nous analysons le coefficient de performance opérationnelle ci-après. Vous trouverez une analyse de la performance individuelle de chaque membre de la haute direction visé dans les profils des hauts dirigeants.

La rémunération différée (constituée à 80 % d'UAP et à 20 % d'options d'achat d'actions, et à 100 % d'UAP pour ce qui est de M. Deschamps) est attribuée en fonction de la performance de chaque haut dirigeant durant l'exercice, de son potentiel de leadership tel que défini dans le plan des ressources attribuées au leadership de la banque et de sa rémunération cible. (Se reporter aux pages 68 à 70 pour obtenir de plus amples détails à ce sujet.)

- Les droits afférents aux UAP s'acquerront le 30 novembre 2019, dès que le conseil aura approuvé le coefficient de performance final et le paiement qui en résulte. La somme que les hauts dirigeants recevront dépendra du nombre d'unités dont les droits s'acquerront et du cours de nos actions. Le nombre d'unités dont les droits s'acquerront sera établi par le coefficient de performance, qui sera calculé en fonction de notre rendement des capitaux propres absolu par rapport à des cibles annuelles et du rendement total pour les actionnaires relatif sur la période de trois ans. Les unités dont les droits ont été acquis sont versées en espèces.
- Les droits afférents aux options d'achat d'actions s'acquerront en décembre 2019 et 2020 et expireront en 2026. Les hauts dirigeants seront en mesure d'exercer leurs options une fois que ces droits auront été acquis et la somme qu'ils recevront dépendra du cours de nos actions au moment de l'exercice.

ATTRIBUTION INCITATIVE ANNUELLE EN 2016

Nous avons utilisé trois paramètres pour calculer le coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque aux fins de l'incitatif annuel : un coefficient fondé sur des paramètres financiers et non financiers, un ajustement fondé sur la performance financière relative, ainsi qu'un ajustement final apporté par le conseil compte tenu du risque et d'autres éléments. Vous trouverez une analyse détaillée de ce processus, des raisons pour lesquelles nous utilisons ces paramètres et de la manière dont ils sont liés à notre stratégie à la page 51.

Les formules mentionnées dans les pages suivantes vous indiquent que le coefficient de performance de l'ensemble de la banque cette année est de 108 comparativement à 99 l'an dernier. Cette baisse est attribuable à plusieurs raisons :

- cette année, nous avons surpassé notre cible à l'égard des quatre paramètres financiers et non financiers (se reporter à l'étape 1) tandis qu'en 2015, nous avons atteint notre cible à l'égard de deux paramètres seulement. L'objectif en matière de rendement des capitaux propres de cette année était inférieur à celui de l'an dernier en partie parce que les fonds propres réglementaires

étaient plus élevés que prévus. Se reporter à la page 15 de notre rapport annuel de 2016 pour une analyse de nos résultats comparativement à ceux de 2015;

- notre performance financière globale par rapport à celle de notre groupe de comparaison était concurrentielle. Par conséquent, il n’y a eu aucun ajustement à la hausse ou à la baisse (se reporter à l’étape 2);
- le conseil n’a effectué aucun ajustement en fonction du risque à l’échelle de la banque cette année (se reporter à l’étape 3). Le chef, Gestion du risque a dirigé un examen d’éléments liés au risque séparément des mécanismes déjà intégrés aux régimes et il a conclu que la banque avait exercé ses activités dans le respect de sa tolérance au risque. Par conséquent, aucun ajustement n’était requis à l’égard des risques (se reporter aux pages 54 et 59 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de ce processus).

1. Performance par rapport aux paramètres financiers et non financiers

Rendement des capitaux propres 107 x 30 %	+	Bénéfice par action 106 x 40 %	+	Levier d’exploitation 113 x 20 %	+	Fidélité des clients 110 x 10 %	=	Coefficient de performance opérationnelle fondé sur des paramètres financiers et non financiers 108
--	---	-----------------------------------	---	-------------------------------------	---	------------------------------------	---	--

Échelle d’évaluation	Coefficient de performance 50	Coefficient de performance 100	Coefficient de performance 150	Performance aux fins de la rémunération ¹⁾
Rendement des capitaux propres	12,7 %	14,1 %	15,5 %	14,3 % ► 107
Bénéfice dilué par action	5,65 \$	5,95 \$	6,25 \$	5,98 \$ ► 106
Levier d’exploitation	-5,5 %	-0,5 %	4,5 %	+0,7 % ► 113
Fidélité des clients	51,2	51,9-52,9	53,6	53,2 ► 110

¹⁾ Se reporter à la note qui figure à la page 46.

Le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour réduire ou éliminer un paiement si nos résultats sont sensiblement inférieurs aux attentes. Le rendement des capitaux propres et le levier d’exploitation ne sont pas des termes définis en vertu des PCGR et pourraient ne pas être comparables à des termes similaires utilisés par d’autres institutions financières (se reporter à la page 96).

2. Ajustement en fonction de la performance relative

Paramètre d’évaluation de la performance relative 0	+/-	Coefficient de performance opérationnelle ajusté 108
--	-----	---

Échelle d’évaluation	Coefficient de performance -10	Coefficient de performance 0	Coefficient de performance +10	réel
Paramètre d’évaluation de la performance relative Notre performance comparativement à celle des banques de notre groupe de comparaison aux fins de la performance (se reporter aux pages 53 et 54)	Les quatre paramètres sont considérablement moins positifs que ceux du groupe de comparaison	Performance correspondant à celle du groupe de comparaison	Les quatre paramètres sont considérablement plus positifs que ceux du groupe de comparaison	Notre performance était conforme à celle du groupe de comparaison compte tenu du bénéfice ajusté publié ► 0

3. Ajustements finaux
apportés par le
conseil

—

Ajustement du
risque
0

=

Coefficient de
performance
opérationnelle
108

PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS D'UAP DE 2013

Les droits afférents aux UAP attribuées aux membres de la haute direction visés en 2013 ont été acquis le 30 novembre 2016 (la fin de la période d'évaluation de la performance de trois ans au titre des UAP) après que le conseil a approuvé le coefficient de performance et le paiement final. Le tableau ci-après indique comment nous avons calculé les paiements, qui ont été effectués en décembre 2016.

Le coefficient de performance de ces UAP, soit 97, est légèrement inférieur à la cible étant donné que notre rendement total pour les actionnaires relatif sur trois ans était légèrement inférieur à la médiane, ce qui a réduit l'incidence positive de notre performance absolue par rapport aux cibles de rendement des capitaux propres et, par conséquent, le nombre d'UAP dont les droits ont été acquis aux fins de paiement.

Le prix d'acquisition correspond au cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de 20 jours de bourse ayant pris fin le 30 novembre 2016, soit le jour précédant le premier jour de la période d'autorisation des opérations d'initiés qui suit la date d'acquisition.

La différence entre la valeur d'octroi et la valeur de paiement illustre le lien entre la rémunération et la performance et l'harmonisation avec l'expérience de nos actionnaires. Elle représente la croissance du cours des actions durant la période et comprend l'incidence des dividendes versés sur nos actions ordinaires.

	Nombre d'UAP octroyées en 2013		Nombre d'équivalents de dividendes reçus	Nombre total d'UAP		Coefficient de performance		Prix d'acquisition (\$)		Valeur de paiement à l'acquisition (\$)	Valeur à la date d'octroi (2013) (\$)	Différence entre la valeur d'octroi et la valeur de paiement
Brian Porter	46 026	+	6 131	= 52 157	x	0,97	x	71,96	=	3 640 650	3 000 000	21 %
Sean McGuckin	13 348	+	1 778	= 15 126	x	0,97	x	71,96	=	1 055 788	870 000	21 %
Dieter Jentsch	15 189	+	2 023	= 17 212	x	0,97	x	71,96	=	1 201 414	990 000	21 %
James O'Sullivan	4 603	+	613	= 5 216	x	0,97	x	71,96	=	364 065	300 000	21 %

M. Deschamps n'était pas un employé en 2013.

Comment nous avons calculé le coefficient de performance

Nous avons utilisé deux paramètres pour calculer le coefficient de performance aux fins du paiement des UAP : la performance absolue par rapport au rendement des capitaux propres sur trois ans cibles et la performance relative (notre rendement total pour les actionnaires comparativement à celui de notre groupe de comparaison aux fins de la performance sur la période de trois ans). Vous trouverez à la page 52 des renseignements supplémentaires au sujet des raisons pour lesquelles nous utilisons ces paramètres et de la manière dont ils sont liés à notre stratégie.

Coefficient de
performance absolue
Rendement des capitaux
propres moyen sur trois ans
106 x 50 %

+

Coefficient de
performance relative
RTPA relatif sur trois ans
88 x 50 %

=

Coefficient de performance
97

Coefficient de performance absolue

Notre rendement des capitaux propres moyen sur trois ans désigne le bénéfice net moins les dividendes sur les actions privilégiées, exprimé en pourcentage de l'avoir des porteurs d'actions ordinaires moyen. Le rendement des capitaux propres est évalué chaque année en fonction de cibles annuelles, qui sont conformes à la cible du bénéfice prévu qui fait partie du régime d'intéressement annuel.

	Coefficient de performance 0	Coefficient de performance 50	Coefficient de performance 100	Coefficient de performance 150 ¹⁾	Coefficient réel	Coefficient de performance absolue (moyen sur trois ans)
2014	7,8 %	14,0 %	15,5 %	17,1 %	16,1 % ► 119	106
2015	7,4 %	13,3 %	14,8 %	16,3 %	14,6 % ► 93	
2016	7,1 %	12,7 %	14,1 %	15,5 %	14,3 % ► 107	

1) Les droits afférents aux UAP octroyées en 2013 peuvent s'acquérir dans une proportion variant de 0 % à 150 % de la cible.

L'objectif relatif au rendement des capitaux propres a diminué au cours de la période de trois ans en raison du resserrement important des exigences en matière de fonds propres réglementaires – notre ratio des actions ordinaires et assimilées de T1 est beaucoup plus élevé qu'il ne l'était il y a trois ans.

Coefficient de performance relative

Notre rendement total pour les actionnaires relatif correspond à l'appréciation du cours de nos actions, majoré des dividendes réinvestis au cours de la période de trois ans, selon le cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX sur une période de 20 jours de bourse, comparativement au RTPA de notre groupe de comparaison aux fins de la performance (se reporter aux pages 53 et 54).

	Coefficient de performance 50 (25 ^e centile)	Coefficient de performance 100 (50 ^e centile)	Coefficient de performance 150 (75 ^e centile)	Réel	Coefficient de performance relative
Rendement total pour les actionnaires sur trois ans (annualisé)	8,3 %	10,7 %	11,7 %	9,5 %	88

D'après un examen de la performance des trois derniers exercices, le chef, Gestion du risque a conclu qu'aucun ajustement du risque n'était requis à l'égard du coefficient de performance aux fins des UAP.

Le comité a examiné ces résultats et discuté de la question de savoir si un ajustement discrétionnaire était justifié. Après discussions et délibérations, le comité n'a recommandé l'apport d'aucun ajustement supplémentaire au coefficient de performance relatif aux UAP (se reporter aux pages 68 et 69).

BRIAN J. PORTER, PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION



Brian J. Porter

Toronto (Ontario) Canada

Brian Porter occupe le poste de chef de la direction depuis le 1^{er} novembre 2013.

M. Porter est chargé de définir, de communiquer et de mettre en œuvre l'orientation stratégique, les objectifs et les valeurs fondamentales de la Banque Scotia qui maximisent la valeur et le rendement pour les actionnaires à long terme, et répondent aux besoins des autres parties prenantes clés de la banque, soit les clients, les employés et les collectivités. Il doit rendre compte au conseil de l'élaboration et de l'exécution de la stratégie de la banque, de la conformité avec l'ensemble des exigences en matière de gouvernance et de réglementation et de la performance financière globale de la Banque Scotia.

Performance en 2016

Après avoir établi le plan de transformation stratégique de la banque durant les deux premières années de son mandat en qualité de président et chef de la direction de la Banque Scotia, M. Porter s'est concentré cette année sur l'accélération de la mise en œuvre des moyens pour atteindre les objectifs de la banque et la création d'un momentum autour d'une série de mesures de changement importantes.

Les principaux aspects qui caractérisent la performance de M. Porter durant l'exercice 2016 sont les suivants :

- un rendement pour les actionnaires total annualisé de 22,5 %, soit le plus élevé parmi ceux du groupe de comparaison aux fins de la performance de la banque, qui ont atteint en moyenne 8,4 %;
- l'amélioration des communications et des connaissances au sujet de la tolérance au risque et de la culture de gestion du risque de la banque grâce à une campagne de sensibilisation clé;
- des efforts importants pour aider la banque à mettre davantage l'accent sur les clients et la performance et actualiser le but et les valeurs de la banque.

