

## CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

Bâtir une banque encore meilleure

### ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

12 AVRIL 2016

#### **VOTRE VOTE EST IMPORTANT**

Veillez 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'enrichir nos 23 millions de clients 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 12 avril 2016  
à 9 h 30 (heure locale)

### OÙ

Au Calgary TELUS Convention Centre  
120 9<sup>th</sup> Avenue SE  
Calgary (Alberta) T2G 0P3

### À L'ASSEMBLÉE, VOUS SEREZ APPELÉS À :

1. Prendre connaissance de nos états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2015 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 les propositions 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 16 février 2016, 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, 1 202 592 990 actions ordinaires étaient en circulation.

Par ordre du conseil,

La vice-présidente, Secrétariat général et bureau de gouvernance,

**Julie A. Walsh**

Toronto (Ontario) Canada

Le 16 février 2016

### 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 11 avril 2016.

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

# Bienvenue à notre 184<sup>e</sup> 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 Calgary le 12 avril 2016. 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 une conjoncture des marchés un peu difficile, votre banque a accompli de nombreuses réalisations dont elle peut être fière. Entre autres, le Groupe Opérations internationales a rétabli un bon rythme de croissance du bénéfice et le Groupe Réseau canadien a réalisé une performance exceptionnelle. Parallèlement aux travaux effectués à l'échelle de l'entreprise afin de préparer la banque pour l'avenir, nous amorçons 2016 sur des fondations solides.

### Accent sur le client

Nous croyons que nos 23 millions de clients ont le droit de s'enrichir – c'est notre raison d'être. Cette conviction influence chaque décision que nous prenons et transforme la façon dont nous faisons des affaires partout à l'échelle mondiale. C'est dans cet esprit que le conseil et la direction poursuivent activement la transformation numérique de la banque, soit la restructuration des processus de bout en bout et des applications client afin qu'il soit plus facile pour les clients de faire affaire avec nous.

Dans le cadre du processus de numérisation de la banque, nous ajustons notre structure de coûts, mesure qui consolidera ultimement les assises de la Banque Scotia pour l'avenir.

### Leadership

Le conseil s'engage à s'assurer que ses membres possèdent une diversité de compétences et d'expériences et qu'ils sont qualifiés pour surveiller les activités de la banque, y compris à l'échelle mondiale.

Trois administrateurs ont été nommés depuis notre dernière assemblée annuelle et deux autres candidats aux postes d'administrateur ont été proposés :

- Tiff Macklem jouit d'une vaste expérience dans la gestion des risques et possède une connaissance approfondie du secteur des services financiers au Canada et à l'échelle internationale;
- Eduardo Pacheco possède une vaste expérience des services financiers ainsi qu'une d'excellente connaissance du monde des affaires, notamment à l'échelle régionale, et de la clientèle dont la Banque Scotia bénéficiera à mesure qu'elle continuera d'axer ses activités sur les pays de l'Alliance du Pacifique, soit le Mexique, la Colombie, le Pérou et le Chili;
- Scott Bonham détient de précieuses connaissances au sujet des développements technologiques ainsi qu'une connaissance de première main du secteur du capital de risque;
- Una Power possède une riche expérience du monde des affaires international et des finances;
- Scott Thomson a acquis une expérience diversifiée internationale dans une multitude de secteurs d'activité au Canada.

Ashleigh Everett se retire cette année et nous aimerions la remercier pour les précieux services qu'elle a fournis au conseil pendant de nombreuses années.

### Perspectives d'avenir

Les activités bancaires à l'échelle mondiale évoluent à un rythme de plus en plus rapide. Dans ce contexte, le conseil soutient pleinement l'orientation stratégique de la banque et des mesures sont prises dans l'ensemble de l'entreprise afin de créer de la valeur pour les actionnaires à moyen et à long terme.

Nous espérons vous voir à Calgary le 12 avril prochain.



*Tom C. O'Neill B J Porter*

# 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 .....	19
Rémunération des administrateurs .....	20
• Éléments du programme .....	20
• Nouveauté pour 2016 .....	21
• Tableau de la rémunération versée aux administrateurs en 2015 .....	21
Actionnariat des administrateurs .....	22
Propositions d'actionnaire ...	23

## 2

Gouvernance .....	28
À propos du conseil .....	30
• Structure du conseil .....	30
• Mise en candidature des administrateurs .....	31
• Politique en matière de vote majoritaire .....	31
• Caractéristiques clés des administrateurs .....	32
• Priorités du conseil .....	32
Nos attentes envers nos administrateurs .....	37
• Intégrité et engagement .....	37
• Durée d'occupation du poste et limites applicables à la durée des mandats .....	38
• Siéger au conseil d'autres sociétés ouvertes .....	39
• Compétences et expérience .....	40
Formation et évaluation des administrateurs .....	40
• Orientation .....	41
• Formation continue .....	41
• Accès à l'information .....	43
• Évaluation du conseil .....	43
Rapports des comités .....	44

## 3

Rémunération de la haute direction .....	48
Message du président du comité des ressources humaines .....	48
Analyse de la rémunération ..	53
1. Stratégie .....	53
2. Gouvernance de la rémunération .....	58
3. Processus de prise de décisions .....	62
4. Éléments du programme .....	65
5. Décisions en matière de rémunération en 2015 .....	71
6. Rendement des actions et coût de la direction .....	82
Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2015 .....	83
• Tableau sommaire de la rémunération .....	83
• Attributions au titre des régimes d'intéressement .....	84
• Prestations de retraite .....	87
• Cessation d'emploi et changement de contrôle .....	89
Autre information .....	92
• Rémunération des employés qui ont une incidence importante sur notre exposition au risque .....	92
• Mesures non conformes aux PCGR .....	92
• Prêts aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux employés .....	93
• Assurance de la responsabilité civile des administrateurs et des membres de la haute direction .....	94
• Approbation des administrateurs .....	94

# 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 16 février 2016 (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 12 avril 2016.

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 9 février 2016 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 et notre rapport de gestion de 2015. L'information financière et d'autres renseignements au sujet de la Banque Scotia, y compris notre notice annuelle et nos états financiers trimestriels, sont affichés sur notre site Web ([www.banquescotia.com](http://www.banquescotia.com)), sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)) et sur le site Web de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis ([www.sec.gov](http://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* désignent 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 2015 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 2015 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

Vous élirez 17 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 de chaque candidat proposé au poste d'administrateur et sur notre politique en matière de vote majoritaire aux pages 9 et suivantes et à la page 10, 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. 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 2015 et 2014. 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\$	2015	2014
<b>Services d'audit</b> 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.	25,5 \$	24,6 \$
<b>Services liés à l'audit</b> 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.	0,9	0,6
<b>Services-conseils en fiscalité autres que d'audit</b> 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.	—	—
<b>Autres services non liés à l'audit</b> 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	0,7
<b>Total</b>	<b>26,8 \$</b>	<b>25,9 \$</b>

#### 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. L'an dernier, 94,9 % 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.

