

La Banque de Nouvelle-Écosse

Politique en matière de gouvernance

Mise à jour : Juin 2013



Introduction

En sa qualité d'institution financière d'envergure internationale cotée en bourse, la Banque Scotia reconnaît l'importance d'adhérer à d'excellentes pratiques en matière de gouvernance. Une saine gouvernance est importante pour donner de la valeur à notre titre et maintenir la confiance des déposants comme des investisseurs.

Les politiques de la Banque en matière de gouvernance sont élaborées de façon à préserver l'indépendance du conseil d'administration (le «conseil») et sa capacité à superviser efficacement les activités de la Banque.

Le conseil d'administration

La principale responsabilité du conseil est de superviser efficacement la gestion des affaires de la Banque. Le conseil doit assurer la gouvernance efficace des affaires de la Banque. Ce faisant, le conseil doit s'efforcer d'équilibrer les intérêts des diverses parties intéressées de la Banque, notamment ses actionnaires, ses clients, ses employés et les collectivités au sein desquelles elle exerce ses activités. À chacune des décisions du conseil, il est attendu des administrateurs qu'ils fassent preuve d'un jugement indépendant sur le plan des affaires et qu'ils agissent suivant ce qui doit leur sembler le meilleur intérêt de la Banque. Pour s'acquitter de cette obligation, les administrateurs peuvent s'appuyer sur l'honnêteté et l'intégrité des membres de la haute direction de la Banque, de même que de ses conseillers et de ses auditeurs externes.

Le nombre et la sélection des administrateurs

D'après le règlement de la Banque, le conseil a l'autorité de fixer le nombre des administrateurs, qui devrait se situer entre 12 et 18, tout en ayant la souplesse d'en inclure davantage, suivant les circonstances, par exemple si les besoins du conseil changent ou pour inclure un candidat exceptionnel. Les personnes candidates à devenir membres du conseil sont choisies par le Comité de gouvernance et du régime de retraite, puis recommandées au conseil pour approbation, conformément aux directives approuvées par le conseil. Sont également prises en considération la diversité et la composition globale du conseil et l'intérêt que peuvent présenter pour la Banque les domaines d'expertise des candidats.

Chaque année, les actionnaires de la Banque élisent les administrateurs lors de l'assemblée annuelle. Entre les assemblées, le conseil peut lui-même nommer des membres additionnels. Depuis le 1^{er} avril 2011, les administrateurs en poste au 3 décembre 2010 cesseront de siéger au conseil à l'expiration d'un mandat de 10 ans ou, s'il est antérieur, à leur 70^e anniversaire; toutefois, un administrateur qui remplit son mandat depuis moins de 10 ans lorsqu'il atteint 70 ans verra son mandat prolongé de sorte qu'il ait été administrateur pendant au moins 10 ans au moment de quitter ses fonctions. Les administrateurs nommés ou élus au conseil après le 3 décembre 2010, quant à eux, cesseront de siéger au conseil à leur 70^e anniversaire ou, si elle est antérieure, à l'expiration d'un mandat de 15 ans; toutefois, l'administrateur qui remplit son mandat depuis moins de 10 ans lorsqu'il atteint l'âge de 70 ans verra son mandat prolongé de sorte qu'il ait été administrateur pendant au moins 10 ans au moment de quitter ses fonctions.

Élection des administrateurs à la majorité absolue des voix

Dans le cadre d'une élection sans opposition des membres du conseil d'administration de la Banque, un administrateur élu lorsque le nombre d'abstentions est supérieur au nombre de voix reçues en sa faveur (soit un «administrateur élu sans majorité absolue») doit remettre sa démission au président du conseil peu après l'assemblée annuelle des actionnaires. Aux fins de la présente politique, une «élection sans opposition» désigne une élection pour laquelle le nombre de candidats est égal au nombre de postes d'administrateurs à pourvoir.

Le Comité de gouvernance et du régime de retraite étudiera l'avis de démission et fera sa recommandation au conseil d'administration quant à l'acceptation de la démission. À moins de circonstances atténuantes qui justifieraient que l'administrateur continue de siéger au conseil d'administration, il faut s'attendre à ce que les démissions soient acceptées. En évaluant s'il accepte ou non la démission, le Comité de gouvernance et du régime de retraite tiendra compte de tous les facteurs jugés pertinents par les membres du comité incluant, mais sans s'y limiter, les raisons expliquant les abstentions des actionnaires, le nombre d'années de service au sein du conseil, les qualifications de l'administrateur démissionnaire, son apport à la Banque ainsi que les politiques de la Banque en vigueur en matière de gouvernance.

Après avoir pris en compte les recommandations du Comité de gouvernance et du régime de retraite, le conseil d'administration rendra une décision dans un délai de 90 jours suivant l'assemblée générale annuelle. Le conseil examinera les facteurs considérés par le comité et tout autre élément d'information et tout autre facteur jugé pertinent par les membres du conseil. Le conseil d'administration fera part de sa décision d'accepter la démission, ou des raisons justifiant le refus le cas échéant, par voie d'un communiqué de presse dans les plus brefs délais. Si une démission est acceptée, le conseil peut décider, conformément aux dispositions de la Loi sur les banques (Canada), de nommer un autre administrateur pour combler le poste devenu vacant ou réduire la taille du conseil d'administration.