Les faits saillants de nos résultats financiers sont présentés ci-après :

	2016 ¹⁾	2015	Variation
Revenus totaux	26 350 M\$	24 049 M\$	+10 %
Bénéfice net après impôts	7 646 M\$	7 213 M\$	+6 %
Rendement des capitaux propres	14,3 %	14,6 %	-30 points de base
Bénéfice dilué par action	6,00 \$	5,67 \$	+6 %

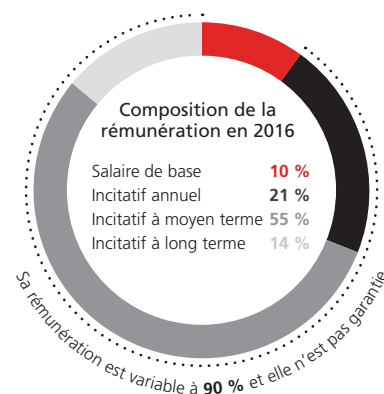
¹⁾ Résultats ajustés pour refléter l'incidence de la charge de restructuration pour 2016 de 278 millions de dollars après impôts (se reporter à la page 96). Cette année, le rendement des capitaux propres était inférieur à celui de l'an dernier en raison en partie de la hausse des fonds propres réglementaires.

Le tableau ci-après résume les réalisations de M. Porter par rapport aux objectifs de performance clés établis au début de l'exercice.

Objectifs clés	Résultats
Transformer les coûts structurels pour stimuler la productivité et améliorer l'expérience client	Il a orchestré des efforts de restructuration importants qui ont culminé avec des engagements publics à réaliser des économies de coûts annualisées de 750 millions de dollars par année d'ici l'exercice 2019 et à améliorer le ratio de productivité de la banque d'environ 200 à 250 points de base d'ici l'exercice 2019
Faire avancer notre plan technologique et mettre en œuvre une transformation numérique	Il a élaboré une stratégie numérique complète pour l'ensemble de la banque qui prévoyait l'embauche à l'externe de nouveaux hauts dirigeants et prévoyant un nouveau modèle opérationnel ainsi que des cibles numériques ambitieuses
Donner la priorité au système de gestion de l'expérience client de la banque et en accélérer l'utilisation	Il a mis sur pied un nouveau système de gestion de l'expérience client dans les cinq principaux marchés de services bancaires aux particuliers de la banque, soit le Canada, le Mexique, le Pérou, le Chili et la Colombie, pour que nous soyons systématiquement à l'écoute de nos clients et satisfassions à leurs besoins
Faire évoluer la composition de nos activités pour harmoniser nos ressources financières avec nos objectifs à moyen et à long terme	Il a géré activement le bilan de la banque en réduisant le recours au financement de gros de 17 milliards de dollars d'un exercice à l'autre et en augmentant prudemment les actifs pondérés en fonction du risque de 1,7 % d'un exercice à l'autre tout en produisant une croissance du bénéfice par action de 6 % et un rendement des capitaux propres de 14,3 % Il a continué de préciser l'orientation stratégique de la banque par la vente d'actifs non essentiels comme Roynat Crédit-bail
Continuer de faire la promotion de l'engagement des employés et des compétences en matière de leadership	Il a augmenté la diversité des genres au sein de l'équipe de direction de la banque, 30 % des personnes occupant un poste de vice-président ou un poste d'un échelon supérieur au sein de la banque étant des femmes (35 % au Canada et 17 % à l'étranger) Il a continué de recruter des candidats talentueux pour l'équipe de direction de la banque, particulièrement dans le secteur numérique, et poursuivi la restructuration de la banque et attribué à bon nombre de dirigeants des responsabilités accrues

Rémunération en 2016

	2016		2015
	Réel	Cible	Réel
Salaire de base	1 000 000 \$	1 000 000 \$	1 000 000 \$
Attribution incitative annuelle	2 110 000 \$	1 500 000 \$	1 780 000 \$
Attribution incitative à moyen terme – 80 % d'UAP	5 600 000 \$	5 200 000 \$	5 200 000 \$
Attribution incitative à long terme – 20 % d'options d'achat d'actions	1 400 000 \$	1 300 000 \$	1 300 000 \$
= rémunération différée	7 000 000 \$	6 500 000 \$	6 500 000 \$
Rémunération directe totale	10 110 000 \$	9 000 000 \$	9 280 000 \$



Étant donné la performance de M. Porter et l'expérience qu'il a acquise dans ses fonctions, sa rémunération directe totale en 2016 est supérieure de 9 % à celle de 2015 et supérieure de 12 % à sa rémunération cible pour 2016. Cette hausse de la rémunération totale de M. Porter est attribuable à l'augmentation de son attribution incitative annuelle et de sa rémunération différée.

Incitatif annuel

L'attribution incitative annuelle de M. Porter était supérieure de 19 % à celle de 2015. Environ la moitié de la hausse de son incitatif annuel reflète l'atteinte des objectifs annuels de la banque en matière de finances et de service à la clientèle (se reporter aux pages 72 et 73) et le coefficient de performance opérationnelle qui en résulte, soit 108 (comparativement à 99 en 2015), et l'autre moitié est attribuable à sa performance à l'égard de ses objectifs personnels. M. Porter a obtenu une performance solide et respecté ses engagements et continué à la concrétisation des priorités stratégiques de la banque, comme il est indiqué ci-dessus. Grâce à sa solide performance individuelle et à une hausse de la performance opérationnelle, M. Porter a reçu une prime globale supérieure de 40 % à son attribution cible.

Rémunération différée

La rémunération différée de M. Porter dépasse 8 % celle de 2015. En raison du respect soutenu de ses engagements en matière de performance et du leadership dont il a fait preuve pour aider la banque à atteindre ses objectifs stratégiques, le conseil a approuvé et une attribution correspondant à 108 % de son attribution cible en 2016. Par conséquent, une proportion de 77 % de sa rémunération variable est différée (comparativement à 79 % en 2015).

Actionnariat (au 31 octobre 2016)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2016, soit 72,08 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
7 015 357 \$	1 162 650 \$	14 611 574 \$	22 789 581 \$	23x	oui

Rémunération attribuée au chef de la direction par rapport à la rémunération réalisable et réalisée

Le tableau ci-après compare la rémunération attribuée à notre chef de la direction au cours des cinq dernières années (Richard Waugh de 2012 à 2013 et Brian Porter de 2014 à 2016) à la valeur réalisée ou réalisable au 31 décembre 2016.

Nous avons également comparé les valeurs de rémunération à la valeur gagnée par les actionnaires, indexée à 100 \$ aux fins de comparaison significative.

Dans l'ensemble, la valeur que les actionnaires ont reçue au cours des cinq dernières années a excédé la rémunération réalisée ou réalisable du chef de la direction. La valeur réalisée et réalisable comprend le salaire et les attributions incitatives annuelles en espèces, la valeur à l'acquisition des droits afférents aux unités d'actions octroyées et la valeur actuelle des unités en cours, la valeur des options d'achat d'actions exercées durant la période et la valeur des options d'achat d'actions en cours qui sont dans le cours. Les valeurs qui figurent dans le tableau ci-après peuvent varier sensiblement d'un exercice à l'autre compte tenu des variations du cours des actions, du moment où les droits afférents aux attributions s'acquiescent et du moment où les options d'achat d'actions sont exercées.

Comparaison de la rémunération attribuée au chef de la direction à la rémunération réalisable et réalisée de 2012 à 2016

Exercice	Rémunération attribuée ¹⁾ (M\$)	Rémunération réalisée et réalisable au 31 décembre 2016 (M\$)	Période	Valeur de 100 \$	
				Waugh/Porter ²⁾	Actionnaires ³⁾
2012	11,1	15,1	du 31 oct. 2011 au 31 déc. 2016	136	177
2013	11,1	12,1	du 31 oct. 2012 au 31 déc. 2016	108	165
2014	8,9	8,9	du 31 oct. 2013 au 31 déc. 2016	100	135
2015	9,3	11,6	du 31 oct. 2014 au 31 déc. 2016	125	120
2016	10,1	9,0	du 31 oct. 2015 au 31 déc. 2016	89	129
Moyenne				112	145

1) Comprend le salaire reçu durant l'exercice et la rémunération variable attribuée à la fin de l'exercice pour la performance réalisée durant l'exercice.

2) Rémunération réalisée ou réalisable par M. Waugh ou M. Porter pour chaque tranche de 100 \$ attribuée sous forme de rémunération directe totale durant l'exercice indiqué.

3) Valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Banque Scotia le premier jour de bourse de la période indiquée, compte tenu du réinvestissement des dividendes.

SEAN D. MCGUCKIN, CHEF DE GROUPE ET CHEF DES AFFAIRES FINANCIÈRES



Sean D. McGuckin,
CPA, CA
Mississauga (Ontario) Canada

En tant que chef de groupe et chef des affaires financières, Sean McGuckin supervise les Affaires financières, notamment les relations avec les investisseurs, la fiscalité et les investissements stratégiques. Il est aussi responsable de la Trésorerie du groupe, de la Direction des assurances et des études économiques. M. McGuckin est chef des affaires financières de la banque depuis 2012 et a été nommé chef de groupe et chef des affaires financières le 1^{er} décembre 2015.

M. McGuckin est chargé de voir à l'élaboration et à l'intégration des stratégies financières dans l'ensemble de l'organisation, et travaille en partenariat avec l'équipe de direction pour élaborer des stratégies globales afin de soutenir l'objectif de la banque qui consiste à livrer un bénéfice solide, constant et prévisible à nos actionnaires à long terme. Il lui incombe également d'établir et de diriger les processus de gestion des capitaux de la banque en surveillant la gestion financière et la trésorerie ainsi que les fonctions d'exploitation au sein des Affaires financières.

Performance en 2016

Sous le leadership de M. McGuckin, la Banque Scotia a continué d'atteindre ses objectifs stratégiques, notamment comme suit :

Objectifs clés	Résultats
Restructurer les finances aux fins de transformation	Il a établi des champs de travail et des processus en vue de réorganiser les finances
Améliorer les activités grâce à une optimisation du bilan	Il a réduit le recours au financement de gros
Simplifier la structure organisationnelle de la banque	Il est en voie de rationaliser la structure organisationnelle
Lancer un nouveau processus de gestion du risque lié au fournisseur	Il a amélioré le processus de gestion du risque lié au fournisseur ainsi que les compétences techniques en nommant le chef de l'approvisionnement
Améliorer les relations avec les investisseurs	Il a solidifié les relations avec nos principaux investisseurs
Transformer les coûts structurels en vue de réaliser des économies annualisées	Il a communiqué efficacement le programme aux parties prenantes externes en mettant l'accent sur les économies annualisées

Rémunération en 2016

	2016	2015
Salaire de base	550 000 \$	500 000 \$
Attribution incitative annuelle	850 000 \$	710 000 \$
Attribution incitative à moyen terme – 80 % d'UAP	1 400 000 \$	1 440 000 \$
Attribution incitative à long terme – 20 % d'options d'achat d'actions	350 000 \$	360 000 \$
= rémunération différée	1 750 000 \$	1 800 000 \$
Rémunération directe totale	3 150 000 \$	3 010 000 \$

Compte tenu de sa performance et de l'expérience qu'il a acquise dans ses fonctions, ainsi que d'une hausse de sa rémunération cible en raison de ses responsabilités accrues et de la rémunération versée sur le marché, M. McGuckin a touché en 2016 une rémunération directe totale supérieure de 5 % à celle qu'il avait reçue en 2015.

Salaire pour 2016

Le salaire de M. McGuckin a été porté à 550 000 \$ pour l'exercice 2016 en raison de sa promotion au poste de chef de groupe et chef des affaires financières.

Incitatif annuel

L'attribution incitative annuelle de M. McGuckin a dépassé de 20 % l'attribution qu'il a reçue en 2015 en raison de sa solide contribution individuelle et de l'atteinte de ses objectifs annuels, comme il est indiqué ci-dessus, d'un coefficient de performance de l'ensemble de la banque de 108 (comparativement à 99 en 2015), d'une hausse de son incitatif cible aux fins d'harmonisation avec les incitatifs versés sur le marché et de ses responsabilités accrues.

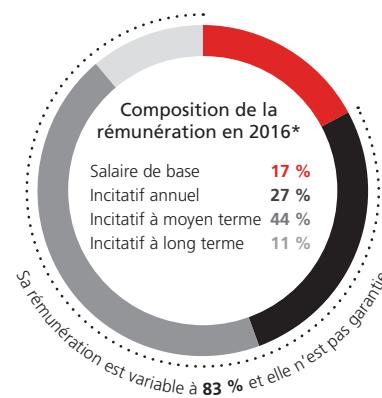
Rémunération différée

La rémunération différée de M. McGuckin était inférieure de 3 % à celle de 2015. L'attribution était fondée sur sa fourchette cible, sa performance soutenue et le leadership dont il a fait preuve pour aider la banque à atteindre ses objectifs stratégiques. Une proportion de 67 % de sa rémunération variable est différée (comparativement à 72 % en 2015). En outre, M. McGuckin a volontairement choisi de recevoir la moitié de son attribution incitative annuelle sous forme d'unités d'actions à dividende différé, ce qui porte à 84 % la proportion différée de sa rémunération variable.