Se reporter à la lettre du président du comité des ressources humaines qui figure aux pages 48 et suivantes pour obtenir un aperçu de la rémunération versée aux hauts dirigeants de la Banque Scotia en 2015. 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 (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 de sorte que ne soient pas diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération de la haute direction énoncée dans la présente circulaire de sollicitation de procurations remise avant l'assemblée annuelle des actionnaires de 2016 de la banque.*

Il s'agit d'un vote consultatif. Par conséquent, le conseil n'est pas lié par les résultats de ce vote. Cependant, le comité des ressources humaines et le conseil examineront les résultats 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.

#### 5. PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

Cette année, vous serez appelé à examiner deux propositions. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de ces propositions ainsi que des motifs pour lesquels le conseil recommande de voter contre celles-ci aux pages 23 et suivantes.

La date limite pour la présentation de propositions devant être examinées à l'assemblée annuelle de l'année prochaine est le 17 novembre 2016. Les propositions doivent être envoyées à la secrétaire de La Banque de Nouvelle-Écosse, 44 King Street West, Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1.

#### APPROBATION DES ACTIONNAIRES

Chacun des points sur lesquels vous êtes appelés à voter 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 31 et 32).

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.

Le conseil vous recommande de voter

**pour**  
notre démarche en matière de  
rémunération de la haute direction.

# 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 16 février 2016, 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.

	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. <b>Ne remplissez pas</b> 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).</p> <p>Veuillez vous inscrire auprès de Computershare à votre arrivée à l'assemblée.</p>	<p><b>Ne</b> remplissez <b>pas</b> le formulaire de procuration et <b>ne</b> nous le retournez <b>pas</b>. Apportez-le simplement à l'assemblée.</p> <p>Veuillez vous inscrire auprès de Computershare à votre arrivée à l'assemblée.</p>

### Actions ordinaires en circulation

1 202 587 422 le  
9 février 2016, date de la  
présente circulaire

1 202 592 990 le  
16 février 2016, date de  
référence



	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 11 avril 2016 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 11 avril 2016 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"> <li>• par la poste, dans l'enveloppe fournie à cette fin;</li> <li>• 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);</li> <li>• par Internet. Allez à <a href="http://www.voteendirect.com">www.voteendirect.com</a> et suivez les instructions en ligne.</li> </ul>
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"> <li>• 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, Secrétariat général et bureau de gouvernance Télec. : 416 866-5090</li> <li>• 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 Télec. : 1 877 841-9920</li> <li>• le président de l'assemblée, avant le début de l'assemblée (ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement).</li> </ul> <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* les propositions 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 exercés pour que l'assemblée 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.

## 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 17 candidats aux postes d'administrateur.

Les profils des administrateurs, qui commencent à la page suivante, vous fournissent des renseignements au sujet des compétences et de l'expérience des administrateurs et d'autres renseignements importants à leur sujet, notamment le nombre de titres de capitaux propres de la Banque Scotia qu'ils détiennent, leur présence aux réunions et les autres conseils de sociétés ouvertes auxquels ils siègent.

Les compétences que ces administrateurs détiennent en tant que groupe constituent un élément tout aussi important. Ces administrateurs ont été choisis en fonction de leur capacité collective à aider à résoudre l'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 30 et suivantes.

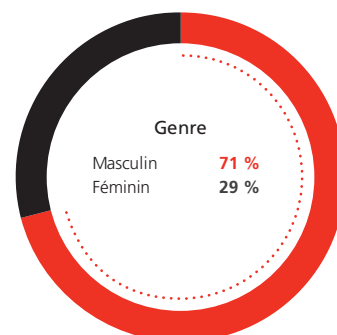
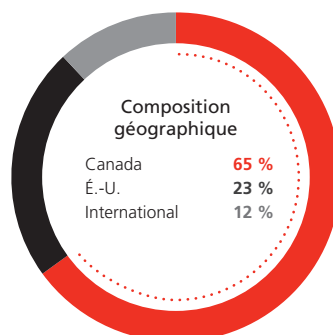
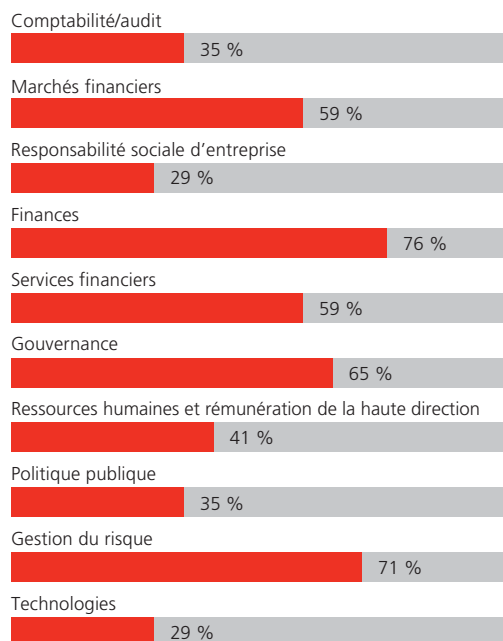
### INDÉPENDANCE

Quinze de nos 17 candidats aux postes d'administrateur sont indépendants. Aucun des administrateurs indépendants 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. Eduardo Pacheco n'est pas indépendant en raison des relations d'affaires qu'il entretient avec la Banque Scotia ainsi que notre filiale Banco Colpatria Multibanca Colpatria S.A. (Banco Colpatria).

### DIVERSITÉ

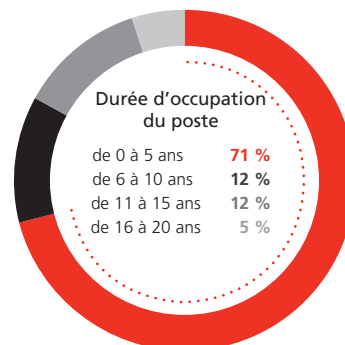
Chacun des administrateurs possède une riche expérience en leadership et en élaboration de stratégies. Leur diversité sur le plan des compétences, de l'expérience, de la représentation géographique et du genre constitue un atout essentiel (vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la diversité à la page 32).

#### 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 4,5 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 38). La durée d'occupation moyenne d'un poste au sein du conseil est de cinq ans, sauf dans le cas d'Una Power et de Scott Thomson, qui ne sont pas actuellement des administrateurs.