Un administrateur qui remet sa démission en vertu de la présente politique et qui est membre du Comité de gouvernance et du régime de retraite ne doit pas participer à la réunion du comité lorsque l'avis de démission sera examiné. Cependant, si tous les membres du Comité de gouvernance et du régime de retraite ont été élus sans majorité absolue, ou que le nombre de membres ainsi élus empêche le comité d'obtenir le quorum, les administrateurs indépendants devront constituer un comité entre eux afin d'étudier l'avis de démission et de faire une recommandation au conseil d'administration. Si seulement sept (7) administrateurs ont été élus avec une majorité absolue des voix lors d'une même élection, ces sept administrateurs peuvent participer au processus d'examen visant à accepter ou à refuser la (les) démission(s).

Un administrateur élu sans majorité absolue qui ne remet pas sa démission en vertu de la présente politique ne pourra solliciter un nouveau mandat au sein du conseil d'administration.

Le Comité de gouvernance et du régime de retraite peut adopter toute procédure jugée adéquate et nécessaire aux fins de l'application de la présente politique.

Administrateurs liés, reliés et indépendants

La Banque s'engage à respecter tous les règlements, les règles et les lois applicables qui se rapportent au statut de ses administrateurs. Tel que requis par les règles de la Bourse de New

York («NYSE») et par les lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, le conseil doit chaque année affirmer l'indépendance de chacun des administrateurs. Le conseil a déterminé que tous les administrateurs liés, suivant la définition fournie par la Loi sur les banques, doivent être considérés comme des administrateurs reliés d'après les normes d'indépendance des administrateurs de la Banque. Les normes utilisées pour définir l'indépendance des administrateurs sont fournies dans l'Annexe A.

Compétence des administrateurs

L'une des plus importantes responsabilités du conseil est d'identifier, d'évaluer et de sélectionner les candidats qui en feront partie. Le Comité de gouvernance et du régime de retraite est chargé de réviser les compétences des candidats possibles au poste d'administrateur et d'effectuer des recommandations à l'ensemble du conseil. Les facteurs suivants sont notamment pris en considération par le comité et le conseil au moment d'évaluer les candidats :

- le candidat occupe une place importante dans son secteur d'activités en affaires, au sein d'une institution ou parmi les gens de sa profession;
- il habite et connaît bien l'une des régions géographiques où la Banque exerce ses activités;
- il s'agit d'une personne intègre, honnête et qui se montre digne de confiance du public;
- le candidat démontre un jugement sensé et indépendant sur le plan des affaires;
- il a des aptitudes pour le domaine des finances;
- il possède des connaissances et de l'expérience dans le secteur des services financiers;
- il possède de l'expérience en matière de gestion des risques;
- le candidat a une connaissance et une appréciation des questions d'intérêt public et comprend bien les particularités des affaires sur les plans régional, national et international;
- le candidat est en mesure de consacrer assez de temps aux travaux du conseil et des comités;
- le candidat possède les compétences et les qualifications que le conseil estime devoir posséder, en tant que groupe; et
- il possède les compétences et les qualifications que chaque administrateur doit posséder, telles que déterminées par le conseil.

Formation des administrateurs

Les administrateurs doivent avoir une bonne connaissance générale des activités de la Banque, de l'environnement de réglementation au sein duquel la Banque et ses filiales évoluent, de même que de leurs obligations et de leurs responsabilités à titre d'administrateurs.

La Banque doit offrir la formation et l'orientation requises aux administrateurs concernant les activités de la Banque, de même que leurs obligations et leurs responsabilités à titre d'administrateurs. Pour contribuer à leur formation, la Banque fournit aux nouveaux administrateurs de la documentation écrite sur ses activités, de même que sur leurs obligations et leurs responsabilités. Les nouveaux administrateurs participent également à des rencontres avec le président du conseil, le chef de la direction, de même que d'autres membres de la haute

direction, si nécessaire. Tous les administrateurs ont accès à des séminaires et à des présentations sur divers aspects des affaires et des activités de la Banque et se voient offrir des occasions de visiter ses réseaux canadien et internationaux. La direction informe régulièrement les administrateurs des nouveaux changements qui s'appliquent aux règles et aux pratiques concernant la gouvernance.

Autres fonctions des administrateurs

Le Comité de gouvernance et du régime de retraite se base sur les lignes directrices suivantes pour évaluer la capacité des candidats aux postes d'administrateur à consacrer suffisamment de temps et d'attention aux affaires de la Banque avant que le conseil n'approuve leur nomination ou leur candidature aux postes d'administrateurs. Depuis le 2 décembre 2011, les administrateurs en poste sont également assujettis à ces lignes directrices. Avant d'accepter une invitation à siéger au conseil d'administration d'une autre société ouverte, ils devront examiner leurs engagements actuels envers le conseil en compagnie du président du Comité de gouvernance et du régime de retraite afin d'évaluer s'ils seront en mesure de continuer à consacrer suffisamment de temps aux affaires de la Banque.