Actionnariat (au 31 octobre 2016)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2016, soit 72,08 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
3 154 047 \$	2 498 083 \$	4 212 412 \$	9 864 542 \$	18x	oui



* Comme les pourcentages ont été arrondis, il se pourrait qu'ils ne totalisent pas 100 %.

IGNACIO « NACHO » DESCHAMPS, CHEF DE GROUPE, OPÉRATIONS INTERNATIONALES ET TRANSFORMATION NUMÉRIQUE



Ignacio Deschamps
New York, États-Unis

M. Deschamps a été embauché à titre de conseiller stratégique en matière de services bancaires numériques auprès du chef de la direction le 4 janvier 2016 et est devenu chef de groupe, Opérations internationales et Transformation numérique le 3 mars 2016.

En tant que chef de groupe responsable des Opérations internationales, M. Deschamps supervise tous les services bancaires aux particuliers, aux petites entreprises et aux entreprises des opérations internationales à l'extérieur du Canada. Il est également responsable de diriger la transformation numérique à la Banque Scotia, ainsi que de réinventer et de simplifier l'expérience client, en partenariat avec des hauts dirigeants clés de la banque.

Performance en 2016

Les Opérations internationales ont dégagé un bénéfice de 2 079 millions de dollars, ce qui représente une croissance de 226 millions de dollars ou 12 % d'un exercice à l'autre, dans le respect des paramètres relatifs à notre tolérance au risque. Ces résultats reflètent une forte croissance continue des prêts, des dépôts et des honoraires, notamment dans la région de l'Alliance du Pacifique, une amélioration des tendances en matière de crédit, une saine gestion des coûts, ainsi qu'une croissance de notre clientèle principale. Ces résultats ont été contrebalancés par une hausse de la dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances.

Les résultats financiers publiés des Opérations internationales sont présentés ci-après :

	2016	2015	Variation
Revenus totaux	9 841 M\$	8 843 M\$	11 %
Bénéfice net	2 079 M\$	1 853 M\$	12 %
Rendement du capital	12,8 %	13,0 %	-20 points de base

Le tableau ci-après résume les résultats obtenus par M. Deschamps relativement aux objectifs de performance clés établis au moment où il s'est joint à la banque :

Objectifs clés	Résultats
Établir et développer des relations rentables à long terme avec les clients	Il a élargi la clientèle principale d'un exercice à l'autre
Inciter davantage de clients à prendre le tournant numérique en leur offrant une expérience client plus attrayante	Il a lancé plusieurs projets incitant les clients à prendre le tournant numérique et offrant une expérience client plus attrayante
Mettre en œuvre le programme de transformation des coûts structurels des Opérations internationales pour que nous soyons mieux organisés pour servir nos clients	Il a dépassé les cibles d'efficacité pour l'exercice
Continuer de conclure des partenariats et de réaliser des acquisitions pour le compte des Opérations internationales pour améliorer notre pertinence et notre présence sur nos marchés clés	Il a signé un certain nombre d'ententes de partenariat et de renouvellement clés
Améliorer notre leadership et diversité	Il a déployé des efforts importants afin d'améliorer la qualité des évaluations et d'accroître la diversité au sein de la direction. Il a notamment augmenté la proportion des femmes occupant un poste de vice-président ou un poste d'un échelon supérieur, qui a atteint 25 % dans les Opérations internationales
Élaborer la stratégie numérique pour l'ensemble de l'entreprise et mobiliser l'équipe de direction à cet égard	Il a livré avec succès la stratégie numérique pour l'ensemble de l'entreprise au conseil
Promouvoir le concept du système Net Promoter au sein de l'organisation en tant que stratégie clé nous permettant de mieux intervenir auprès des clients	Il a obtenu l'engagement de la direction de mettre en place le système Net Promoter et a lancé plusieurs projets pilotes couronnés de succès au Pérou et au Canada

Rémunération en 2016¹⁾

	2016
Salaire de base	524 686 \$
Attribution incitative annuelle	1 114 607 \$
Attribution incitative à moyen terme – 100 % d'UAP	2 927 522 \$
Attribution incitative à long terme – 0 % d'options d'achat d'actions	0 \$
= Rémunération différée	2 927 522 \$
Rémunération directe totale	4 566 815 \$

- 1) La rémunération de M. Deschamps a été convertie en dollars canadiens. Celui-ci touchera la totalité de sa rémunération différée sous forme d'UAP en tant que haut dirigeant situé à l'extérieur du Canada. Il a également reçu des attributions non récurrentes dans le cadre de son embauche – se reporter au tableau sommaire de la rémunération qui figure à la page 85.

Incitatif annuel

L'attribution incitative annuelle de M. Deschamps est supérieure à sa cible en raison de sa contribution individuelle élevée et de l'atteinte de ses objectifs annuels, comme il est indiqué ci-dessus, ainsi que d'un coefficient de performance de l'ensemble de la banque de 108.

Rémunération différée

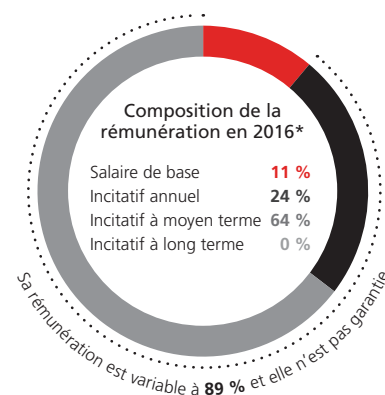
La rémunération différée qui a été attribuée à M. Deschamps est fondée sur sa fourchette cible ainsi que le leadership dont il a fait preuve pour aider la banque à atteindre ses objectifs stratégiques, et elle représente 72 % de sa rémunération variable.

Actionnariat (au 31 octobre 2016)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2016, soit 72,08 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
0 \$	0 \$	2 818 233 \$	2 818 233 \$	4x	En voie d'y satisfaire ¹⁾

- 1) M. Deschamps a cinq ans pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat. En date de la présente circulaire, il détient 155 780 \$ sous forme d'actions ordinaires d'après le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 1^{er} février 2017, soit 77,89 \$.



* Comme les pourcentages ont été arrondis, il se pourrait qu'ils ne totalisent pas 100 %.

DIETER W. JENTSCH, CHEF DE GROUPE, SERVICES BANCAIRES ET MARCHÉS MONDIAUX



Dieter W. Jentsch
Toronto (Ontario) Canada

Dieter Jentsch a été nommé chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux le 3 mars 2016. À ce titre, il est chargé de la gestion globale des activités des Services bancaires et marchés mondiaux à l'échelle mondiale.

M. Jentsch fait partie de l'équipe de la Banque Scotia depuis 1983 et il y a occupé un certain nombre de postes de plus en plus importants, dont des postes de direction au sein de la Clientèle commerciale Canada, de la Gestion de patrimoine et de l'Amérique latine. Auparavant, il était chef, Groupe Opérations internationales.

Performance en 2016

Les Services bancaires et marchés mondiaux ont connu un début d'exercice au ralenti – en partie en raison des pertes sur prêts élevées dans le secteur de l'énergie et de la faiblesse des marchés. Leur performance s'est toutefois améliorée au deuxième semestre de l'exercice, comme en témoigne la croissance du bénéfice, qui s'est chiffré à 1 571 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 18 millions de dollars par rapport à l'exercice dernier réalisée dans le respect de leur tolérance au risque. Les excellents résultats attribuables aux activités relatives aux titres à revenu fixe, aux prêts aux sociétés et aux marchandises ont été principalement annulés par une hausse de la dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances et une diminution des résultats attribuables aux titres de capitaux propres mondiaux.

Les résultats financiers publiés des Services bancaires et marchés mondiaux sont présentés ci-après :

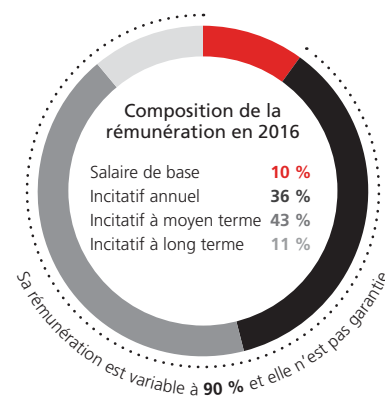
	2016	2015	Variation
Revenus totaux	4 432 M\$	4 024 M\$	10 %
Bénéfice net	1 571 M\$	1 553 M\$	1 %
Rendement des capitaux propres	12,6 %	13,0 %	–40 points de base

Le tableau ci-après résume les résultats obtenus par M. Jentsch à l'égard de ses objectifs de performance clés établis au moment de sa nomination à ce poste :

Objectifs clés	Résultats
Réaliser d'importantes économies annualisées en vue de procéder à la transformation des coûts structurels	Il a réalisé des économies annualisées supérieures aux cibles
Améliorer la composition des activités grâce à une optimisation du bilan	Il a réduit le recours au financement de gros
Améliorer la plateforme des services bancaires mondiaux afin d'approfondir les relations avec nos clients	La réorganisation et le repositionnement de certains secteurs géographiques, dont l'Amérique latine, vont bon train
Améliorer l'engagement personnel des hauts dirigeants envers les clients	Il a accordé davantage d'importance aux clients en établissant des objectifs en matière de relations avec les clients clés pour lui-même et d'autres hauts dirigeants clés et en les atteignant
Développer une culture de travail d'équipe qui fait la promotion de l'importance d'exceller, d'avoir une bonne réputation et de se comporter de façon éthique auprès des Services bancaires et marchés mondiaux	Il a mis en œuvre plusieurs mesures visant à améliorer le travail d'équipe et à faire la promotion d'une culture axée sur la performance qui accorde une grande importance à l'éthique

Rémunération en 2016

	2016	2015
Salaire de base	600 000 \$	600 000 \$
Attribution incitative annuelle	2 140 000 \$	1 070 000 \$
Attribution incitative à moyen terme – 80 % d'UAP	2 608 000 \$	2 064 000 \$
Attribution incitative à long terme – 20 % d'options d'achat d'actions	652 000 \$	516 000 \$
= rémunération différée	3 260 000 \$	2 580 000 \$
Rémunération directe totale	6 000 000 \$	4 250 000 \$



En raison de sa solide performance individuelle, de la solide performance opérationnelle des Services bancaires et marchés mondiaux et de l'ajustement de sa rémunération cible en raison de ses nouvelles fonctions, en 2016, M. Jentsch a touché une rémunération directe totale supérieure de 41 % à celle de 2015. La rémunération de M. Jentsch reflète également sa contribution importante aux résultats records obtenus par les Opérations internationales au cours de l'exercice 2016, avant sa nomination au poste de chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux.

Incitatif annuel

L'attribution incitative annuelle de M. Jentsch est de 100 % supérieure à celle qu'il a reçue en 2015 en raison de sa contribution individuelle importante et de l'atteinte de ses objectifs annuels, de l'importance accrue de ses nouvelles fonctions, comme il est indiqué ci-dessus et d'un coefficient de performance de l'ensemble de la banque de 108 (comparativement à 99 en 2015).

Rémunération différée

La rémunération différée de M. Jentsch est de 26 % supérieure à celle de 2015. L'attribution est fondée sur sa fourchette cible, sa performance soutenue et le leadership dont il a fait preuve pour aider la banque à atteindre ses objectifs stratégiques. Une tranche de 60 % de sa rémunération variable est différée.

Actionnariat (au 31 octobre 2016)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2016, soit 72,08 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple de la rémunération en espèces	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
3 778 869 \$	0 \$	5 394 363 \$	9 173 232 \$	3x	oui

JAMES P. O'SULLIVAN, CHEF DE GROUPE, RÉSEAU CANADIEN



James P. O'Sullivan
Toronto (Ontario) Canada

James O'Sullivan est chef de groupe, Réseau canadien et il est responsable de toutes les activités liées aux services bancaires aux particuliers, aux petites entreprises et aux entreprises, aux assurances au Canada et à la gestion de patrimoine. Il a été nommé à ce poste le 19 juin 2015.

M. O'Sullivan travaille à la Banque Scotia depuis 1990 et il a occupé des postes de haute direction dans les Services de banque d'investissement, les Fusions et acquisitions, la Finance et la Gestion d'actifs. Auparavant, il était vice-président à la direction, Gestion de patrimoine mondiale.