## POLITIQUE EN MATIÈRE DE VOTE MAJORITAIRE

Un candidat au poste d'administrateur qui reçoit un plus grand nombre d'*abstentions* de vote que de votes *pour* doit offrir de remettre sa démission au conseil après l'assemblée annuelle. Nous avons introduit cette politique en 2005. Elle s'applique à toutes les élections par acclamation (élections dans le cadre desquelles le nombre de candidats aux postes d'administrateur correspond au nombre d'administrateurs devant être élus). Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de notre politique en matière de vote majoritaire aux pages 31 et 32.

## 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 le contrôle ou a la haute main. Cette information ainsi que les détails relatifs aux unités d'actions à dividende différé à l'intention des administrateurs (UADDA) qu'ils détiennent sont à jour en date du 31 octobre 2015, 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 (TSX) le 30 octobre 2015, soit 61,49 \$ pour 2015, et du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2014, soit 69,02 \$, pour 2014. Les exigences en matière d'actionnariat ont été modifiées en date du 1<sup>er</sup> mai 2015 et les administrateurs sont désormais tenus de détenir des titres de capitaux propres de la Banque Scotia d'une valeur de 600 000 \$ (plutôt que 500 000 \$). Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de l'actionnariat à la page 22. Les multiples qui figurent dans les profils ci-après sont fondés sur les exigences en matière d'actionnariat en place pour l'année indiquée.

Les renseignements relatifs à la présence aux réunions reflètent le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2015 et le nombre de réunions auxquelles chaque candidat a assisté pendant qu'il siégeait au conseil.

Nous avons resserré nos exigences en matière d'actionnariat envers les administrateurs. Se reporter à la page 22 pour obtenir des détails à ce sujet.



**Thomas C. O'Neill**  
Toronto (Ontario) Canada  
Administrateur depuis 2008  
Âge : 70 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2015 — a obtenu 96,8 % 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. En septembre 2013, il a reçu le prix Outstanding Merit de l'Institut des comptables agréés de l'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 : 41 sur 41 /100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil (président)	9 sur 9 / 100 %	Audit et révision Gouvernance Ressources humaines Évaluation des risques	7 sur 7 / 100 % 6 sur 6 / 100 % 7 sur 7 / 100 % 12 sur 12 / 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
2015	11 300	32 750	44 050	2 013 798 \$	2 708 635 \$	4,5x
2014	11 300	25 625	36 925	1 768 638 \$	2 548 564 \$	5,1x
Variation	0	7 125	7 125	245 160 \$	160 071 \$	

### 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)	Gouvernance   Mises en candidature et rémunération
BCE Inc. (de 2003 à aujourd'hui) <sup>1)</sup> (président)	—
Les Compagnies Loblaw limitée (de 2003 à aujourd'hui) (administrateur principal)	Gouvernance, formation du personnel, mises en candidature et nominations et rémunération (président)   Direction   Finances
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 de BCE du 28 avril 2016.



### Nora A. Aufreiter

Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis 2014

Âge : 56 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2015 — a obtenu 99,7 % de votes **pour**

Nora Aufreiter est administratrice de sociétés et a été première directrice 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	9 sur 9 / 100 %	Audit et révision Gouvernance	7 sur 7 / 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
2015	780	2 287	3 067	140 628 \$	188 590 \$	0,31x
2014	780	517	1 297	35 683 \$	89 519 \$	0,18x
Variation	0	1 770	1 770	104 945 \$	99 071 \$	

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

The Kroger Co. (de 2014 à aujourd'hui) Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

Politique financière | Responsabilité publique



### Guillermo E. Babatz

Mexico, Mexique

Administrateur depuis 2014

Âge : 47 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2015 — 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 : 28 sur 28 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Audit et révision Évaluation des risques	7 sur 7 / 100 % 12 sur 12 / 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
2015	819	3 257	4 076	200 273 \$	250 633 \$	0,42x
2014	0	1 114	1 114	76 888 \$	76 888 \$	0,15x
Variation	819	2 143	2 962	123 385 \$	173 745 \$	

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

Fibra MTY, S.A.P.I. de C.V. (de 2015 à aujourd'hui) Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

Placement



**Scott B. Bonham**  
Atherton, Californie, É.-U.

Administrateur depuis  
janvier 2016

Âge : 54 ans

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

A été nommé au conseil  
après l'assemblée  
annuelle de 2015

Scott Bonham est cofondateur et associé de The Fueling Station, société de gestion immobilière qui gère des immeubles pour des sociétés en démarrage et des entrepreneurs canadiens. 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 en 2000, 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 a également occupé divers postes de marketing chez Silicon Graphics. Il 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 : s. o.

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	—	—	—

#### 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	73	1 073	4 189 \$	61 579 \$ <sup>1)</sup>	0,10x

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

Magna International Inc. (de 2012 à aujourd'hui)

Audit | Surveillance du risque d'entreprise

1) La valeur des actions ordinaires et des UADDA de M. Bonham est établie en date du 29 janvier 2016. Le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à cette date était de 57,39 \$.



**Ronald A. Brenneman**  
Calgary (Alberta) Canada

Administrateur depuis 2000

Âge : 69 ans

Ne sera plus admissible au  
renouvellement de son mandat  
en avril 2017

A assisté à l'assemblée  
annuelle de 2015 —  
a obtenu 98,6 %  
de votes **pour**

Ronald Brenneman est administrateur de sociétés et il a été premier vice-président du conseil d'administration de Suncor Énergie Inc., société intégrée du secteur de l'énergie, d'août 2009 à février 2010. Il a été président et chef de la direction de Petro-Canada de janvier 2000 à août 2009. M. Brenneman est titulaire d'un baccalauréat ès sciences (génie chimique) de l'université de Toronto et d'une maîtrise ès sciences (systèmes de commande) de l'université de Manchester.