Au moment d'évaluer le nombre de conseils d'administration auxquels siègent un administrateur ou un candidat au poste d'administrateur, le Comité de gouvernance et du régime de retraite doit prendre en compte les lignes directrices suivantes, lesquelles n'incluent pas le conseil d'administration de la Banque dans les calculs :

- (1) un administrateur qui occupe le poste de chef de la direction ou qui est membre de la haute direction d'une société ouverte ne devrait siéger à plus de trois autres conseils d'administration de sociétés ouvertes, incluant celle dont il est chef de la direction ou membre de la haute direction;
- (2) un administrateur à l'emploi d'une société privée ou autre entité ou à l'emploi d'une société ouverte (dont il n'est pas membre de la haute direction) ne devrait siéger à plus de quatre autres conseils d'administration de sociétés ouvertes, incluant celle dont il est à l'emploi;
- (3) tout autre administrateur ne devrait siéger à plus de cinq autres conseils d'administration de sociétés ouvertes.

Le Comité de gouvernance et du régime de retraite doit évaluer l'engagement de chaque administrateur ou candidat au poste d'administrateur au sein du conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes en regard de ces lignes directrices. Le comité peut, à son entière discrétion, déterminer que, dans certaines circonstances, un administrateur ou candidat au poste d'administrateur est en mesure de siéger à un plus grand nombre de conseils d'administration de sociétés ouvertes. Le cas échéant, le comité fera part de sa décision au conseil.

Aucun administrateur de la Banque ne devrait siéger à plus de trois comités d'audit de conseils d'administration d'autres sociétés ouvertes sans le consentement du comité de gouvernance et du régime de retraite et du conseil d'administration de la Banque.

Le conseil examine également les fonctions d'administrateurs externes de ses membres pour s'assurer que le fait que certains de nos administrateurs siègent ensemble à d'autres conseils

n'a aucune incidence sur leur capacité d'exercer un jugement indépendant relativement aux affaires de la banque. Pas plus de deux administrateurs de la banque peuvent siéger ensemble au conseil d'administration d'une autre société ouverte sans le consentement du Comité de gouvernance et du régime de retraite.

Aucun administrateur de la Banque ne peut siéger au conseil d'administration d'une institution financière non affiliée à la Banque (incluant les autres banques, les sociétés de fiducie et les compagnies d'assurance) sans avoir obtenu au préalable l'autorisation du Comité de gouvernance et du régime de retraite ainsi que la confirmation du vice-président à la direction, Services juridiques et secrétariat général.

Changement de la principale occupation d'un administrateur

Lorsque la principale occupation d'un administrateur fait l'objet d'un changement, cet administrateur doit immédiatement offrir sa démission au conseil de façon à lui donner l'occasion d'évaluer l'impact de ce changement sur sa composition.

Admissibilité des administrateurs qui sont aussi des employés

Tout employé de la Banque qui est aussi membre du conseil d'administration et qui cesse d'occuper son poste d'employé à temps plein doit également donner sa démission à titre d'administrateur de la Banque, sauf s'il s'agit d'un ancien président et chef de la direction. Dans un tel cas, le conseil pourra demander que cet administrateur continue de siéger au conseil pour une période définie.

Efficacité du conseil et des administrateurs

Le conseil doit procéder chaque année à une évaluation de son rendement. De plus, des évaluations entre pairs ont également lieu chaque année. Suivant sa charte, chaque comité doit aussi procéder à une évaluation annuelle de son propre rendement. Les résultats de ces évaluations doivent être résumés et présentés au Comité de gouvernance et du régime de retraite, qui à son tour fera part des évaluations de tous les comités au conseil. Le Comité de gouvernance et du régime de retraite pourra, au besoin, soumettre des recommandations et/ou un plan d'action au conseil lorsqu'il le jugera nécessaire ou souhaitable dans le but de régler les questions soulevées lors de ces évaluations. Il assurera le suivi des progrès réalisés par le conseil afin de régler ces questions.

Participation aux réunions

Les administrateurs sont tenus de participer aux assemblées des actionnaires de la Banque, de même qu'aux réunions du conseil et des comités dont ils font partie. Ils doivent aussi consacrer le temps nécessaire à se préparer et se rencontrer aussi souvent que nécessaire afin de s'acquitter correctement de leurs fonctions. Pour avoir le temps d'en prendre connaissance, les administrateurs doivent recevoir à l'avance l'information et les données importantes leur permettant de comprendre les sujets dont il sera question aux réunions du conseil ou d'un comité où ils siègent. Les administrateurs devraient assister à au moins 75 pour cent des réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice financier. Les administrateurs qui ne satisfont pas à cette exigence doivent rencontrer le président du Comité de gouvernance

et du régime de retraite afin de discuter des raisons qui justifient leur dossier de présence. Le président du comité fera ensuite une recommandation au conseil quant à la continuité du mandat de l'administrateur au sein du conseil. Si des circonstances exceptionnelles requièrent la tenue d'un grand nombre de réunions du conseil ou du comité durant un exercice financier, le président du Comité de gouvernance et du régime de retraite tiendra compte des circonstances atténuantes qui auraient pu empêcher un administrateur de satisfaire aux exigences précitées en matière de présence et fera rapport au conseil de toute exception jugée acceptable.

Le Comité de gouvernance et du régime de retraite recommande aux fins d'approbation du conseil un calendrier des activités standard inscrites à l'agenda de chacune des réunions prévues se tenir dans le courant de l'année suivante. Le président du conseil et le chef de la direction doivent définir l'agenda de chacune des réunions du conseil. Chaque membre du conseil est libre de suggérer des activités à inclure à l'agenda ou de soulever des questions qui ne sont pas à l'agenda d'une réunion. Les administrateurs externes doivent se rencontrer dans le cadre d'une séance à huis clos à chacune des réunions du conseil.