Performance en 2016

Le Réseau canadien est responsable de plus de la moitié du bénéfice dégagé par la banque en 2016, avec un bénéfice net de 3 736 millions de dollars, en hausse de 12 % par rapport à l'exercice précédent, qu'il a réalisé dans le respect de sa tolérance au risque. Cette hausse s'explique par la forte croissance des actifs et des dépôts et par l'accroissement des marges attribuables à la progression des prêts sur cartes de crédit et des dépôts, par le profit sur la vente d'une entreprise de crédit-bail non essentielle ainsi que par la hausse des revenus autres que d'intérêts. Ces résultats ont été contrebalancés en partie par la hausse de la dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances et des charges autres que d'intérêts. Les résultats sur le plan de la fidélité de la clientèle ont largement dépassé la cible.

Les résultats financiers publiés du Réseau canadien sont présentés ci-après :

	2016	2015	Variation
Revenus totaux	12 188 M\$	11 247 M\$	8 %
Bénéfice net	3 736 M\$	3 344 M\$	12 %
Rendement des capitaux propres	22,0 %	21,0 %	+100 points de base

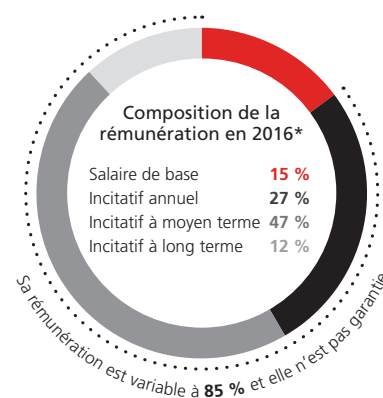
Le tableau ci-après résume les résultats obtenus par M. O'Sullivan à l'égard de ses objectifs de performance clés établis au début de l'exercice :

Objectifs clés	Résultats
Prioriser et accélérer la transformation numérique en vue d'offrir l'excellence dans l'expérience client	Il a lancé deux nouveaux formats de succursale tout en maintenant l'accent sur la numérisation du parcours client
Optimiser la composition des activités afin d'améliorer la rentabilité	Il a intégré un modèle d'optimisation de la composition des activités
Exécuter un programme de transformation des coûts structurels en axant les possibilités d'optimisation sur les processus de vente au détail de bout en bout	Il a réalisé des projets importants à ce chapitre
Favoriser l'engagement des employés et les compétences en matière de leadership	Il a mis l'accent sur l'engagement des employés durant une période de changements importants et l'amélioration de la diversité

Rémunération en 2016

	2016	2015
Salaire de base	600 000 \$	500 000 \$
Attribution incitative annuelle	1 050 000 \$	770 000 \$
Attribution incitative à moyen terme – 80 % d'UAP	1 840 000 \$	1 280 000 \$
Attribution incitative à long terme – 20 % d'options d'achat d'actions	460 000 \$	320 000 \$
= rémunération différée	2 300 000 \$	1 600 000 \$
Rémunération directe totale	3 950 000 \$	2 870 000 \$

En raison de sa solide performance individuelle et de la performance opérationnelle du Réseau canadien, qui figure notamment au premier rang des banques canadiennes faisant partie du groupe de comparaison sur le plan de la croissance des revenus, de la croissance du bénéfice net et du levier d'exploitation, ainsi que d'une hausse de sa rémunération cible compte tenu de ses responsabilités et de la rémunération versée sur le marché, M. O'Sullivan a touché en 2016 une rémunération directe totale supérieure de 38 % à celle qu'il avait touchée en 2015.



* Comme les pourcentages ont été arrondis, il se pourrait qu'ils ne totalisent pas 100 %.

Salaire pour 2016

Le salaire de M. O'Sullivan a été porté à 600 000 \$ pour l'exercice 2016 en reconnaissance de sa première année complète à titre de chef de groupe, Réseau canadien.

Incitatif annuel

L'attribution incitative annuelle de M. O'Sullivan est supérieure de 36 % à celle qui lui a été octroyée en 2015 en raison de sa solide contribution individuelle et de l'atteinte de ses objectifs annuels, comme il est indiqué ci-dessus, d'un coefficient de performance de l'ensemble de la banque de 108 (comparativement à 99 en 2015), ainsi que d'une hausse de sa rémunération incitative cible aux fins d'harmonisation avec la rémunération versée sur le marché et en raison de ses responsabilités.

Rémunération différée

La rémunération différée de M. O'Sullivan dépasse de 44 % celle de 2015. L'attribution est fondée sur sa fourchette cible, sa performance soutenue et le leadership dont il a fait preuve pour aider la banque à atteindre ses objectifs stratégiques. Une proportion de 69 % de sa rémunération variable est différée.

Actionnariat (au 31 octobre 2016)

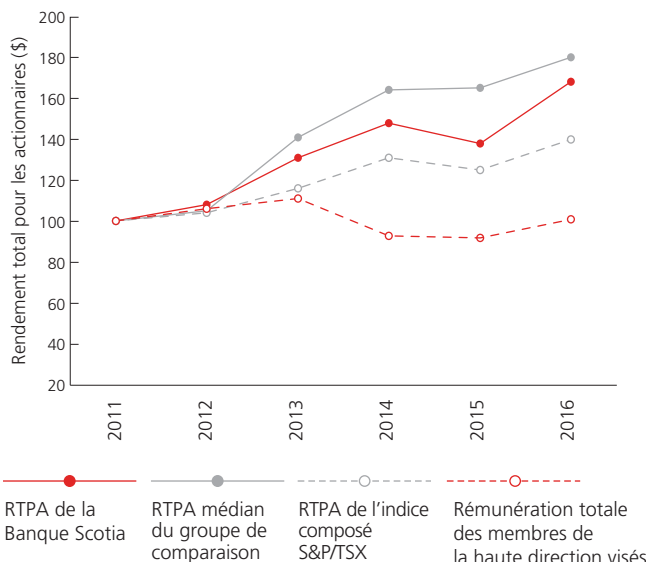
Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2016, soit 72,08 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
4 147 137 \$	0 \$	2 566 501 \$	6 713 638 \$	11x	oui

6. Rendement des actions et coût de la direction

RENDEMENT DES ACTIONS

Le graphique ci-contre compare le rendement de nos actions à celui des actions de notre groupe de comparaison aux fins de la performance, au marché boursier canadien et à la rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés au cours de la période de cinq ans terminée le 31 octobre 2016. La rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés a augmenté graduellement au cours de la période allant de 2011 à 2013 en conformité avec les rendements pour les actionnaires. Le montant total a diminué en 2014 et en 2015 en raison d'une baisse de la performance globale de la banque ainsi que de changements dans la composition des membres de la haute direction visés. La hausse de la rémunération totale en 2016 reflète notre solide performance d'exploitation ainsi que l'augmentation des rendements pour les actionnaires.



Aux fins de comparaison, le RTPA repose sur les hypothèses suivantes :

- 100 \$ ont été investis dans les actions ordinaires de la Banque Scotia le 1^{er} novembre 2011 et les dividendes ont été réinvestis au cours de la période de cinq ans;
- 100 \$ ont également été investis pour chaque société faisant partie de notre groupe de comparaison aux fins de la performance et les dividendes ont aussi été réinvestis au cours de la même période (le graphique indique la médiane du groupe de comparaison);
- 100 \$ ont été investis dans l'indice composé S&P/TSX à la même date et les dividendes ont aussi été réinvestis.

Notre groupe de comparaison aux fins de la performance est constitué de la Banque de Montréal, de CIBC, de la Banque Royale du Canada, de la Banque TD, de Financière Manuvie, de Financière Sun Life et de Corporation Financière Power.

Nous avons indexé la rémunération totale à 100 \$ aux fins de comparaison. Celle-ci comprend le salaire de base, l'incitatif annuel majoré de la valeur d'octroi des attributions d'UAP et d'options d'achat d'actions habituelles pour les cinq plus hauts membres de la haute direction visés pour les cinq dernières années (comme il est indiqué dans notre circulaire des exercices antérieurs).

Indice (2011 = 100)	2011	2012	2013	2014	2015	2016
RTPA de la Banque Scotia	100	108	131	148	138	168
RTPA médian du groupe de comparaison	100	105	141	164	165	180
RTPA de l'indice composé S&P/TSX	100	104	116	131	125	140
Rémunération totale versée à nos membres de la haute direction visés	100	106	111	93	92	101

COÛT DE LA DIRECTION

Le coût de la direction est une mesure que nous et d'autres grandes institutions financières canadiennes utilisons pour indiquer notre performance par rapport à la rémunération attribuée à nos hauts dirigeants. Nous calculons le ratio en divisant la rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés par le bénéfice net pour chacun des cinq derniers exercices :

- la rémunération totale comprend le salaire, l'incitatif annuel, la valeur d'octroi des UAP et des options d'achat d'actions, la tranche rémunératoire de la variation de l'obligation au titre des prestations constituées durant l'exercice et toute autre rémunération habituelle indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération (les chiffres pour 2013 incluent uniquement la rémunération totale pour les cinq plus hauts membres de la direction visés aux fins de comparaison bien qu'il soit question de six membres de la haute direction visés pour cet exercice);
- le bénéfice net publié dans l'état consolidé des résultats pour chacun des cinq derniers exercices;
- le coût de la direction en 2016 était similaire à celui de 2015 et de 2014 et était légèrement inférieur à celui de 2012 et de 2013.

	Rémunération totale attribuée aux membres de la haute direction visés (M\$)	Bénéfice net (M\$)	Coût de la direction (%)
2016 ¹⁾	30,9	7 646	0,40 %
2015	28,1	7 213	0,39 %
2014	28,5	7 298	0,39 %
2013	34,1	6 610	0,52 %
2012	32,6	6 390	0,51 %

1) Le bénéfice net pour 2016 a été ajusté en fonction de l'incidence de la charge de restructuration de 278 millions de dollars après impôts (résultats publiés : 7 368 millions de dollars).

Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2016

TABEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau ci-après indique la rémunération totale qu'a gagnée chaque membre de la haute direction visé au cours des trois derniers exercices. Nous présentons des attributions d'actions et d'options octroyées après la fin de l'exercice afin de refléter les décisions prises durant l'examen de la rémunération de 2016 plutôt que les attributions octroyées au début de l'exercice 2016 par suite de l'examen de la rémunération de 2015. Nous n'offrons pas à nos membres de la haute direction visés une rémunération aux termes d'un régime d'intéressement non fondé sur des titres de capitaux propres à long terme.

Membre de la haute direction visé	Exercice	Salaire (\$)	Attribution d'actions ⁵⁾ (\$)	Attribution d'options ⁶⁾ (\$)	Régime d'intéressement annuel ⁷⁾ (\$)	Valeur du régime de retraite ⁸⁾ (\$)	Autre rémunération ⁹⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
Brian J. Porter Président et chef de la direction	2016	1 000 000	5 600 000	1 400 000	2 110 000	1 651 000	2 714	11 763 714
	2015	1 000 000	5 200 000	1 300 000	1 780 000	1 626 000	1 196	10 907 196
	2014	1 000 000	3 850 000	1 650 000	2 370 000	1 385 000	1 242	10 256 242
Sean D. McGuckin Chef de groupe et chef des affaires financières ¹⁾	2016	550 000	1 400 000	350 000	850 000	841 000	2 714	3 993 714
	2015	500 000	1 440 000	360 000	710 000	103 000	1 196	3 114 196
	2014	500 000	1 169 000	501 000	630 000	83 000	1 242	2 884 242
Ignacio « Nacho » Deschamps Chef de groupe, Opérations internationales et Transformation numérique ²⁾	2016	524 686 ⁴⁾	5 072 457	—	1 114 607	—	6 040 658	12 752 408
Dieter W. Jentsch Chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux ³⁾	2016	600 000	2 608 000	652 000	2 140 000	164 000	2 714	6 166 714
	2015	600 000	2 064 000	516 000	1 070 000	165 000	1 196	4 416 196
	2014	550 000	1 393 000	597 000	710 000	136 000	1 242	3 387 242
James P. O'Sullivan Chef de groupe, Réseau Canadien	2016	600 000	1 840 000	460 000	1 050 000	144 000	2 714	4 096 714
	2015	425 848	1 280 000	320 000	770 000	366 000	1 196	3 163 026
	2014	325 000	525 000	225 000	375 000	88 000	36 242	1 574 242

- M. McGuckin est devenu chef de groupe et chef des affaires financières le 1^{er} décembre 2015. Avant cette date, il était vice-président à la direction et chef des affaires financières.
- M. Deschamps a été embauché au poste de conseiller stratégique en matière de services bancaires numériques auprès du chef de la direction le 4 janvier 2016 et est devenu chef de groupe, Opérations internationales et Transformation numérique le 3 mars 2016.
- M. Jentsch est devenu chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux le 3 mars 2016. Avant cette date, il était chef, Groupe Opérations internationales.
- Le salaire annuel de M. Deschamps, soit 475 000 \$ US, a été converti en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen pour l'exercice 2016 de 1,00 \$ US = 1,3255 \$ CA. Son salaire a été calculé au prorata pour refléter la période allant de sa date d'embauche au 31 octobre 2016.
- Aux fins de rémunération, nous évaluons les attributions d'UAP en fonction du cours de clôture moyen sur 20 jours de bourse de nos actions ordinaires au moment de l'octroi pour ne pas tenir compte des fluctuations à court terme du cours des actions. La juste valeur comptable est fondée sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'octroi. La totalité de la valeur de paiement de l'attribution d'UAP est fondée sur des critères de performance à l'acquisition (se reporter à la page 73 pour obtenir des détails à ce sujet).