**Indépendant**

**Compétences et  
expérience clés**  
Marchés financiers  
Finances  
Gouvernance  
Ressources humaines et  
rémunération de la haute  
direction  
Gestion du risque

#### ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 28 sur 28 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Ressources humaines Évaluation des risques (président)	7 sur 7 / 100 % 12 sur 12 / 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
2015	85 000	56 280	141 280	3 460 657 \$	8 687 307 \$	14,5x
2014	85 000	52 276	137 276	3 608 090 \$	9 474 790 \$	19,0x
Variation	0	4 004	4 004	(147 433)\$	(787 483)\$	

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

BCE Inc. (de 2003 à aujourd'hui)

Ressources en cadres et rémunération (président) | Caisse de retraite

WestJet Airlines Ltd. (de 2009 à aujourd'hui)

Ressources humaines et rémunération | Sécurité, santé et environnement

Ithaca Energy Inc. (de 2010 à aujourd'hui)

Gouvernance | Rémunération (président) | Réserves





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

Administrateur depuis 2013

Âge : 67 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2015 — a obtenu 99,6 % 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 39 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 : 21 sur 22 / 96 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Audit et révision Gouvernance	6 sur 7 / 86 % 6 sur 6 / 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
2015	1 500	3 456	4 956	212 509 \$	304 744 \$	0,51x
2014	0	1 639	1 639	113 124 \$	113 124 \$	0,23x
Variation	1 500	1 817	3 317	99 385 \$	191 620 \$	

#### 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



**William R. Fatt**  
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis janvier 2015

Âge : 64 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2015 — a obtenu 99,3 % de votes **pour**

William Fatt est 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 siège actuellement au 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

Marchés financiers  
Finances  
Gouvernance  
Ressources humaines et rémunération de la haute direction  
Gestion du risque

#### ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 15 sur 15 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	8 sur 8 / 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
2015	15 684	2 448	18 132	150 528 \$	1 114 937 \$	1,9x

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle



**Tiff Macklem, Ph.D.**  
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis  
juin 2015

Âge : 54 ans

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

A été nommé au conseil  
après l'assemblée  
annuelle de 2015

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 de la Banque du Canada de juillet 2010 à mai 2014, où il partageait la responsabilité, avec le gouverneur et quatre sous-gouverneurs, de la politique monétaire et du rôle de la Banque du Canada dans la promotion de la stabilité financière. À ce titre, M. Macklem était aussi le chef de l'exploitation de la Banque du Canada et il faisait partie de son conseil d'administration, supervisait la planification stratégique et coordonnait les activités de la Banque du Canada. 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 : 11 sur 11 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	4 sur 4 / 100 %	Audit et révision Risque	2 sur 2 / 100 % 5 sur 5 / 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
2015	777	1 139	1 916	70 037 \$	117 815 \$	0,20x

#### 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  
septembre 2015

Âge : 63 ans

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

A été nommé au conseil  
après l'assemblée  
annuelle de 2015

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 : 4 sur 4 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	2 sur 2 / 100 %	Évaluation des risques	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
2015	2 250	317	2 567	19 492 \$	157 845 \$	0,26x

#### 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)





**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 2015 — a obtenu 99,6 % de votes **pour**

Brian Porter est président et chef de la direction de la Banque Scotia. Il s'est joint à la Banque Scotia en 1981 et y a gravi graduellement les échelons et notamment occupé des postes de direction au sein du Groupe Services bancaires et marchés mondiaux, de la Gestion du risque global, de la Trésorerie du groupe ainsi que des Opérations internationales. 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 et il a été élu au conseil d'administration de celle-ci en avril 2013. Il en est chef de la direction depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2013.

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.

#### Non indépendant

#### Compétences et expérience clés

Marchés financiers  
Finances  
Services financiers  
Politique publique  
Gestion du risque

#### ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 9 sur 9 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 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 <sup>1)</sup>
2015	96 853	15 424	141 056	253 333	948 431 \$	15 577 461 \$
2014	95 722	14 786	107 544	218 052	1 020 530 \$	15 049 949 \$
Variation	1 131	638	33 512	35 281	(72 099) \$	527 512 \$

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

Scotia Group Jamaica Limited (de 2010 à 2013)  
Scotiabank Trinidad & Tobago Limited (de 2010 à 2013)

#### Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

1) M. Porter doit détenir l'équivalent de sept fois son salaire de base sous forme de titres de capitaux propres et surpasse cette exigence en matière d'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 56 et 76 pour obtenir des détails à ce sujet.



**Una M. Power**  
Calgary (Alberta) Canada  
Nouvelle candidate  
Âge : 51 ans  
Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2028

Una Power est la chef des finances à la retraite 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<sup>me</sup> 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<sup>me</sup> 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

#### ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : s. o.

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	—	—	—

#### 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	—	2 500	—	143 475 \$ <sup>1)</sup>	s. o.

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

Kinross Gold Corporation (de 2013 à aujourd'hui)

#### Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

Audit et gestion des risques | Responsabilité d'entreprise et aspects techniques

1) La valeur des actions ordinaires de M<sup>me</sup> Power est établie en date du 29 janvier 2016. Le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à cette date était de 57,39 \$.



**Aaron W. Regent**  
Toronto (Ontario) Canada  
Administrateur depuis 2013  
Âge : 50 ans

Non admissible au renouvellement de son mandat en avril 2028

A assisté à l'assemblée annuelle de 2015 — 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 membre de l'Institut des comptables agréés de l'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 : 26 sur 26 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Audit et révision Ressources humaines Ressources humaines (président) Évaluation des risques	4 sur 4 / 100 % 4 sur 4 / 100 % 3 sur 3 / 100 % 6 sur 6 / 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
2015	6 870	8 407	15 277	516 946 \$	939 383 \$	1,6x
2014	6 870	4 684	11 554	323 290 \$	797 457 \$	1,6x
Variation	0	3 723	3 723	193 656 \$	141 926 \$	

#### 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
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 : 63 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2015 — 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 est membre émérite en résidence du Liu Institute for Global Issues de l'université de Colombie-Britannique. 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<sup>me</sup> Samarasekera est 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 : 22 sur 22 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Gouvernance Ressources humaines	6 sur 6 / 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
2015	1 948	25 125	27 073	1 544 936 \$	1 664 719 \$	2,8x
2014	1 948	21 192	23 140	1 462 672 \$	1 597 123 \$	3,2x
Variation	0	3 933	3 933	82 264 \$	67 596 \$	

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
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 : 63 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2015 — a obtenu 99,1 % 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 : 25 sur 25 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Audit et révision Gouvernance (présidente) Gouvernance Évaluation des risques	4 sur 4 / 100 % 3 sur 3 / 100 % 3 sur 3 / 100 % 6 sur 6 / 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
2015	1 000	12 746	13 746	783 752 \$	845 242 \$	1,4x
2014	0	9 067	9 067	625 804 \$	625 804 \$	1,3x
Variation	1 000	3 679	4 679	157 948 \$	219 438 \$	

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

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle



### Paul D. Sobey

Chance Harbour,  
Pictou County  
(Nouvelle-Écosse)  
Canada

Administrateur depuis 1999

Âge : 58 ans

Se retirera du conseil en avril 2017

A assisté à l'assemblée annuelle de 2015 — a obtenu 98,5 % de votes **pour**

Paul Sobey est administrateur de sociétés et il a été président et chef de la direction d'Empire Company Limited, société de distribution d'aliments, de promotion immobilière et de placement, de juillet 1998 à décembre 2013. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'université Dalhousie, a suivi le programme de gestion avancé de la Harvard Business School en 1996 et est comptable agréé. M. Sobey est Fellow de l'Institute of Chartered Accountants of Nova Scotia.