Président du conseil ne faisant pas partie de la direction ou administrateur en chef

Le conseil s'engage à toujours avoir un président du conseil ne faisant pas partie de la direction ou un administrateur en chef. L'une ou l'autre de ces options est appropriée pour assurer la direction indépendante du conseil et afin de veiller à ce que la Banque soit gérée pour le bénéfice à long terme de ses principales parties prenantes.

Comités du conseil

Les comités permanents du conseil sont les suivants : le Comité d'audit et de révision, le Comité de gouvernance et du régime de retraite, le Comité de direction et d'évaluation des risques et le Comité des ressources humaines. Chacun des comités relève directement du conseil. Suivant sa disponibilité, chacun des administrateurs indépendants devrait siéger à au moins un comité du conseil. Tel que déterminé par le conseil, tous les membres des comités, sauf ceux du Comité de direction et d'évaluation des risques, doivent répondre au critère d'indépendance énoncé à même les règles en matière de gouvernance de la Bourse de New York, les lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, de même que tous les autres règlements, règles et lois applicables en matière d'indépendance des administrateurs. Le Comité de direction et d'évaluation des risques doit être composé uniquement d'administrateurs qui ne sont pas membres de la haute direction. Les membres et les présidents des comités doivent être nommés par le conseil sur la recommandation du Comité de gouvernance et du régime de retraite et après consultation personnelle des administrateurs. Sur la recommandation du Comité de gouvernance et du régime de retraite, les présidents et les membres des comités doivent remplir leurs fonctions à tour de rôle.

Chacun des comités doit disposer de sa propre chartre écrite devant être conforme à tous les règlements, les règles et les lois applicables. La chartre d'un comité doit énoncer la mission et les responsabilités du comité, de même que les qualifications requises pour devenir membre du comité, les procédures pour nommer un membre, de même que les détails concernant la structure et les opérations du comité et ses rapports au conseil.

À compter du 25 septembre 2012, et sous réserve des limites établies relativement à la durée

des mandats des membres du conseil, les présidents de comité seront nommés par le conseil, sur recommandation du Comité de gouvernance et du régime de retraite, pour une durée de trois ans. Le mandat d'un président de comité peut être prolongé pour une période additionnelle pouvant aller jusqu'à deux ans.

Le président de chaque comité, en consultation avec les membres du comité, doit déterminer la fréquence et la durée des réunions du comité, en accord avec toutes les conditions énoncées dans la chartre du comité. Le président de chaque comité, en consultation avec les membres appropriés du comité et de la haute direction, doit établir l'agenda de son comité. Chaque comité doit établir le calendrier des sujets principaux qu'il abordera durant l'année (dans la mesure où ceux-ci peuvent être prévus).

S'ils le jugent nécessaire et sans avoir au préalable à consulter la haute direction de la Banque ou à en obtenir l'approbation, le conseil et chaque comité ont le pouvoir d'engager et de congédier des conseillers indépendants qui offrent des avis financiers, juridiques ou autres. S'il juge bon de le faire et que ce faisant, il respecte les règles et les lois applicables, chaque comité a le pouvoir de créer un sous-comité ou de déléguer des responsabilités précises d'une autre façon.

De temps en temps, le conseil peut mettre en place ou maintenir des comités additionnels s'il juge nécessaire ou approprié de le faire.

Communication avec la direction

Les administrateurs peuvent pleinement et librement communiquer avec les membres de la haute direction et les autres employés de la Banque. Des entretiens ou des rencontres peuvent être organisés pour le bénéfice des administrateurs par l'intermédiaire du chef de la direction ou du secrétaire; de plus, un administrateur peut aussi prendre contact par lui-même avec l'interlocuteur de son choix. Le conseil d'administration est heureux d'accueillir à chacune de ses réunions les membres de la haute direction de la Banque qui désirent y assister.

Rémunération des administrateurs

Le conseil détermine la forme que prend la rémunération des administrateurs et le montant qui leur est alloué en s'appuyant sur une recommandation du Comité de gouvernance et du régime de retraite, lequel procède d'abord à une étude annuelle de la rémunération des administrateurs, telle qu'offerte sur le marché. Les administrateurs sont tenus de détenir une importante quantité d'actions de la Banque et doivent recevoir une large part de leur rémunération sous forme d'actions ou d'instruments de placement équivalents à des actions de la Banque.

Les administrateurs qui sont également employés de la Banque ne sont pas rémunérés pour leurs fonctions au sein du conseil.

Haute direction

Le Comité des ressources humaines doit réviser la structure organisationnelle et la planification de la relève de la haute direction de la Banque, y compris en ce qui a trait à la relève des chefs des fonctions de contrôle, au moins une fois l'an. Le Comité de direction et d'évaluation des risques et le Comité d'audit et de révision doivent donner leur avis au Comité des ressources

humaines en ce qui concerne la relève des chefs des fonctions de contrôle qui sont sous la supervision de ces comités.

La mise en candidature de tout membre de la haute direction doit d'abord être étudiée par le Comité des ressources humaines avant d'être soumise au conseil à des fins d'approbation. Le Comité de direction et d'évaluation des risques peut approuver la nomination d'un membre de la haute direction entre les réunions du conseil. Toutes les nouvelles nominations à la haute direction doivent être rapportées au conseil pour le moins tous les trois mois.