	Date d'octroi	Juste valeur à la date d'octroi	Juste valeur comptable
2016	1 ^{er} décembre 2016	71,96 \$	74,09 \$
2015	3 décembre 2015	60,55 \$	59,19 \$
2014	8 décembre 2014	69,14 \$	65,07 \$

Les attributions d'UAP de M. Deschamps comprennent une attribution d'UAP de 2 180 000 \$ US (2 927 522 \$ CA) fondée sur la performance de 2016 et le premier versement de l'attribution d'UAP qu'il a reçue au moment de son embauche qui est exigible pour l'exercice 2016, soit 1 550 000 \$ US (2 144 935 \$ CA). Toutes les attributions d'UAP sont converties en dollars canadiens à l'aide du taux au comptant à la fin du mois du mois précédant l'octroi : 1,00 \$ US = 1,3428 \$ CA pour son attribution d'UAP annuelle habituelle et 1,00 \$ US = 1,3838 \$ CA pour l'attribution octroyée à l'embauche de M. Deschamps.

Les droits afférents à l'attribution d'UAP reçue par M. Deschamps en 2016 s'acquiescent aux mêmes conditions que les droits afférents à toutes les autres

attributions d'UAP octroyées en 2016 à d'autres hauts dirigeants. Les droits afférents à l'attribution octroyée à l'embauche s'acquiescent le 30 novembre 2017, sous réserve d'un coefficient de performance pouvant varier de 0 % à 125 % d'après l'atteinte d'objectifs de performance particuliers dans nos activités numériques, notamment l'accélération de la transformation des services bancaires aux particuliers de la Banque Scotia; la réinvention et la simplification de l'expérience client ainsi que la numérisation des systèmes et processus de Scotiabank. Le comité des ressources humaines a le pouvoir discrétionnaire d'ajuster le nombre d'UAP dont les droits s'acquiescent en fonction d'une évaluation de la performance par rapport à ces objectifs durant la période d'évaluation de la performance.

Aux termes de l'offre d'emploi qu'il a reçue, M. Deschamps a le droit de recevoir le deuxième versement des UAP qui lui ont été attribués au moment de son embauche d'un montant de 1 925 000 \$ US au cours de l'exercice 2017, sous réserve d'une performance satisfaisante. Une telle attribution sera assujettie à des conditions d'acquisition liées à la performance dans le cadre de nos activités numériques et internationales, notamment l'accélération de la transformation des services bancaires au détail de la Banque Scotia; la réinvention et la simplification de l'expérience client et la numérisation des systèmes et processus de la Banque Scotia, et elle sera incluse dans le tableau sommaire de la rémunération pour 2017. Le comité des ressources humaines a le pouvoir discrétionnaire d'ajuster le nombre d'UAP dont les droits s'acquiescent en fonction d'une évaluation de la performance par rapport à ces objectifs durant la période d'évaluation de la performance.

- Nous utilisons le modèle Black-Scholes pour évaluer les attributions d'options d'achat d'actions.

La juste valeur de rémunération diffère de la juste valeur comptable présentée dans nos états financiers du fait que des hypothèses différentes ont été utilisées.

Nous estimons la juste valeur d'attributions d'options à la date d'octroi à l'aide des hypothèses suivantes, qui entraînent une dilution moindre que les hypothèses comptables :

	Durée	Volatilité du cours des actions	Rendement en dividendes	Taux sans risque
2016	10 ans	23,5 %	3,94 %	1,22 %
2015	10 ans	23,0 %	3,80 %	1,57 %
2014	10 ans	23,0 %	3,68 %	2,07 %

Les hypothèses utilisées pour calculer la juste valeur comptable des attributions d'options de 2016 diffèrent de deux façons :

- nous avons utilisé une durée prévue de 6,67 ans plutôt que la durée complète de 10 ans conformément à l'IFRS 2, *Paiement fondé sur des actions*;
- nous avons fondé la volatilité sur la volatilité historique et implicite et le rendement en dividendes courant.

La juste valeur comptable des options d'achat d'actions attribuées en 2016 est d'environ 35 % inférieure à la valeur de rémunération indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération, de 40 % inférieure pour 2015 et de 30 % inférieure pour 2014. Étant donné que la juste valeur de rémunération est supérieure, nous attribuons un moins grand nombre d'options que si nous avions utilisé la juste valeur comptable. Le tableau ci-après indique les différences entre les valeurs de rémunération et les justes valeurs comptables exprimées en pourcentage du prix d'octroi.

	Date d'octroi	Prix d'octroi	Juste valeur de rémunération (exprimée en % du prix d'octroi)	Juste valeur comptable (exprimée en % du prix d'octroi)
2016	1 ^{er} décembre	74,14 \$	13,5 %	8,8 %
2015	3 décembre	60,67 \$	14,5 %	8,7 %
2014	8 décembre	68,32 \$	16,0 %	11,2 %

- 7) Le régime d'intéressement annuel représente l'incitatif en espèces annuel (rémunération aux termes du régime d'intéressement non fondé sur des titres de capitaux propres) gagné par les membres de la haute direction visés. M. McGuckin a choisi de différer un pourcentage de son incitatif annuel et de recevoir des UADD plutôt qu'une somme en espèces (se reporter aux pages 68 et 77 pour obtenir des détails à ce sujet).

L'attribution incitative annuelle de M. Deschamps, qui s'élève à 830 000 \$ US (1 114 607 \$ CA), a été convertie en dollars canadiens à l'aide du taux au comptant le 30 novembre 2016, soit 1,00 \$ US = 1,3428 \$ CA.

- 8) La valeur du régime de retraite représente la variation attribuable à des éléments rémunérateurs décrite à la page 91. M. Deschamps n'a participé à aucun régime de retraite au cours de l'exercice 2016.
- 9) L'autre rémunération comprend les avantages indirects et autres avantages imposables. En 2016, ces montants totalisent moins de 50 000 \$ et 10 % du salaire de chaque membre de la haute direction visé, sauf M. Deschamps, et ne sont donc pas présentés.

Les montants indiqués à l'égard de MM. Porter, McGuckin et Jentsch pour tous les exercices et à l'égard de M. O'Sullivan en 2015 et en 2016 représentent la cotisation de la Banque Scotia au RAS.

Ces membres de la haute direction visés participent au régime conformément aux mêmes modalités que les autres salariés. Les salariés peuvent acheter nos actions ordinaires et la banque verse une cotisation supplémentaire de 50 %, jusqu'à concurrence de certaines limites. Le montant indiqué pour M. O'Sullivan en 2014 désigne son allocation indirecte annuelle, qui représentait dans l'ensemble plus de 10 % de son salaire total, ainsi que la cotisation versée par la Banque Scotia au RAS.

Les montants indiqués dans cette colonne ne comprennent pas les équivalents de dividendes gagnés sur les UAP attribués étant donné qu'il est tenu compte des dividendes dans le calcul de la juste valeur au moment de l'octroi.

Comme il est indiqué dans le sommaire de la performance et de la rémunération de M. Deschamps (se reporter à la page 78), M. Deschamps a été embauché (se reporter à la note 2 ci-dessus) pour accélérer la mise en œuvre de notre stratégie numérique et développer les activités des Opérations internationales. Les compétences et l'expérience que possède M. Deschamps sont très en demande sur le marché à l'échelle mondiale et considérées par la banque comme étant essentielles à la concrétisation de ses priorités stratégiques. Ainsi, la banque s'est engagée à verser à M. Deschamps une attribution à l'embauche de 5 700 728 \$ (équivalent en dollars canadiens) en quatre versements au cours de ses deux premières années auprès de la banque en reconnaissance des compétences dont il fera bénéficier la banque au cours de son mandat.

Il a été convenu que les deux versements finaux représenteraient environ la moitié de l'attribution à l'embauche de M. Deschamps et que leur paiement serait différé jusqu'en décembre 2016 et en décembre 2017, sous réserve, dans les deux cas, d'une performance satisfaisante. Le troisième versement de cette attribution a été versé à M. Deschamps en décembre 2016 après un processus d'examen de la performance annuelle de la banque et un examen des progrès effectués à l'égard de la stratégie numérique. Le quatrième et dernier versement peut être effectué en décembre 2017, sous réserve d'une performance satisfaisante. De plus, M. Deschamps a touché une allocation de déplacement de 339 930 \$ (équivalent en dollars canadiens).

ATTRIBUTIONS AU TITRE DES RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT

Attribution d'actions et d'options en cours

Le tableau ci-après comprend les attributions octroyées auparavant au 31 octobre 2016 :

- la valeur des options dans le cours non exercées correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2016 (72,08 \$) moins le prix d'exercice des attributions d'options, multiplié par le nombre d'options en cours;
- la valeur des attributions d'UAP dont les droits n'ont pas été acquis le 31 octobre 2016 correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2016 (72,08 \$), multiplié par le nombre d'unités en cours. Ce tableau évalue les UAP à l'aide de la performance cible (coefficient de 100 %). Cependant, le nombre d'UAP dont les droits peuvent être acquis peut varier de 0 % à 150 % par rapport à la cible pour les UAP octroyées avant 2015 et de 0 % à 125 % par rapport à la cible pour les UAP octroyées en 2015 ou par la suite. Les droits afférents aux UAP octroyées en 2013 ont été acquis le 30 novembre 2016 et les détails relatifs à l'évaluation et aux coefficients de performance de ces attributions sont énoncés à la page 73.

Attributions fondées sur des actions et des options en cours au 31 octobre 2016

Attributions fondées sur des options						Attributions fondées sur des actions					
Date d'octroi	Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)		Date d'octroi	Régime	Unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n ^{bre})	Valeur marchande des attributions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	UADD en cours (les droits afférents à tous ces UADD ont été acquis) (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement d'attributions d'actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ¹⁾
Brian Porter						12/18/09	UADD			16 130	1 162 650
	12/06/10	102 720	55,63	12/06/20	1 689 744						
	12/10/12	164 352	55,63	12/10/22	2 703 590						
	12/09/13	178 628	63,98	12/09/23	1 446 887	12/09/13	UAP	52 157	3 759 506		
	12/08/14	150 944	68,32	12/08/24	567 549	12/08/14	UAP	60 746	4 378 605		
	12/03/15	147 776	60,67	12/03/25	1 686 124	12/03/15	UAP	89 809	6 473 463		
Total	744 420			8 093 895				202 713	14 611 574	16 130	1 162 650
Sean McGuckin						12/16/05	UADD			5 063	364 920
						12/22/06	UADD			6 428	463 316
						12/19/07	UADD			6 099	439 644
	12/05/08	15 492	33,89	12/05/18	591 639	12/19/08	UADD			4 199	302 655
	12/11/09	16 232	47,75	12/11/19	394 925	12/18/09	UADD			7 471	538 490
	12/06/10	15 836	55,63	12/06/20	260 502	12/18/15	UADD			5 398	389 057
	12/05/11	23 832	49,93	12/05/21	527 879						
	12/10/12	51 360	55,63	12/10/22	844 872						
	12/09/13	51 800	63,98	12/09/23	419 580	12/09/13	UAP	15 126	1 090 257		
	12/08/14	45 832	68,32	12/08/24	172 328	12/08/14	UAP	18 445	1 329 504		
	12/03/15	40 922	60,67	12/03/25	466 920	12/03/15	UAP	24 870	1 792 651		
Total	261 306			3 678 645				58 441	4 212 412	34 657	2 498 083
Ignacio Deschamps						01/04/16	UAP	39 099	2 818 233		
Total	–			–				39 099	2 818 233	–	–
Dieter Jentsch						12/11/09		32 356	47,75	12/11/19	787 221
	12/06/10	43 656	55,63	12/06/20	718 141						
	12/05/11	56 080	49,93	12/05/21	1 242 172						
	12/10/12	77 040	55,63	12/10/22	1 267 308						
	12/09/13	58 948	63,98	12/09/23	477 479	12/09/13	UAP	17 212	1 240 637		
	12/08/14	54 614	68,32	12/08/24	205 349	12/08/14	UAP	21 979	1 584 259		
	12/03/15	58 656	60,67	12/03/25	669 265	12/03/15	UAP	35 647	2 569 467		
Total	381 350			5 366 935				74 839	5 394 363	–	–
James O'Sullivan						12/11/09		10 472	47,75	12/11/19	254 784
	12/06/10	8 560	55,63	12/06/20	140 812						
	12/05/11	10 016	49,93	12/05/21	221 854						
	12/10/12	10 272	55,63	12/10/22	168 974						
	12/09/13	17 864	63,98	12/09/23	144 698	12/09/13	UAP	5 216	375 951		
	12/08/14	20 584	68,32	12/08/24	77 396	12/08/14	UAP	8 284	597 083		
	12/03/15	36 376	60,67	12/03/25	415 050	12/03/15	UAP	22 107	1 593 468		
Total	114 144			1 423 569				35 606	2 566 501	–	–

1) Ces membres de la haute direction visés ont choisi de recevoir un pourcentage de leur incitatif à court terme sous forme d'UADD. Les droits afférents à tous ces UADD ont été acquis.