### Indépendant

**Compétences et expérience clés**  
Comptabilité/audit  
Marchés financiers  
Finances  
Gouvernance  
Gestion du risque  
Expert financier désigné du comité d'audit

### ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 28 sur 28 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Audit et révision (président) Évaluation des risques	7 sur 7 / 100 % 12 sur 12 / 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
2015	55 000	63 878	118 878	3 927 858 \$	7 309 808 \$	12,1x
2014	50 000	57 526	107 526	3 970 445 \$	7 421 445 \$	14,8x
Variation	5 000	6 352	11 352	(42 587) \$	(111 637) \$	

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

Fonds de placement immobilier Crombie (fiduciaire) (de 2006 à aujourd'hui)	Ressources humaines
Empire Company Limited (de 1993 à aujourd'hui)	Gouvernance

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle



**Barbara S. Thomas**  
Belleair (Floride) États-Unis  
Administratrice depuis 2004  
Âge : 66 ans  
Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2020  
A assisté à l'assemblée annuelle de 2015 — a obtenu 99,5 % 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 en 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 : 22 sur 22 / 100 %**

Conseil	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Gouvernance Ressources humaines	6 sur 6 / 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
2015	13 021	16 530	29 551	1 016 430 \$	1 817 091 \$	3,0x
2014	13 021	12 953	25 974	894 016 \$	1 792 725 \$	3,6x
Variation	0	3 577	3 577	122 414 \$	24 366 \$	

**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<sup>me</sup> 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  
Nouveau candidat  
Âge : 46 ans  
Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2028

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

**ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : s. o.**

Conseil	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	—	—	—

**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	2 600	—	2 600	—	149 214 \$ <sup>1)</sup>	s.o.

**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 aujourd'hui) <sup>2)</sup>	Audit   Environnement et sécurité

1) La valeur des actions ordinaires de M. Thomson est établie en date du 29 janvier 2016. Le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à cette date était de 57,39 \$.

2) M. Thomson ne représentera pas sa candidature à l'élection qui se tiendra à l'assemblée annuelle d'Interfor du 28 avril 2016.

## Présence aux réunions

Le tableau ci-après indique le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2015 et l'assiduité globale à ces réunions des membres pertinents pour cette période. Ces données incluent la présence des administrateurs qui ne présentent pas leur candidature en vue d'être réélus (se reporter ci-après).

Les administrateurs non-dirigeants se sont réunis à huis clos, en l'absence de la direction, lors de chaque réunion du conseil tenue au cours de l'exercice 2015. Sept réunions ont 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	9	100 %
Comité d'audit et de révision	7	98 %
Comité de gouvernance	6	100 %
Comité des ressources humaines	7	100 %
Comité d'évaluation des risques	12	99 %
<b>Nombre total des réunions</b>	<b>41</b>	<b>99 %</b>

Le tableau ci-après indique le nombre de réunions du conseil et des comités auxquels les administrateurs qui ne présentent pas leur candidature en vue d'être réélus ont assisté au cours de l'exercice 2015. Ashleigh Everett se retire du conseil le 12 avril 2016. C.J. Chen, David Dodge et John Kerr se sont retirés du conseil le 9 avril 2015.

	Réunions	Présence
<b>C.J. Chen</b>		
Conseil	4 sur 4	100 %
Comité de gouvernance	3 sur 3	100 %
<b>David Dodge</b>		
Conseil	4 sur 4	100 %
Comité d'évaluation des risques	6 sur 6	100 %
<b>Ashleigh Everett</b>		
Conseil	9 sur 9	100 %
Comité de gouvernance	3 sur 3	100 %
Comité de gouvernance (présidente)	3 sur 3	100 %
Comité des ressources humaines	3 sur 3	100 %
Comité d'évaluation des risques	6 sur 6	100 %
<b>John Kerr</b>		
Conseil	4 sur 4	100 %
Comité des ressources humaines (président)	4 sur 4	100 %
Comité d'évaluation des risques	5 sur 6	83 %

## Rémunération des administrateurs

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

Le comité de gouvernance compare la rémunération principalement à celle d'un groupe de comparaison constitué des plus importantes institutions financières du Canada (Banque de Montréal, CIBC, Banque Royale du Canada et Banque TD). 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 demeure concurrentiel par rapport au marché, de sorte que nous puissions continuer d'attirer et de garder au service de notre conseil des professionnels compétents. Dans le cadre de cet examen, le comité tient également compte 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 des administrateurs.

### ÉLÉMENTS DU PROGRAMME

Le tableau ci-après renferme notre barème de rémunération pour l'exercice 2015 allant du 1<sup>er</sup> novembre 2014 au 30 avril 2015 et du 1<sup>er</sup> mai 2015 au 31 octobre 2015.

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. Notre président du conseil non-dirigeant reçoit uniquement sa rémunération en tant que président du conseil selon le barème de rémunération actuel. Avant le 1<sup>er</sup> mai 2015, il a reçu des jetons de présence pour les réunions tenues avec les autorités de réglementation, les actionnaires ou des groupes représentant des actionnaires.

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.

Avant le 1<sup>er</sup> mai 2015 :

	(\$)
<b>Rémunération annuelle des administrateurs</b>	
Président du conseil (une tranche de 100 000 \$ doit être reçue sous forme d'actions ordinaires ou d'UADDA)	350 000
Tous les autres administrateurs (une tranche de 100 000 \$ doit être reçue sous forme d'actions ordinaires ou d'UADDA)	130 000
<b>Rémunération annuelle versée aux présidents et aux membres de comités</b>	
<i>Présidents de comités</i>	
• Audit et révision	40 000
• Ressources humaines	25 000
• Évaluation des risques	25 000
• Gouvernance	20 000
<i>Membres de comités</i>	
• Audit et révision	6 000
• Autres	3 000
<b>Jetons de présence</b>	
• Réunions du conseil et des comités	2 000
• Autres réunions (autorités de réglementation, actionnaires ou groupes représentant des actionnaires)	2 000

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2015 :

Nous avons établi une nouvelle structure de rémunération fixe qui est simple, transparente et facile à administrer. Au lieu de recevoir une rémunération annuelle à titre d'administrateur ou de membre d'un comité et des jetons de présence, les administrateurs touchent une rémunération annuelle unique. Les administrateurs sont tenus de recevoir une tranche de 120 000 \$ de leur rémunération sous forme d'actions ordinaires ou d'UADDA. La rémunération du président du conseil demeurera supérieure à celle des autres administrateurs, et les présidents de comité continueront de recevoir une rémunération supplémentaire en raison des responsabilités additionnelles qui leur incombent dans l'exercice de leurs fonctions.