Le conseil doit réviser les mandats des membres de la haute direction de la Banque, de même que les descriptions de poste du chef de l'audit et du chef, Conformité et application de la réglementation, tels qu'établis par le Comité des ressources humaines. Ces mandats doivent définir les obligations, les responsabilités et l'étendue de l'autorité du chef de la direction, de même que des autres membres de la haute direction et chefs des fonctions de contrôle de la Banque. Le Comité de direction et d'évaluation des risques doit également réviser le mandat du chef, Gestion du risque de la Banque. Le Comité d'audit et de révision doit pour sa part réviser le mandat du chef des affaires financières, de même que les descriptions de poste du chef de l'audit et du chef, Conformité et application de la réglementation, conformément aux dispositions des chartes respectives de ces comités.

Le conseil aura le pouvoir de démettre le président et le chef de la direction de leurs fonctions et de les remplacer s'il y a lieu.

Évaluation du rendement des membres de la haute direction

Chaque année, le Comité des ressources humaines doit évaluer le rendement du chef de la direction, de même que le rendement de tous les autres membres de la direction. Par ailleurs, le Comité de direction et d'évaluation des risques doit évaluer l'efficacité du chef, Gestion du risque de la Banque. Le Comité d'audit et de révision doit évaluer l'efficacité du chef des affaires financières, du chef de l'audit et du chef, Conformité et application de la réglementation. Les comités doivent ensuite faire part de leurs observations au Comité des ressources humaines et à la haute direction, conformément aux dispositions de leurs chartes respectives. Les comités du conseil doivent tenir compte de toute question liée à la réglementation dans le cadre de leur évaluation du rendement de la haute direction.

Révision de la rémunération

Le Comité des ressources humaines doit réviser tous les régimes et programmes de rémunération et d'avantages destinés aux employés et soumettre ses recommandations au conseil, à l'exception du régime de retraite des employés de la Banque, qui doit être révisé par le Comité de gouvernance et du régime de retraite avant d'être approuvé par le conseil. La révision du Comité des ressources humaines doit inclure une évaluation visant à déterminer si les programmes de rémunération de la Banque sont en accord avec la réalisation durable des objectifs de la Banque sur le plan des affaires, la gestion prudente de ses opérations, de même que les risques auxquels elle est exposée. En procédant à cette révision, le Comité des ressources humaines doit également veiller à ce que les programmes de rémunération de la Banque respectent les processus, les politiques, les procédures, de même que les modalités de contrôle de la Banque.

Chaque année, le Comité des ressources humaines doit réviser et le conseil doit approuver la rémunération de tous les membres de la haute direction, du chef de l'audit et du chef, Conformité et application de la réglementation.

Établissement et surveillance des normes en matière de code d'éthique et de comportement éthique

La Banque Scotia est déterminée à respecter les règles éthiques les plus strictes. Le conseil a approuvé le *Code d'éthique de la Banque Scotia*, qui s'applique aux employés de tous les secteurs de la Banque et de ses filiales. Le *Code d'éthique* contient une annexe traitant tout particulièrement de questions qui touchent les administrateurs.

Le *Code d'éthique* fait état des règles et des attentes de la Banque quant à la conduite et au comportement des administrateurs, des dirigeants et des employés de la Banque et de ses filiales, y compris :

- respecter les lois en vigueur partout où la Banque exerce ses activités;
- éviter de se placer ou de placer la Banque dans une situation de conflit d'intérêts;
- adopter une conduite de probité et d'honnêteté;
- respecter la confidentialité et protéger l'intégrité et la sécurité des actifs, des communications, de l'information et des opérations;
- traiter correctement, équitablement et professionnellement toutes les personnes qui ont des rapports avec la Banque, y compris les clients, les fournisseurs et les fournisseurs de services, les employés et toute autre personne faisant affaire avec la banque;
- respecter nos engagements envers les collectivités où nous exerçons nos activités.

Le conseil doit obtenir l'assurance suffisante qu'un système permanent, approprié et efficace a été mis en place pour assurer le respect du *Code d'éthique*. Chaque année, tous les employés et les administrateurs de la Banque et de ses filiales doivent fournir une attestation écrite qu'ils se conforment à ce code. Le service Conformité globale fait au Comité d'audit et de révision un rapport sur la conformité, et lui signale tout écart sensible des normes ainsi que les mesures correctives qui ont été prises. La Banque favorise et renforce la conformité en appliquant strictement le *Code d'éthique* et en prenant de fermes mesures disciplinaires lorsqu'il y a lieu.

Surveillance de la gestion stratégique

Le conseil fixe des objectifs opérationnels pour la Banque, analyse et approuve les stratégies et les plans d'affaires de la Banque relativement aux affaires importantes. Au moins une fois l'an, il examine ces derniers afin d'assurer que l'orientation stratégique de la Banque demeure opportune et prudente compte tenu des activités actuelles et futures de la Banque de même que des conditions économiques, de ses ressources et de ses résultats. Le conseil doit obtenir régulièrement l'assurance suffisante qu'un processus efficace et permanent permet d'assurer une bonne gestion stratégique de la Banque.

Le conseil examine périodiquement les résultats d'exploitation et les résultats financiers de la Banque et les compare aux résultats visés, compte tenu des objectifs opérationnels, de la planification stratégique et des plans d'affaires.