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

Le tableau ci-après fait état de ce qui suit pour chaque membre de la haute direction visé :

- la valeur totale qui aurait été réalisée à l'acquisition des droits afférents aux options d'achat d'actions durant l'exercice 2016 si les options avaient été exercées à la date d'acquisition;
- la valeur des attributions d'actions reçues à l'acquisition des droits durant l'exercice 2016;
- les attributions au titre de la rémunération incitative annuelle gagnées pour 2016.

Nom	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Rémunération incitative annuelle – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Brian Porter	364 990	1 602 997	2 110 000
Sean McGuckin	77 718	500 937	850 000
Ignacio Deschamps	–	–	1 114 607
Dieter Jentsch	164 917	751 405	2 140 000
James O'Sullivan	28 025	231 057	1 050 000

Les attributions fondées sur des options comprennent la valeur totale des options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis durant l'exercice 2016 (25 % des options octroyées à chacune des dates indiquées dans le tableau ci-après). La valeur correspond au nombre d'options dont les droits ont été acquis, multiplié par la différence entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions à la date d'acquisition. La moitié des droits afférents aux options d'achat d'actions rattachés aux attributions octroyées en décembre 2014 et par la suite s'acquièrent à la date du troisième anniversaire de l'octroi et l'autre moitié, à la date du quatrième anniversaire de l'octroi.

Date d'octroi	Prix d'exercice	Date d'acquisition	Cours de clôture des actions à la date d'acquisition
5 décembre 2011	49,93 \$	5 décembre 2015	59,44 \$
10 décembre 2012	55,63 \$	10 décembre 2015	57,27 \$
9 décembre 2013	63,98 \$	9 décembre 2015	57,52 \$

Les attributions fondées sur des actions comprennent la valeur des UAP dont les droits ont été acquis durant l'exercice 2016 ainsi que les équivalents de dividendes. Leur valeur réalisée à l'acquisition des droits correspond au nombre d'unités dont les droits ont été acquis, multiplié par le coefficient de performance et le prix d'acquisition (le cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de 20 jours de bourse prenant fin à la date d'acquisition).

Date d'acquisition	Coefficient de performance	Prix d'acquisition
2 décembre 2015	80 %	60,55 \$

Se reporter aux pages 66 à 68 de notre circulaire de 2016 pour obtenir de l'information au sujet de la façon dont nous avons calculé le coefficient de performance des UAP l'an dernier.

Options exercées durant l'exercice 2016 (information fournie volontairement)

Nom	Date d'octroi	Nombre d'options	Prix d'exercice	Valeur réalisée
Brian Porter	12/13/2006	70 268	52,00 \$	312 585 \$
	12/11/2007	83 224	52,57 \$	308 849 \$
	12/5/2011	125 176	49,93 \$	2 246 387 \$
Sean McGuckin	12/13/2006	7 396	52,00 \$	101 535 \$
	12/11/2007	7 924	52,57 \$	142 299 \$
Dieter Jentsch	12/11/2007	34 876	52,57 \$	630 150 \$
	12/11/2009	20 000	47,75 \$	456 169 \$

Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres au 31 octobre 2016

Les actionnaires doivent approuver tous nos régimes d'options d'achat d'actions.

Autres faits importants à noter :

- Nous avons cessé d'octroyer des options d'achat d'actions aux administrateurs en date du 28 octobre 2003.
- Au moment où nous avons acquis Patrimoine Hollis inc. (auparavant Patrimoine Dundee) le 1^{er} février 2011, les options d'achat d'actions de Patrimoine Hollis ont été converties en 1 293 308 options en fonction du cours de nos actions ordinaires le 1^{er} février 2011. Le nombre d'options et les prix d'exercice représentent la somme et la moyenne pondérée de nos actions ordinaires devant être émises à l'égard d'options d'achat d'actions octroyées aux termes de leurs régimes d'intéressement fondés

sur des actions à l'intention des employés et des actions Advisor. Nous n'émettrons pas de nouvelles options d'achat d'actions aux termes des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de Patrimoine Hollis.

Au 31 octobre 2016	Titres devant être émis à l'exercice			Titres restant à émettre en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres		Titres devant être émis à l'exercice et disponibles aux fins d'émission	
	Nbre	% des actions ordinaires en circulation	Prix moyen pondéré	Nbre	% des actions ordinaires en circulation	Nbre	% des actions ordinaires en circulation
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres							
Régime d'options d'achat d'actions	19 595 094	1,62 %	54,55 \$	10 017 088	0,83 %	29 612 182	2,45 %
Régime d'options d'achat d'actions de Patrimoine Hollis ¹⁾	257 170	0,02 %	55,21 \$	180 606	0,01 %	437 776	0,04 %
Total – Régime d'options d'achat d'actions	19 852 264 ²⁾	1,64 %	54,55 ³⁾ \$	10 197 694 ⁴⁾	0,84 %	30 049 958	2,49 %

1) En date du 1^{er} novembre 2013, Patrimoine Dundee Inc. a été renommée Patrimoine Hollis inc.

2) 18 612 424 au 1^{er} février 2017.

3) 56,16 \$ au 1^{er} février 2017.

4) 9 078 975 au 1^{er} février 2017.

Se reporter à la note 25 afférente à nos états financiers consolidés de 2016 pour obtenir des renseignements supplémentaires à ce sujet.

À propos de la dilution, de l'offre excédentaire et du taux d'absorption

Les actionnaires approuvent le nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions, qui est inférieur de 10 % à nos actions ordinaires en circulation. En avril 2011, les actionnaires ont approuvé une augmentation de 15 millions des actions ordinaires disponibles aux fins d'émission aux termes du régime d'options d'actions.

Le tableau ci-après indique les principaux détails relatifs à notre régime d'options d'achat d'actions, mais n'inclut pas l'information relative aux options d'achat d'actions de Patrimoine Hollis.

Le comité des ressources humaines et le conseil examinent notre utilisation des options d'achat d'actions aux termes de notre programme de rémunération et la mesure dans laquelle nous nous conformons à la pratique sur le marché. Ces dernières années, le comité a ajusté la répartition des incitatifs à moyen et à long terme afin de mieux se conformer à la pratique sur le marché. Il en est résulté une réduction substantielle de la pondération des options d'achat d'actions.

Ces changements ont eu un effet marqué sur notre taux d'absorption, le faisant passer de 0,27 % en 2014 à 0,13 % en 2015 et à 0,10 % en 2016.

	2016	2015	2014
Dilution			
Nombre total d'options en cours, divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	1,6 %	1,9 %	1,9 %
Offre excédentaire			
Nombre total d'options disponibles aux fins d'émission et d'options en cours, divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	2,5 %	2,8 %	2,9 %
Taux d'absorption			
Nombre total d'options émises au cours d'un exercice, divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	0,10 %	0,13 %	0,27 %

À propos du régime d'options d'achat d'actions

Les options d'achat d'actions octroyées avant décembre 2009 peuvent comprendre une composante alternative DAA, qui confère à leur porteur le droit d'effectuer l'un ou l'autre des choix suivants :

- exercer l'option en achetant des actions ordinaires de la Banque Scotia au prix d'octroi et détenir ou vendre les actions;
- exercer la composante alternative DAA et recevoir un paiement en espèces qui correspond à la différence entre le prix d'exercice et le prix sur le marché de nos actions ordinaires à la date d'exercice. Le porteur reçoit la même valeur que celle qu'il recevrait en achetant des actions et en les vendant immédiatement. Toutefois, comme aucune action ne change de main, les actions ne sont pas diluées;
- si l'option est exercée, la composante alternative DAA est annulée, et vice-versa.

Il n'y a pas de dilution importante des actions, mais nous avons émis 6,5 millions d'actions dans le cadre de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres ainsi que des régimes de dividendes en actions et d'achat d'actions.

Autres caractéristiques du régime :

- nous avons établi des limites à la participation des initiés;
- nos politiques générales en matière de prêt et les taux offerts aux clients s'appliquent aux employés qui empruntent pour acheter des actions ordinaires dans le cadre d'exercice d'options;
- nous octroyons des DAA autonomes dans certains pays à l'extérieur du Canada, où les lois locales peuvent restreindre l'émission d'actions.

Limites

Nul ne peut se voir octroyer des options d'achat d'actions aux fins de l'achat de plus de 5 % du nombre total de nos actions ordinaires émises et en circulation, compte non tenu de la dilution, à tout moment.

Au plus 10 % du nombre total de nos actions ordinaires en circulation peuvent être émis en faveur d'initiés aux fins de l'exercice d'options au cours d'un exercice – cette limite s'applique au régime d'options d'achat d'actions et à toute autre entente de rémunération fondée sur des titres.

Des ajustements peuvent être apportés aux options en proportion des ajustements apportés à nos actions ordinaires dans le cadre de certains événements, comme une subdivision, un regroupement, une restructuration, un reclassement ou tout autre événement qui exige des ajustements.

Modifications

Les actionnaires doivent approuver toute augmentation du nombre maximum d'actions pouvant être émises aux termes du régime ou d'autres modifications apportées à la structure du régime.

Le conseil peut apporter au régime les modifications suivantes sans l'approbation des actionnaires :

- les modifications de nature administrative;
- les modifications apportées aux modalités, aux conditions et au mécanisme d'octroi d'attributions d'options d'achat d'actions;
- les modifications apportées à l'acquisition, à l'exercice ou à l'expiration anticipée;
- les modifications apportées aux fins de conformité avec la loi, les dispositions fiscales ou comptables ou les exigences prévues par la réglementation.

PRESTATIONS DE RETRAITE

Régime de retraite de la Banque Scotia

Type de régime	Prestations déterminées
Participation	Employés*, y compris tous les membres de la haute direction visés, sauf M. Deschamps
Modalités	<i>Non contributive</i> <ul style="list-style-type: none">• les participants gagnent une somme correspondant à 1,5 % de leur salaire de base moyen le plus élevé sur une période de cinq ans, moins la rente estimative payable aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec. <i>Contributive</i> <ul style="list-style-type: none">• les participants cotisent 4 % de leur salaire de base, jusqu'à concurrence de 3 500 \$ par année civile et gagnent une rente annuelle correspondant à 2 % de leur salaire de base moyen le plus élevé sur une période de cinq ans pour chaque année de service, moins la rente estimative payable aux termes du Régime de pension du Canada ou du Régime de rentes du Québec;• les prestations de retraite annuelles sont assujetties au plafond prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada).
Prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none">• les prestations de retraite sont versées à vie;• s'il y a un conjoint survivant, il touche 60 % de la rente du participant à vie.
Admissibilité	<ul style="list-style-type: none">• la rente complète commence à être versée à l'âge de 65 ans, soit l'âge normal de la retraite (63 ans si le participant est engagé avant 1983);• les participants peuvent toucher une rente réduite à compter de l'âge de 55 ans (53 ans s'ils ont été engagés avant 1983).

Le régime de retraite de la Banque Scotia représente notre principal régime de retraite au Canada. Tous les membres de la haute direction visés y participent, sauf M. Deschamps, qui est établi à l'extérieur du Canada. M. Deschamps n'a participé à aucun régime de retraite au cours de l'exercice 2016.

*Engagés avant le 1^{er} janvier 2016.

Régime de retraite complémentaire

Les ententes de retraite complémentaires relatives aux membres de la haute direction visés (sauf MM. Porter et Deschamps) sont visées par le régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia, qui est un régime de retraite complémentaire non agréé.

La rente constituée aux termes du régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia est calculée essentiellement de la même manière que la rente constituée aux termes du régime de retraite de la Banque Scotia en l'absence de limites fiscales. Cependant, il est tenu compte de la rémunération incitative.

Pour les membres de la haute direction visés, outre le plafonnement des prestations de retraite à 70 % de la rémunération moyenne la plus élevée sur cinq ans :

- la rémunération incitative comptabilisée est plafonnée à 50 % du salaire de base;
- le montant total de la rémunération admissible comptabilisée dans le calcul de la rente est plafonné à 800 000 \$ pour les chefs de groupe.