Notre nouvelle structure de rémunération des administrateurs renforce l'engagement des administrateurs et plafonne leur rémunération, quel que soit le nombre de réunions tenues durant l'exercice.



Le tableau ci-après indique la structure de rémunération en date du 1<sup>er</sup> mai 2015.

#### 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 versée aux présidents d'un comité

Comité d'audit et de révision   comité des ressources humaines   comité de la gestion des risques	50 000 \$
Comité de gouvernance	25 000 \$

## NOUVEAUTÉ POUR 2016

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2015, les administrateurs dont la résidence principale est située à au moins 300 kilomètres de Toronto ou à l'extérieur du Canada touchent une rémunération supplémentaire de 10 000 \$ par année en compensation des déplacements supplémentaires requis.

## TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AUX ADMINISTRATEURS EN 2015

Le tableau ci-après indique la rémunération versée aux administrateurs au cours de l'exercice 2015. 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				Jetons de présence			Rémunération totale gagnée (\$)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)	Tranche de la rémunération totale à titre d'administrateur de la banque reçue sous forme d'UADDA (%)
	Conseil (\$)	Président d'un comité (\$)	Membre d'un comité (\$)	Président du conseil non-dirigeant (\$)	Réunions du conseil (\$)	Réunions des comités (\$)	Autres réunions <sup>1)</sup> (\$)				
N. Aufreiter <sup>2)</sup>	165 000	-	3 492	-	8 000	12 000	-	188 492	-	188 492	58
G. Babatz <sup>3)</sup>	165 000	-	4 500	-	8 000	20 000	-	197 500	69 265	266 765	67
R. Brenneman	165 000	37 500	1 500	-	8 000	20 000	2 000	234 000	-	234 000	47
C.J. Chen <sup>4)</sup>	57 056	-	1 317	-	8 000	6 000	-	72 373	27 745	100 118	100
C. Dallara	165 000	-	4 500	-	8 000	12 000	-	189 500	-	189 500	58
D. Dodge <sup>5)</sup>	57 056	-	1 317	-	8 000	12 000	-	78 373	5 679	84 052	56
A. Everett <sup>6)</sup>	165 000	8 778	1 683	-	8 000	20 000	2 000	205 461	-	205 461	100
W. Fatt <sup>7)</sup>	134 247	-	1 167	-	6 000	14 000	-	155 414	-	155 414	100
J. Kerr <sup>8)</sup>	57 056	10 972	1 317	-	8 000	18 000	6 000	101 345	6 149	107 494	43
T. Macklem <sup>9)</sup>	71 667	-	-	-	-	-	-	71 667	-	71 667	100
T. O'Neill	-	-	-	375 000	-	-	4 000	379 000	-	379 000	100
E. Pacheco <sup>10)</sup>	20 000	-	-	-	-	-	-	20 000	1 525 213	1 545 213	100
A. Regent <sup>11)</sup>	165 000	26 528	4 133	-	8 000	18 000	-	221 661	-	221 661	100
I. Samarasekera	165 000	-	3 000	-	8 000	14 000	-	190 000	-	190 000	100
S. Segal <sup>12)</sup>	165 000	13 722	4 133	-	8 000	16 000	-	206 855	-	206 855	100
P. Sobey	165 000	45 000	1 500	-	8 000	20 000	4 000	243 500	-	243 500	100
B. Thomas	165 000	-	3 000	-	8 000	14 000	-	190 000	-	190 000	100
<b>Total</b>	<b>2 047 082</b>	<b>142 500</b>	<b>36 559</b>	<b>375 000</b>	<b>110 000</b>	<b>216 000</b>	<b>18 000</b>	<b>2 945 141</b>	<b>1 634 051</b>	<b>4 579 192</b>	

- M<sup>me</sup> Aufreiter, M. Brenneman, M<sup>me</sup> Everett, M. Fatt, M. Kerr, M. O'Neill, M<sup>me</sup> Segal et M. Sobey ont assisté à au moins une réunion tenue avec les autorités de réglementation, les actionnaires ou les groupes représentant des actionnaires au cours de l'exercice 2015.
- M<sup>me</sup> Aufreiter a été nommée au comité de gouvernance le 2 mars 2015. Elle a assisté à une réunion du comité de gouvernance sur invitation et à des fins éducatives et touché de ce fait des jetons de présence.
- M. Babatz a gagné 875 000 pesos mexicains au cours de l'exercice 2015 à titre de président du conseil de Grupo Financiero Scotiabank Inverlat et de quatre de ses filiales (69 265 \$ CA d'après un taux de change de 0,07916 le 31 octobre 2015).
- M. Chen s'est retiré du conseil le 9 avril 2015. Il a touché 16 500 \$ US en 2015 à titre d'administrateur de The Bank of Nova Scotia Asia Limited (21 576 \$ CA d'après un taux de change de 1,30766 le 31 octobre 2015). Au moment de son départ, il a reçu un cadeau d'une valeur de 1 169 \$. Un don de bienfaisance de 5 000 \$ a été offert en l'honneur du départ de M. Chen. M. Chen n'a tiré aucun avantage financier de ce don.
- M. Dodge s'est retiré du conseil le 9 avril 2015. Au moment de son départ, il a reçu un cadeau d'une valeur de 679 \$. Un don de bienfaisance de 5 000 \$ a été offert en l'honneur du départ de M. Dodge. M. Dodge n'a tiré aucun avantage financier de ce don.
- M<sup>me</sup> Everett a été nommée membre du comité des ressources humaines et a quitté son poste de membre du comité d'évaluation des risques et son poste de présidente du comité de gouvernance (dont elle est demeurée membre) le 9 avril 2015. Elle a assisté à une réunion du comité des ressources humaines sur invitation et à des fins éducatives et touché de ce fait des jetons de présence.
- M. Fatt a été nommé au conseil le 27 janvier 2015, au comité d'audit et de révision le 2 mars 2015 et au comité des ressources humaines le 9 avril 2015.