Surveillance de la gestion du risque

Un bon système de gestion du risque est essentiel à la rentabilité et à la viabilité de la Banque. Les administrateurs doivent comprendre la nature des principaux risques auxquels la Banque est exposée. Le conseil adopte des politiques adéquates et prudentes pour gérer ces risques. Chaque année, le Comité de direction et d'évaluation des risques doit s'assurer de l'indépendance des activités de gestion du risque de la Banque. Pour ce faire, le comité : révisé et approuve le mandat du chef, Gestion du risque, et la charte du service Gestion du risque global, veille à ce que celui-ci dispose de ressources et de fonds suffisants pour s'acquitter de ses obligations, examine et approuve la structure organisationnelle du service Gestion du risque global. En outre, le comité évalue l'efficacité du service Gestion du risque global, voit à ce des vérifications indépendantes du service soient effectuées périodiquement et examine les résultats de ces vérifications avant d'en faire rapport au conseil.

La nomination et le remplacement du chef, Gestion du risque, doivent être approuvés par le Comité de direction et d'évaluation des risques. Le service Gestion du risque global doit avoir plein accès au Comité de direction et d'évaluation des risques et doit relever de lui sur le plan fonctionnel. Il incombe à ce comité de s'en assurer.

Surveillance de la gestion des liquidités et du financement

Un bon système de gestion des liquidités et du financement est essentiel à la rentabilité et à la viabilité de la Banque. Les administrateurs doivent comprendre les besoins de la Banque en liquidités et financement. Le conseil doit établir des politiques de gestion adéquates et prudentes à cet égard.

Surveillance de la gestion du capital

Un bon système de gestion du capital est essentiel à la rentabilité et à la viabilité de la Banque. Les administrateurs doivent comprendre les besoins en capital de la Banque, puisque le conseil a pour responsabilité la surveillance de la gestion du capital pour l'ensemble des entités qui composent l'entreprise. Le conseil établit des politiques adéquates et prudentes de gestion du capital.

Surveillance du processus d'audit interne

Le Comité d'audit et de révision établit le mandat du groupe de vérification interne de la Banque, en assure l'indépendance, entérine son plan annuel et veille à ce que celui-ci dispose des ressources suffisantes pour s'acquitter de ses obligations. Le groupe d'audit interne a accès sans restriction aux dossiers, aux renseignements et au personnel de la Banque. Le conseil doit s'assurer auprès du groupe d'audit indépendant que les politiques, les processus, les procédures et les contrôles sont surveillés et respectés et que toute défaillance ou faiblesse notable est cernée et corrigée de manière rapide et efficace.

Le Comité d'audit et de vérification examine et approuve la structure organisationnelle du groupe d'audit interne et évalue l'efficacité du chef de l'audit et du groupe d'audit interne. Le Comité d'audit et de vérification examine périodiquement les résultats des vérifications indépendantes

du groupe d'audit interne et en fait rapport au conseil.

La nomination et le remplacement de l'auditeur principal doivent être autorisés par le Comité d'audit et de révision. Bien que les auditeurs internes entretiennent des liens hiérarchiques au sein de la Banque, dans les faits l'auditeur principal relève du Comité d'audit et de révision du conseil.

Surveillance des affaires financières

Le service Affaires financières de la Banque procède à l'analyse détaillée de la situation financière et des résultats d'exploitation de la Banque indépendamment des secteurs d'activité de la Banque et gère activement la communication des résultats financiers en temps opportun. Chaque année, le Comité d'audit et de vérification doit s'assurer de l'indépendance du service Affaires financières de la Banque. Pour ce faire, le comité : révise et approuve le mandat du chef des affaires financières et la charte du service Affaires financières, veille à ce que celui-ci dispose de ressources et de fonds suffisants pour s'acquitter de ses obligations, examine et approuve la structure organisationnelle du service Affaires financières. En outre, le comité évalue l'efficacité du service Affaires financières, voit à ce des vérifications indépendantes du service soient effectuées périodiquement et examine les résultats de ces vérifications avant d'en faire rapport au conseil.

La nomination et le remplacement du chef des affaires financières de la Banque doivent être approuvés par le Comité d'audit et de vérification. Le service Affaires financières doit avoir plein accès au Comité d'audit et de vérification et doit relever de lui sur le plan fonctionnel. Il incombe à ce comité de s'en assurer.

Surveillance de la conformité

Le service Conformité globale de la Banque supervise indépendamment la direction de la Banque pour assurer la conformité aux lois, aux règlements et aux lignes directrices régissant les opérations dans les juridictions où la Banque exerce ses activités. Chaque année, le Comité d'audit et de vérification doit s'assurer de l'indépendance du service Conformité globale. Pour ce faire, le comité : révise et approuve les mandats du chef, Conformité et application de la réglementation, et du service Conformité globale, veille à ce que celui-ci dispose de ressources et de fonds suffisants pour s'acquitter de ses obligations, examine et approuve la structure organisationnelle du service Conformité globale. En outre, le comité évalue l'efficacité du service Conformité globale, voit à ce des vérifications indépendantes du service soient effectuées périodiquement et examine les résultats de ces vérifications avant d'en faire rapport au conseil.