Les hauts dirigeants ne touchent pas de prestations de retraite complémentaires s'ils quittent la banque avant d'avoir respecté les exigences en matière d'admissibilité à la retraite, s'il est mis fin à leur emploi pour une cause juste et suffisante ou s'ils livrent concurrence à la banque après leur départ à la retraite. Nous versons une rente réduite aux hauts dirigeants qui se retirent avant l'âge normal de la retraite.

Tous les membres de la haute direction visés qui participent à leur régime de retraite complémentaire ont des droits acquis, sauf MM. McGuckin et O'Sullivan. Au moment où M. Porter est devenu président et chef de la direction le 1^{er} novembre 2013, son entente de retraite a été modifiée en vue de geler les prestations de retraite accumulées avant sa nomination et d'empêcher une hausse ponctuelle importante de ses prestations de retraite en raison de l'augmentation de sa rémunération à titre de chef de la direction.

Sommaire des prestations

Brian Porter	M. Porter est visé par une entente de retraite individuelle qui est entrée en vigueur au moment où il est devenu chef de la direction : <ul style="list-style-type: none"> son entente de retraite antérieure a été gelée en date du 31 octobre 2013; les prestations de retraite s'accumulent au taux fixe de 125 000 \$ pour chaque année où il est président et chef de la direction; sa rente annuelle totale provenant de toutes sources à la banque est plafonnée à 1,5 million de dollars.
Sean McGuckin Dieter Jentsch James O'Sullivan	Les prestations de retraite et la rémunération admissible de MM. McGuckin, Jentsch et O'Sullivan sont plafonnées. En tant que chefs de groupe, leurs prestations de retraite sont plafonnées à 560 000 \$ par année (70 % x 800 000 \$).
Ignacio Deschamps	M. Deschamps n'a participé à aucun régime de retraite au cours de l'exercice 2016.

Obligations aux termes du régime de retraite

Le tableau ci-après indique les obligations aux termes du régime de retraite à prestation déterminée relatives à chaque membre de la haute direction visé au 31 octobre 2016.

Les montants sont calculés à l'aide de méthodes et hypothèses actuarielles conformes à celles utilisées pour le calcul des obligations de retraite et des charges annuelles, comme il est indiqué dans nos états financiers consolidés. L'hypothèse la plus importante est le taux d'actualisation, qui est établi en fonction des rendements sur les obligations de sociétés de haute qualité dont les durées correspondent à celles des obligations au titre des prestations déterminées. Les autres hypothèses reflètent notre meilleure estimation d'événements futurs, de sorte que les valeurs indiquées pourraient ne pas être directement comparables à des estimations similaires de passifs au titre des prestations de retraite publiées par d'autres sociétés.

Nom	Nombre d'années de service décomptées	Prestations annuelles payables (\$)		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$)
		À la fin de l'exercice	À 65 ans				
Brian Porter	22,8	656 000	1 448 000	6 979 000	1 651 000	1 573 000	10 203 000
Sean McGuckin	23,0	270 000	511 000	2 033 000	841 000	729 000	3 603 000
Dieter Jentsch	33,1	435 000	558 000	4 489 000	164 000	1 000 000	5 653 000
James O'Sullivan	7,8	89 000	302 000	1 005 000	144 000	285 000	1 434 000

L'*obligation au titre des prestations constituées* correspond à la valeur des prestations de retraite projetées provenant de tous les régimes de retraite, gagnées à l'égard de toutes les années de service accumulées jusqu'à ce jour.

La *variation attribuable à des éléments rémunérateurs* comprend les coûts du service annuel de même que les autres variations attribuables à des éléments rémunérateurs :

- le coût du service annuel correspond à la valeur des prestations de retraite projetées gagnées en 2016;
- les autres variations attribuables à des éléments rémunérateurs reflètent la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à l'incidence des différences entre les gains réels (salaire et primes) pour l'exercice et ceux qui sont présumés dans les calculs des exercices antérieurs, et à l'incidence rétroactive de promotions ou de modifications apportées au régime. Nous n'avons pas conclu d'entente qui prévoit des années de service supplémentaires pour nos membres de la haute direction visés aux fins du régime.

La *variation attribuable à des éléments non rémunérateurs* correspond à la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à des éléments non liés aux décisions concernant le salaire et les primes et aux promotions, comme les variations des hypothèses, l'intérêt sur l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice et les cotisations des employés.

Les valeurs estimatives de l'*obligation au titre des prestations constituées* sont calculées chaque année par nos actuaire indépendants à l'aide des mêmes méthodes et hypothèses que celles qui sont utilisées pour déterminer les obligations au titre du régime de retraite de fin d'exercice, comme il est indiqué à la note 28 afférente aux états financiers consolidés de 2015 et à la note 27 afférente aux états financiers consolidés de 2016.

Gouvernance du régime de retraite

Le comité des ressources humaines surveille le régime de retraite de la Banque Scotia. Il a délégué certaines obligations fiduciaires à l'égard du régime au comité d'administration du régime de retraite et de placement, notamment la stratégie de placement et le rendement du régime, sur lesquels le comité fait rapport au comité des ressources humaines deux fois par année. Le comité d'administration du régime de retraite et de placement est notamment constitué du président et chef de la direction, du chef des affaires financières et de la chef, Ressources humaines. Le conseil s'acquitte d'obligations liées au parrainage du régime, notamment l'approbation des modifications apportées à celui-ci.

CESSATION D'EMPLOI ET CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Changement de contrôle

Nous définissons un changement de contrôle comme étant l'un ou l'autre des événements suivants :

- l'acquisition de plus de 20 % de nos actions comportant droit de vote;
- un changement dans la majorité des membres de notre conseil;
- une opération aux termes de laquelle une ou plusieurs entités acquièrent plus de 50 % de nos actifs;
- une fusion entre nous et une ou plusieurs entités en vue de former une autre entité juridique.

Bien que nous ne concluons aucune entente en cas de changement de contrôle avec les membres de notre haute direction visés, nos régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres et les ententes de retraite que nous concluons avec les hauts dirigeants prévoient des modalités d'acquisition dans ces circonstances.

Ces dispositions en matière de changement de contrôle prévoient deux éléments déclencheurs – cela signifie qu'elles prennent effet uniquement lors d'un changement de contrôle et en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante. Aux termes des UAP, des régimes d'options d'achat d'actions ainsi que des ententes de retraite conclues avec les hauts dirigeants, l'acquisition des droits est avancée s'il est mis fin sans cause juste et suffisante à l'emploi d'un haut dirigeant au cours de la période de deux ans qui suit un changement de contrôle. Cependant, l'acquisition des droits est avancée uniquement aux termes des régimes d'options d'achat d'actions et des ententes de retraite qui s'appliquent à des hauts dirigeants qui sont des contribuables américains. Bien que M. Deschamps soit un contribuable américain, il ne détient pas d'options d'achat d'actions ni ne participe à une entente de retraite.

Traitement de la rémunération en cas de cessation d'emploi

Le tableau ci-après résume le traitement qui est réservé à la rémunération des membres de la haute direction visés dans divers scénarios de cessation d'emploi :

- *départ à la retraite* – un membre de la haute direction visé est admissible à la retraite aux termes de nos régimes fondés sur des titres de capitaux propres à compter de l'âge de 55 ans s'il cumule 10 années de service ou dans les cinq ans précédant la date normale de la retraite, si cette éventualité survient en premier. Si aucun de ces critères n'est respecté, la cessation d'emploi sera traitée comme une démission et les dispositions appropriées en matière de cessation d'emploi s'appliqueront. L'employé qui livre concurrence à la banque après son départ à la retraite verra ses attributions en cours frappées de déchéance;
- *salaires et incitatif annuel* – le tableau ne reflète pas les sommes dont il pourrait être tenu compte en vertu de la common law et du droit civil;
- *rente* – les membres de la haute direction devront renoncer à leur rente complémentaire s'ils démissionnent de leur poste ou se retirent ou s'il est mis fin à leur emploi sans cause juste et suffisante avant leur admissibilité à la retraite, s'il est mis fin à leur emploi pour une cause juste et suffisante ou s'ils livrent concurrence à la banque après s'être retirés ou avoir mis fin à leur emploi auprès de la banque.

Élément rémunérateur	Démission	Départ à la retraite	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Cessation d'emploi avec cause juste et suffisante	Cessation d'emploi (à l'intérieur d'une période de deux ans) par suite d'un changement de contrôle
Salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire
Incitatif annuel	Attribution frappée de déchéance	Attribution calculée au prorata de la période de travail durant l'exercice	Attribution frappée de déchéance	Attribution frappée de déchéance	Attribution frappée de déchéance
UAP	À la date de démission, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis sont payées conformément au régime	Les droits continuent de s'acquérir selon le calendrier normal	Les droits continuent de s'acquérir selon le calendrier normal	À la date de cessation d'emploi, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis sont payées conformément au régime	Les droits afférents aux unités qui n'ont pas été acquis sont acquis à la date d'acquisition ou, si cette date est plus rapprochée, à la date de cessation d'emploi (acquisition normale pour les contribuables américains). Les droits afférents aux unités qui ont été acquis sont payés conformément au régime
Options d'achat d'actions	Toutes les options dont les droits ont été acquis et n'ont pas été acquis expirent immédiatement et sont frappées de déchéance à la date de démission	Les droits continuent d'être acquis selon le calendrier normal et les options peuvent être exercées au cours de la période de cinq ans qui suit la date du départ à la retraite ou la date d'expiration initiale, si cette date est plus rapprochée	Les options dont les droits n'ont pas été acquis expirent immédiatement et les options dont les droits ont été acquis doivent être exercées dans les trois mois suivant la date de cessation d'emploi	Toutes les options dont les droits ont été et n'ont pas été acquis expirent immédiatement et sont frappées de déchéance à la date de cessation d'emploi	Les droits deviennent immédiatement acquis et les options peuvent être exercées
UADD	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
Rente	Droit à la rente constituée	Droit à la rente constituée	Droit à la rente constituée	Droit à la rente constituée	Droit à la rente constituée
Avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects

Paiements estimatifs en cas de cessation d'emploi

Le tableau ci-après indique les prestations supplémentaires estimatives auxquelles chaque membre de la haute direction visé aurait eu droit si son emploi avait pris fin le 31 octobre 2016. Les prestations d'une valeur égale ou inférieure qu'un membre de la haute direction visé aurait le droit de recevoir dans le cadre de son emploi continu sont indiquées ailleurs dans la présente section portant sur la rémunération de la haute direction de la circulaire. Dans le cas de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, les valeurs représentent la valeur dans le cours de toute attribution (en date du 31 octobre 2016) dont l'acquisition des droits a été avancée par suite de la cessation d'emploi. Ces valeurs sont fondées sur un cours des actions de 72,08 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2016.

Nous ne majorons pas la rémunération pour compenser l'incidence des impôts sur le revenu.

Les sommes réelles qu'un membre de la haute direction visé recevrait à la cessation de son emploi ne peuvent être calculées qu'au moment de la cessation d'emploi. Bon nombre de facteurs pourraient influencer sur la nature et le montant de ces prestations et les sommes réellement versées pourraient être supérieures ou inférieures à celles qui sont indiquées ci-après. Les UAP ont été évaluées dans l'hypothèse d'un coefficient de performance de 1,0 et il se pourrait qu'elles ne reflètent pas les paiements réels.

Les incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres en cours des hauts dirigeants actuels et anciens hauts dirigeants pourraient être réduits ou récupérés conformément aux modalités de la politique de récupération.

Paiements supplémentaires estimatifs pour les membres de la haute direction visés en cas de cessation d'emploi au 31 octobre 2016

Valeur relative estimative à la cessation d'emploi en date du 31 octobre 2016						
Nom	Élément rémunératoire	Démission	Départ à la retraite	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Cessation d'emploi avec cause juste et suffisante	Cessation d'emploi (à l'intérieur d'une période de deux ans) à la suite d'un changement de contrôle
Brian Porter	Salaire et incitatifs annuels	—	—	—	—	—
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	—	—	—	—	18 264 589
	Prestations de retraite	—	—	—	—	—
	Avantages indirects	—	—	—	—	—
	Total	—	—	—	—	18 264 589
Sean McGuckin	Salaire et incitatifs annuels	—	—	—	—	—
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	—	—	—	—	5 272 668
	Prestations de retraite	—	—	—	—	—
	Avantages indirects	—	—	—	—	—
	Total	—	—	—	—	5 272 668
Ignacio Deschamps	Salaire et incitatifs annuels	—	—	—	—	—
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	—	—	—	—	2 818 233
	Prestations de retraite	—	—	—	—	—
	Avantages indirects	—	—	—	—	—
	Total	—	—	—	—	2 818 233
Dieter Jentsch	Salaire et incitatifs annuels	—	—	—	—	—
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	—	—	—	—	6 824 543
	Prestations de retraite	—	—	—	—	—
	Avantages indirects	—	—	—	—	—
	Total	—	—	—	—	6 824 543
James O'Sullivan	Salaire et incitatifs annuels	—	—	—	—	—
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	—	—	—	—	3 173 540
	Prestations de retraite	—	—	—	—	—
	Avantages indirects	—	—	—	—	—
	Total	—	—	—	—	3 173 540

Autre information

RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS QUI ONT UNE INCIDENCE IMPORTANTE SUR NOTRE EXPOSITION AU RISQUE

Les tableaux ci-après indiquent la rémunération attribuée aux employés qui ont eu une incidence importante sur notre exposition au risque au cours des deux derniers exercices, conformément à la norme d'application 15 des lignes directrices du CSF ainsi qu'aux obligations d'information prévues par le troisième pilier du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire. Ces tableaux présentent les données relatives à tous les vice-présidents à la direction et les personnes occupant un poste supérieur, aux vice-présidents principaux et aux personnes occupant un poste supérieur affectés au Groupe Services bancaires et marchés mondiaux et à certains autres employés. Une tranche variant de 40 % à 60 % au moins de leur rémunération incitative totale est différée.