- Il a assisté à une réunion du comité d'évaluation des risques, à une réunion du comité d'audit et de révision, à trois réunions du comité des ressources humaines et à une réunion du comité de gouvernance sur invitation et à des fins éducatives et touché de ce fait des jetons de présence.
- M. Kerr s'est retiré du conseil le 9 avril 2015. Au moment de son départ, il a reçu un cadeau d'une valeur de 1 149 \$. Un don de bienfaisance de 5 000 \$ a été offert en l'honneur du départ de M. Kerr. M. Kerr n'a tiré aucun avantage financier de ce don.
- M. Macklem a été nommé au conseil le 22 juin 2015 et au comité d'audit et de révision ainsi qu'au comité d'évaluation des risques le 23 juin 2015.
- M. Pacheco a été nommé au conseil et au comité d'évaluation des risques le 25 septembre 2015. Il a assisté à une réunion du comité d'audit et de révision sur invitation et à des fins éducatives et n'a reçu de ce fait aucun jeton de présence. M. Pacheco a touché 3 381 321 217 pesos colombiens au cours de l'exercice 2015 en contrepartie de ses services à titre de président du conseil de Banco Colpatria et de services fournis à cette dernière et à deux de ses filiales aux termes de contrats de travail (1 525 213 \$ CA d'après un taux de change de 0,00045107 le 31 octobre 2015).
- M. Regent a été nommé membre du comité d'évaluation des risques et président du comité des ressources humaines (dont il était auparavant membre) et quitté le comité d'audit et de révision le 9 avril 2015. Il a assisté à une réunion du comité d'évaluation des risques sur invitation et à des fins éducatives et touché de ce fait des jetons de présence.
- M<sup>me</sup> Segal a été nommée membre du comité d'évaluation des risques et présidente du comité de gouvernance (dont elle était auparavant membre) et quitté le comité d'audit et de révision le 9 avril 2015. Elle a assisté à une réunion du comité d'évaluation des risques sur invitation et à des fins éducatives et touché de ce fait des jetons de présence.

## 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.

Les administrateurs doivent détenir des actions ordinaires et/ou des UADDA d'une valeur de 600 000 \$, ce qui représente cinq fois la tranche de leur rémunération à ce titre qu'ils doivent recevoir sous forme de titres de capitaux propres. 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 une participation d'au moins 50 000 \$ dans des 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). Tous nos administrateurs actuels et candidats aux postes d'administrateur ont satisfait à cette exigence.

Les administrateurs doivent recevoir une tranche de 120 000 \$ 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 en matière d'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.

Tous les administrateurs satisfont ou satisferont aux exigences en matière d'actionnariat, conformément à nos exigences. Tous les administrateurs détiennent des actions ordinaires de la banque.

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



## Propositions d'actionnaire

Les deux propositions suivantes et les déclarations à l'appui de celles-ci ont été soumises par un actionnaire. Elles soulèvent des questions devant être soumises à l'assemblée. Ces propositions et déclarations à l'appui de celles-ci ont été imprimées telles qu'elles ont été soumises.

Les propositions nos 1 et 2 ont été soumises en français par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

Le conseil vous recommande de voter contre chaque proposition pour les raisons indiquées après chacune d'entre elles. À moins de directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter *contre* chacune de ces propositions.

### PROPOSITION N° 1

#### Simplification de l'information financière

**Il est proposé que le conseil d'administration adopte un plan d'action afin de simplifier et de rendre plus accessibles les états financiers ou crée un comité avec les petits actionnaires afin de simplifier et de rendre plus accessibles les états financiers.**

#### Argumentaire

Depuis maintenant près de vingt ans, le MÉDAC fait lecture d'un très grand nombre d'états financiers et de rapports annuels. Au cours des années, nous avons pu observer une surcharge d'information et constater que l'information financière est devenue un lourd exercice de conformité dont la pertinence pour les actionnaires diminue. Bref, les rapports annuels sont de plus en plus volumineux et mêlent les lecteurs plus souvent qu'ils les informent.

Il est impérieux que la Banque réfléchisse à cette problématique et s'engage sur une période donnée à revoir la présentation de son information financière afin de la simplifier et de la rendre plus accessible. À cet égard, nous donnons comme exemple **la Fiche du MÉDAC** qui, présente sur une feuille 8 1/2 x 11 recto verso, les faits saillants de la performance extrafinancière et financière du dernier exercice annuel d'une organisation.

Sur le plan financier, ces fiches contiendront des informations qui permettent à l'investisseur peu aguerri d'évaluer la capacité de l'entreprise à générer des profits de façon soutenue et d'évaluer le niveau de sécurité financière que l'entreprise peut procurer, en fonction de son taux d'endettement, de sa capitalisation boursière, ainsi que de sa cote de crédit auprès des agences de notation. Sur le plan extrafinancier, ces fiches permettent d'avoir un aperçu des améliorations apportées par la direction à des aspects de sa gouvernance d'entreprise, notamment en matière de rôles et de composition du conseil d'administration, de rémunération des hauts dirigeants, d'écarts salariaux entre le personnel et les dirigeants, de présence des femmes sur le conseil d'administration, etc.

Nous offrons notre collaboration pour participer à votre comité de simplification et entreprenons des efforts auprès des autorités de réglementation et de l'Association des banquiers canadiens afin de concrétiser ce projet.

#### La position de la banque

Les états financiers de la banque sont généralement établis en fonction des exigences des Normes internationales d'information financière (IFRS), de la réglementation en valeurs mobilières et des pratiques qui ont cours sur le marché, et la banque se conforme aux obligations d'information applicables. L'information qu'elle communique est volumineuse en raison de ses diverses entreprises ainsi que de l'ampleur géographique et de la complexité générale de ses activités. Cependant, les rapports financiers des banques à qui nous livrons concurrence sont tout aussi longs. Nous convenons que notre information financière est volumineuse. Toutefois, la banque a pris de nombreuses mesures pour simplifier ses rapports et les rendre accessibles aux lecteurs, tout en se conformant aux obligations en matière d'information financière prévues par les lois applicables. Dans le rapport de gestion, la banque utilise un langage simple et non technique pour décrire la performance de ses activités. Plusieurs pages de notre rapport annuel présentent un aperçu ou un résumé succinct du type d'information que le MÉDAC inclut dans ses fiches, dont un résumé de nos résultats financiers, de notre stratégie, des résultats des secteurs d'activité, de la gouvernance du risque ainsi que des travaux de

l'équipe de direction et des membres du conseil. De plus, ces pages du rapport de gestion sont clairement indiquées dans la table des matières de sorte que nos lecteurs peuvent y accéder facilement. Les fiches du MÉDAC sont constituées de renseignements provenant de diverses sources, notamment nos états financiers, notre rapport de gestion, notre notice annuelle, notre circulaire de sollicitation de procurations et les résultats du vote tenu à notre assemblée annuelle. Tous ces renseignements sont aisément accessibles et faciles à trouver grâce au format de présentation de notre information et à nos tables des matières. La banque estime que l'information qu'elle publie est facile à comprendre pour les investisseurs, qu'ils soient expérimentés ou non, et qu'il serait donc inutile d'y ajouter un résumé de quatre pages portant sur certains renseignements.