La nomination et le remplacement du chef, Conformité et application de la réglementation, doivent être approuvés par le Comité d'audit et de vérification. Le service Conformité globale doit avoir plein accès au Comité d'audit et de vérification et doit relever de lui sur le plan fonctionnel. Il incombe à ce comité de s'en assurer.

Confirmation d'un environnement de contrôle adéquat

Le conseil approuve le cadre de contrôle interne de la Banque et obtient régulièrement l'assurance suffisante qu'il existe à la Banque un environnement de contrôle efficace

relativement à la gestion adéquate et prudente des opérations de la Banque et des risques auxquels elle est exposée, et permettant d'atteindre ses objectifs opérationnels. Il recourt, pour ce faire, à des rapports d'audit interne, aux auditeurs externes et à des membres de la haute direction.

Le conseil obtient régulièrement l'assurance suffisante que la Banque fait l'objet d'un contrôle adéquat.

Questions portées à l'attention du conseil

Le président et le chef de la direction et/ou le président du conseil déterminent s'il y a lieu de porter une question à l'attention du conseil entre des réunions normalement prévues et, le cas échéant, si les membres du conseil ou d'un comité du conseil doivent être informés de la question ou prendre part au processus décisionnel à l'égard de la question soulevée.

La décision de porter ou non une question à l'attention du conseil et/ou d'un comité du conseil entre des réunions normalement prévues repose sur le jugement éclairé de la haute direction et/ou du président du conseil en matière d'affaires commerciales ou juridiques. La décision peut être prise en tenant compte de l'opinion des membres de la haute direction, soit le président et le chef de la direction; le vice-président et chef de l'exploitation; tous les chefs de groupe; le vice-président à la direction, Services juridiques et secrétariat général; le vice-président à la direction et chef des Affaires financières; le chef, Conformité et application de la réglementation et le chef de l'audit. La décision tiendra compte, notamment, des facteurs suivants :

- (a) importance de la question pour la Banque, sa réputation, son cadre de tolérance au risque, l'ensemble de ses opérations ou son orientation stratégique, en fonction de mesures qualitatives et stratégiques,
- (b) discussions et décisions prises antérieurement par le conseil relativement à cette question,
- (c) autorité dévolue à la direction à l'égard de la question,
- (d) nécessité pour le conseil de se pencher sur la question avant la prochaine réunion prévue.

Voici quelques exemples de questions qui pourraient être portées à l'attention du conseil entre des réunions normalement prévues :

- (a) acquisitions ou opérations stratégiques,
- (b) besoin d'émettre des valeurs mobilières,
- (c) changement à la haute direction,
- (d) erreur importante dans des états financiers antérieurs qui mettrait en lumière une lacune dans les mécanismes de contrôle interne de la Banque,
- (e) dépréciation ou autre événement important qui aurait un impact important sur l'actif, le passif et les revenus de la Banque sur une base consolidée.

Voici quelques exemples de questions qui pourraient être portées à l'attention du conseil ou d'un comité, à titre informatif seulement, entre des réunions normalement prévues :

- (a) correspondance d'un organisme de réglementation,
- (b) renseignements relatifs à une opération éventuelle,

- (c) communiqué de presse ou autres renseignements en lien avec une opération annoncée,
- (d) articles de presse à propos de la Banque.

Au moment d'évaluer la pertinence de porter une question à l'attention du conseil et/ou d'un comité, la haute direction doit déterminer si cette question a déjà été confiée à un comité, dans le cadre de son mandat ou en vertu d'une résolution adoptée par le conseil. Par ailleurs, la haute direction doit également établir si cette question peut être résolue convenablement par le Comité de direction et d'évaluation du risque, puisque son mandat lui confère l'autorité nécessaire pour exercer tous les pouvoirs du conseil entre les réunions du conseil normalement prévues, sous réserve des limites prescrites par la Loi sur les Banques et par le conseil. Lorsqu'une question peut être résolue convenablement par le Comité de direction et d'évaluation des risques, elle sera étudiée par le comité lors d'une réunion spéciale. Sinon, une réunion du conseil en entier sera convoquée afin d'étudier la question.

Divulqation et communication

La Banque Scotia a pris l'engagement d'assurer en temps opportun une divulgation exacte et équilibrée de toute l'information pertinente qui la concerne et de permettre un accès juste et équitable à cette information.

Le conseil exige que la direction mette en place des systèmes visant à appuyer sa politique de divulgation complète, exacte et simple, en temps opportun, de ses résultats financiers, de faits ou de tout autre renseignement important aux intéressés, notamment les actionnaires, les organismes de réglementation, les employés, les agences de notation de crédit, les analystes et les bourses.