Le comité d'examen de la rémunération revoit la liste des employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque (« EIIR ») pour s'assurer qu'elle est complète (se reporter à la page 59).

Rémunération fixe et variable versée

(M\$)	2016		2015	
	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR
Nombre d'employés	5	164	5	189
Rémunération fixe	3,4	53,9	3,2	56,4
Rémunération variable				
En espèces non différée	7,3	80,5	6,7	76,3
Unités d'actions à dividende non différé ¹⁾²⁾	0,0	0,4	0,0	0,9
En espèces différée	0,0	0,4	0,0	0,9
Unités d'actions à dividende différé ¹⁾²⁾	14,4	65,8	12,8	60,9
Options d'achat d'actions ¹⁾	2,9	6,1	3,2	5,8

- 1) Reflète la valeur d'octroi des unités d'actions et des options d'achat d'actions.
 2) Les unités d'actions comprennent les UPA, les unités d'actions restreintes et les unités aux termes du régime de paiements différés.

Rémunération différée non versée et versée

(M\$)	2016		2015	
	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR
Droits acquis				
Espèces	0,0	0,0	0,0	0,0
Unités d'actions ²⁾³⁾⁴⁾	0,0	0,0	0,0	0,0
Options d'achat d'actions ³⁾	11,8	66,4	19,8	46,4
Droits non acquis				
Espèces ³⁾	0,0	2,1	0,0	5,4
Unités d'actions ²⁾³⁾⁴⁾	29,6	209,6	24,1	212,6
Options d'achat d'actions ³⁾	6,8	17,6	2,8	5,9
Différée totale non versée	48,2	295,7	46,7	270,4
Versée				
Espèces	0,0	1,7	0,0	3,1
Unités d'actions ²⁾	3,1	55,0	6,6	76,2
Options d'achat d'actions	4,2	26,8	2,3	4,8
Différée totale versée	7,3	83,6	8,9	84,1

- 3) Reflète la valeur dans le cours des unités d'actions et des options d'achat d'actions dont les droits sont acquis ou non acquis au 31 octobre 2016.
 4) Les unités d'actions dont les droits ne sont pas acquis et les espèces sont évaluées à l'aide d'un coefficient de performance de 1,0.

Nous n'avons pas réduit les paiements au titre de la rémunération différée en décembre 2016 en fonction d'ajustements explicites (comme les récupérations ou le risque dont il est fait mention aux pages 68 et 69) ou implicites (comme la baisse du cours de nos actions).

Autre rémunération versée

Trois EIIR ont reçu des attributions incitatives garanties de 4,2 millions de dollars (3,3 millions en 2015). Cinq d'entre eux ont reçu des attributions à l'embauche en 2016 d'un montant total de 13,3 millions de dollars (4,4 millions de dollars en 2015). Le montant total des indemnités de départ versées à huit EIIR a atteint 11,6 millions de dollars (16,2 millions de dollars en 2015). Des renseignements supplémentaires au sujet de l'indemnité de départ la plus élevée versée à un EIIR ont été fournis au BSIF sous le couvert de la confidentialité pour protéger la vie privée des employés.

MESURES D'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DES ACTIVITÉS

Pour évaluer sa performance, la banque utilise dans ses régimes d'intéressement les mesures d'évaluation de la performance qui sont définies ci-après :

Bénéfice dilué par action

Le bénéfice dilué par action se définit comme étant le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires d'après le nombre moyen pondéré dilué d'actions ordinaires en circulation.

Levier d'exploitation

La banque définit le levier d'exploitation comme le taux de croissance du total des revenus moins le taux de croissance des charges autres que d'intérêts.

Rendement des capitaux propres

Le rendement des capitaux propres est une mesure de rentabilité qui présente le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires exprimé en pourcentage des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires. La banque calcule le rendement de ses capitaux propres à l'aide des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires.

MESURES NON CONFORMES AUX PCGR

Pour évaluer sa performance, la banque a recours à diverses mesures financières. Certaines d'entre elles ne sont pas calculées selon les PCGR, lesquels s'appuient sur les Normes internationales d'information financière (les *IFRS*), ni définies par les PCGR. Ces mesures n'ont aucune signification normalisée qui assurerait qu'elles sont cohérentes et comparables à celles du même nom utilisées par d'autres sociétés. La banque est d'avis que certaines mesures non conformes aux PCGR sont utiles pour évaluer la performance sous-jacente des activités courantes et qu'elles permettent au lecteur de mieux comprendre comment la direction évalue la performance. Ces mesures non conformes aux PCGR sont présentées ci-après.

Pour l'exercice clos le 31 octobre 2016 (M\$)	Montant présenté	Incidence de la charge de restructuration	Montant ajusté en fonction de la charge de restructuration	Incidence de l'exclusion des prestations nettes en sus du régime de la charge de restructuration	Performance aux fins de la rémunération en 2016
Bénéfice net (M\$)	7 368 \$	278 \$ ¹⁾	7 646 \$	(21)\$	7 625 \$
Bénéfice dilué par action	5,77 \$	0,23 \$	6,00 \$	(0,02)\$	5,98 \$
Rendement des capitaux propres	13,8 %	0,5 %	14,3 %	–	14,3 %
Levier d'exploitation	(1,9) %	2,9 %	1,0 %	(0,3) %	0,7 %

1) Calculé à l'aide des taux d'imposition prévus par la loi dans les divers territoires.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS, AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET AUX EMPLOYÉS

Le tableau ci-après présente, au 11 janvier 2017, l'encours total des prêts consentis aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux employés, actuels et anciens, dans les principaux pays où nous (y compris nos filiales) exerçons des activités. Les sommes indiquées excluent les prêts de caractère courant, comme l'indique la note 2 ci-après.

Finalité	Consentis par la banque ou l'une de ses filiales	Consentis par une autre entité
Achats d'actions	—	—
Autre	526 448 724 \$	—

Le tableau ci-après indique l'encours des prêts que nous ou nos filiales avons consentis à nos administrateurs et à nos membres de la haute direction aux fins de l'achat de titres de la banque et à d'autres fins, y compris les sommes empruntées par les personnes qui ont un lien avec eux, mais à l'exclusion des prêts de caractère courant.

Nom et poste principal	Participation de l'émetteur	Encours le plus élevé au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2016	Encours au 11 janvier 2017	Titres achetés grâce à l'aide financière au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2016
Programme de souscription de titres	—	—	—	—
Autres programmes				
Chef de groupe/vice-président à la direction				
John Doig	prêteur	1 241 805 \$	708 073 \$	—
Michael Henry	prêteur	2 078 112 \$	1 995 927 \$	—
Barbara Mason	prêteur	1 002 980 \$	200 000 \$	—
Sean McGuckin	prêteur	298 520 \$	298 507 \$	—
Kyle McNamara	prêteur	1 690 155 \$	1 330 788 \$	—

- Les prêts et autres formes de crédit consentis aux hauts dirigeants et aux administrateurs sont assujettis aux modalités du marché qui ne sont pas plus favorables que celles qui sont offertes au grand public, conformément à la loi américaine intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* et aux dispositions connexes de la loi américaine intitulée *Securities Exchange Act of 1934*, dans sa version modifiée.
- Les prêts de caractère courant comprennent ce qui suit :
 - les prêts consentis à un administrateur ou à un candidat à un poste d'administrateur ou à un membre de la haute direction conjointement avec les personnes qui ont un lien avec eux conformément à des modalités qui ne sont pas plus favorables que les prêts consentis aux employés en général, dont le montant qui reste à payer n'excède pas 50 000 \$ à tout moment au cours du dernier exercice clos;
 - les prêts consentis aux employés à temps plein qui sont pleinement garantis au moyen de leur résidence et qui n'excèdent pas leur salaire annuel;
 - les prêts consentis à d'autres personnes que les employés à temps plein, essentiellement selon les mêmes modalités que celles auxquelles sont assujettis les autres clients dont la solvabilité est comparable (y compris les modalités relatives au taux d'intérêt et le cours des titres) et assortis du risque de recouvrement habituel ou d'un risque moindre;
 - les prêts consentis aux fins d'achat conformément aux modalités commerciales usuelles ou de déplacements habituels ou d'avances de fonds pour des raisons similaires, dont les modalités de remboursement sont conformes à la pratique commerciale habituelle.

ASSURANCE DE LA RESPONSABILITÉ CIVILE DES ADMINISTRATEURS ET DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Nous avons souscrit un contrat d'assurance de la responsabilité civile de nos administrateurs et membres de la haute direction (volet A), qui expire le 1^{er} juin 2017. Le contrat protège chacun d'entre eux individuellement dans des circonstances où nous ne sommes pas en mesure de les indemniser ou ne sommes pas autorisés à le faire. Ce contrat prévoit une limite de garantie de 200 000 000 \$ et ne comporte aucune franchise, et nous payons une prime annuelle de 883 000 \$ à l'égard de celui-ci.

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil a approuvé le contenu de la présente circulaire et il nous a autorisés à vous la faire parvenir.

La vice-présidente principale, Secrétariat général et chef, Gouvernance,



Julie A. Walsh
Toronto (Ontario) Canada
Le 1^{er} février 2017

POUR COMMUNIQUER AVEC NOUS

INVESTISSEURS

Relations avec les investisseurs, Affaires financières
Banque Scotia
44 King Street West
Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1
Tél. : 416 775-0798
Courriel : investor.relations@scotiabank.com

CLIENTS

Veillez d'abord vous adresser au directeur de votre succursale/centre de service.
En cas de question non résolue, veuillez communiquer avec :

Bureau du président
Banque Scotia
44 King Street West
Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1
Tél. : 416 933-1780 ou sans frais 1 877 700-0044
Courriel : mail.president@scotiabank.com

ACTIONNAIRES

modifications au registre d'actions
changements d'adresse
information sur les dividendes
perte de certificat d'actions
transferts successoraux
envois multiples

Société de fiducie Computershare du Canada
100 University Avenue, 8th Floor
Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1
Tél. : 1 877 982-8767
Téléc. : 1 888 453-0330
Courriel : service@computershare.com

Coagent de transfert (É.-U.)
Computershare Trust Company N.A.
250 Royall Street
Canton, MA 02021, É.-U.
Tél. : 1 800 962-4284

QUESTIONS LIÉES À LA GOUVERNANCE

Bureau de gouvernance
Banque Scotia
44 King Street West
Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1
Tél. : 416 866-3672
Téléc. : 416 866-5090
Courriel : corporate.secretary@scotiabank.com

ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS

Président du conseil
Banque Scotia
44 King Street West
Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1

QUESTIONS LIÉES À LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Président, Comité des ressources humaines
Banque Scotia
44 King Street West
Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1
Courriel : executive.compensation@scotiabank.com

Rappel au sujet des envois aux actionnaires

Nous annonçons nos résultats financiers par voie de communiqué et nos états financiers ainsi que notre rapport de gestion sont affichés sur notre site Web (www.banquescotia.com).

Si vous êtes un actionnaire et que vous souhaitez recevoir nos états financiers trimestriels et notre rapport de gestion en 2017, vous devez cocher la case appropriée qui figure au bas de votre formulaire de procuration (actionnaires inscrits) ou de votre formulaire d'instructions de vote (actionnaires véritables).

Il se pourrait que certains foyers reçoivent plusieurs exemplaires de notre rapport annuel du fait que plusieurs actionnaires inscrits demeurent à la même adresse. Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez nous indiquer de ne pas envoyer le rapport annuel (qui contient les états financiers annuels et le rapport de gestion) en cochant la case appropriée au bas de votre formulaire de procuration.



MD Marque déposée de La Banque de Nouvelle-Écosse.