ANNEXE A

NORMES D'INDÉPENDANCE DES ADMINISTRATEURS

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

1. Un administrateur n'est pas indépendant :
 - si l'administrateur est ou a été au cours des trois dernières années un employé ou un haut dirigeant de la Banque ou d'une filiale ou si un membre de sa famille immédiate est ou a été au cours des trois dernières années un haut dirigeant de la Banque ou d'une filiale;
 - si l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate a reçu à l'égard de services rendus en en sa qualité de membre de la direction, pendant une période de 12 mois au cours des trois dernières années, plus de 75 000 \$ CA ou de 120 000 \$ US, selon le moins élevé des deux, à titre de rémunération directe reçue de la Banque ou d'une filiale, à part les allocations de présence attribuables à sa qualité d'administrateur ou de membre d'un comité, et à part les prestations de retraite ou autres formes de rémunération différée à l'égard de services passés (pour autant qu'une telle rémunération ne soit en aucune façon conditionnelle à la continuation des services);
 - a) si l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate est actuellement associé d'un cabinet de d'auditeurs internes ou externes de la Banque ou d'une filiale; b) si l'administrateur est actuellement employé d'un tel cabinet; c) si un membre de la famille immédiate de l'administrateur est actuellement employé d'un tel cabinet et travaille personnellement à des missions d'audit de la Banque ou d'une filiale, ou le conjoint, l'enfant ou l'enfant issu d'une union antérieure à son conjoint qui partage un domicile avec l'administrateur, est un employé d'un tel cabinet et participe à des missions d'audit, de certification ou de conformité fiscale (mais non de planification fiscale) du cabinet; ou d) si l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate a été au cours des trois dernières années associé ou employé d'un tel cabinet et a

personnellement travaillé à des missions d'audit de la Banque ou d'une filiale au cours de cette période;

- si l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate est ou a été au cours des trois dernières années employé à titre de haut dirigeant d'une autre société dont le comité de rémunération compte ou a compté parmi ses membres l'un des hauts dirigeants actuels de la Banque ou d'une filiale;
- si l'administrateur est actuellement un employé, ou un membre de sa famille immédiate est actuellement un haut dirigeant, d'une société qui, à l'égard de biens ou de services, a versé à la Banque ou à une filiale ou reçu de la Banque ou d'une filiale des paiements dont le montant, pour l'un des trois derniers exercices financiers, dépasse 1 000 000 \$ US ou 2 % des produits bruts consolidés de cette société, selon le plus élevé des deux (étant entendu que les apports à des organismes exonérés d'impôt ne sont pas considérés comme des paiements à de telles fins); ou
- si l'administrateur «fait partie du groupe» de la Banque au sens du *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)* adopté en vertu de la *Loi sur les banques* (Canada).

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

2. En plus de respecter les normes d'indépendance exposées ci-dessus, les membres du comité de vérification doivent respecter les règles d'indépendance supplémentaires qui suivent :

- Un membre du comité de vérification ne peut recevoir directement ou indirectement de la Banque ou de l'une de ses filiales des honoraires de consultation ou une autre forme de rémunération, à l'exception de sa rémunération en qualité de membre du conseil ou de n'importe lequel de ses comités ou de toute rémunération d'un montant déterminé aux termes d'un régime de retraite (y compris une rémunération différée) et à l'égard de services passés au sein de la Banque (pour autant que cette rémunération ne soit en aucune façon conditionnelle à la continuation des services).
- Un membre du comité de vérification ne peut être une personne «membre du groupe» de la Banque ou de l'une de ses filiales, au sens des lois sur les valeurs mobilières du Canada et des États-Unis.

L'acceptation indirecte, par un membre du comité de vérification, d'honoraires de consultation ou de conseil ou autre forme de rémunération comprend l'acceptation de ces sommes par son conjoint, ses enfants ou des enfants issus d'une union antérieure de son conjoint, d'âge mineur ou non, qui partagent son domicile, ou par une entité dont le membre du comité de vérification est associé, membre, dirigeant, comme un directeur général ou un cadre supérieur qui occupe un poste semblable (exception faite des associés commanditaires, des personnes ne faisant pas partie de la

direction et autres personnes qui occupent des postes semblables et qui ne jouent pas un rôle actif dans la prestation de services à cette entité) et qui fournit des services de comptabilité, de consultation, d'investissement, de consultation financière ou juridique à la Banque ou à l'une de ses filiales.

3. En plus des normes d'indépendance exposées ci-dessus, le Conseil devra, au moment d'établir l'indépendance d'un administrateur qui siégera au comité de rémunération, tenir compte de tous les facteurs pertinents permettant de déterminer si un administrateur entretient une relation avec la Banque qui pourrait influencer ses capacités à être indépendant de la direction dans l'accomplissement de ses fonctions au sein du comité, notamment :

- la source de la rémunération, incluant tout honoraire de consultation ou de conseil et tout autre type de rémunération, versée à l'administrateur par la Banque ou l'une de ses filiales; et
- l'affiliation de l'administrateur à la Banque, à l'une de ses filiales ou à une société qui est affiliée à l'une de ses filiales.

Le conseil d'administration déterminera si les administrateurs respectent ces normes catégoriques d'indépendance et fera connaître ses conclusions chaque année, avant qu'ils ne se portent candidats en vue de leur réélection au conseil d'administration. Le conseil examinera la relation qu'entretient chaque administrateur avec la Banque, notamment ses comptes bancaires, ses comptes de crédit ou autres, ainsi que son rôle au sein d'un organisme caritatif ayant reçu une somme de la Banque et dont il est administrateur. Pour ce qui est de toute relation que la rubrique 1 des normes ne vise pas, les administrateurs qui respectent ces normes détermineront si la relation est importante et si, par conséquent, l'administrateur est indépendant. La Banque communiquera les motifs sur lesquels le conseil d'administration se sera fondé pour déterminer qu'une relation n'est pas importante en dépit du fait qu'elle ne respecte pas les normes catégoriques énoncées ci-dessus

Revu et approuvé par le conseil d'administration le 24 juin 2013.