Pour ces raisons, la banque recommande de voter contre cette proposition.

## PROPOSITION N° 2

### Payer sa juste part d'impôts

**Il est proposé que la Banque comme l'ensemble des autres citoyens québécois participe à l'effort d'optimisation des finances publiques du Québec.**

#### Argumentaire

Lors de sa dernière mise à jour économique, le ministre des Finances du Québec, Carlos Leitão annonçait une augmentation, applicable à partir du 3 décembre 2014 jusqu'au 31 mars 2017, de la contribution temporaire pour les salaires versés par les institutions financières. Cette taxe temporaire sur la masse salariale passerait de 2,8 % à 4,48 %. À la suite de cette annonce, il a été rapporté, dans les médias, que l'Association des banquiers canadiens (ABC)<sup>1</sup> s'activait en coulisses pour tenter de faire reculer le gouvernement québécois.

Dans une telle situation où tous doivent mettre l'épaule à la roue, on peut se questionner sur cette réaction des banques canadiennes d'autant plus qu'au cours de la dernière année financière, les sept grandes banques canadiennes ont engrangé des profits de l'ordre de 33,4 milliards \$.

### La position de la banque

La banque soutient le Québec dans ses efforts visant à assainir ses finances publiques par un retour à l'équilibre budgétaire et convient que chacun devrait faire sa part. La banque a versé au gouvernement du Québec en 2015 des impôts de 54 millions de dollars, somme qui est proportionnée aux activités qu'elle exerce dans la province. Elle estime payer sa juste part d'impôts, notamment des impôts directs sur le résultat aux gouvernements provinciaux et fédéral canadiens ainsi qu'aux gouvernements des territoires étrangers dans lesquels elle exerce des activités, et plusieurs impôts indirects. Au cours de l'exercice 2015, les impôts de la banque ont totalisé environ 2,9 milliards de dollars. Cette somme comprend près de 1,6 milliard de dollars versés à tous les échelons du gouvernement au Canada, dont environ 1,0 milliard de dollars sous forme d'impôt sur le résultat et 600 millions de dollars sous forme d'impôts sur le capital et autres.

Toutefois, dans le cadre du processus de rétablissement de l'équilibre budgétaire, le gouvernement doit, comme tous les gouvernements, maintenir un cadre fiscal concurrentiel afin de stimuler la croissance économique. Dans un contexte fiscal concurrentiel, les impôts des sociétés devraient avoir une portée neutre et éviter de cibler un secteur de l'économie plutôt qu'un autre. Nous estimons que la hausse du taux de cotisation temporaire sur les salaires versés par les banques pourrait avoir une incidence négative sur les emplois et la création d'emplois dans la province.

Pour ces raisons, la banque recommande de voter contre cette proposition.

### Discussion au sujet des propositions retirées

M. Andrew Palicz a soumis la proposition suivante. Après des discussions avec la banque, M. Palicz a accepté de retirer sa proposition, mais a demandé que le libellé de cette proposition et la déclaration à l'appui de celle-ci soient inclus dans la circulaire.

<sup>1</sup> <http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/economie/2014/12/16/004-banque-surtaxe-quebec-equilibre-budgetaire-lobbyisme.shtml>

Proposition d'actionnaire : vote des actionnaires aux fins d'approbation du budget consacré par la Banque Scotia aux dons de bienfaisance. Il est résolu que le budget annuel de la Banque Scotia consacré aux dons philanthropiques doit être soumis à l'approbation des porteurs d'actions ordinaires de la Banque Scotia dans le cadre d'un vote tenu chaque année à son assemblée annuelle des actionnaires.

Déclaration de l'actionnaire : Un engagement ferme envers la responsabilité sociale et le mécénat d'entreprise compte parmi les valeurs de la Banque Scotia. Cet engagement est un aspect important des activités de la Banque Scotia qui revêt beaucoup d'importance pour ses clients, employés et actionnaires. Un engagement envers le mécénat d'entreprise est un élément éthique qui va au-delà des fonctions essentielles dont elle doit s'acquitter en tant que banque. Il consiste à investir l'argent des actionnaires de la Banque Scotia dans une variété de causes valables qui dépassent le cadre de ses activités sans leur consentement explicite. La tenue d'un vote annuel sur cette question permettrait aux actionnaires d'approuver formellement l'utilisation qui est faite de leur argent à ces fins.

Le MÉDAC a présenté deux propositions supplémentaires. Après avoir discuté avec la banque, il a accepté de retirer ces propositions, mais il nous a demandé d'inclure dans la circulaire le libellé de ces propositions, les déclarations à l'appui de celles-ci et la réponse de la banque à celles-ci sans les soumettre à un vote.

Proposition d'actionnaire : **durée des mandats**

Il est proposé que le conseil d'administration (« CA ») adopte une politique de renouvellement de ses administrateurs en fixant à 15 ans, la durée maximale d'un mandat d'administrateur indépendant.

### Argumentaire

Actuellement, 2 administrateurs siègent depuis 15 ans et plus au conseil d'administration de la Banque de Nouvelle-Écosse. Il s'agit des administrateurs suivants : M<sup>me</sup> Ashleigh Everett et M. Paul D. Sobey.

Au cours de la dernière année, l'AMF et certains autres régulateurs canadiens ont invité les entreprises canadiennes à considérer un renouvellement plus soutenu de leurs administrateurs afin de faire la place à de nouveaux talents, notamment les femmes. Dans certains pays, comme la France, l'Angleterre et l'Australie, la question de limite de mandat est soulevée dans la perspective de l'indépendance des administrateurs. Il est en effet permis de penser qu'après une certaine période, les administrateurs ne peuvent plus procurer le recul nécessaire pour créer de la valeur ajoutée dans le processus de décision. Une routine s'installe et il devient plus difficile de voir l'entreprise autrement que dans ses paradigmes de développement traditionnels. Tout en reconnaissant qu'il faut un équilibre entre les administrateurs d'expérience et les administrateurs fraîchement nommés, il est essentiel d'avoir cet apport de sang neuf, notamment provenant d'administratrices féminines et plus jeunes.

Dans une étude récente intitulée de **Zombie Boards : Board Tenure and Firm Performance**, il est suggéré que la contribution d'un administrateur atteint un plateau après 12 ans de participation à un CA. Cette contribution moindre après une certaine période s'exprimerait notamment dans les décisions portant sur les fusions et acquisitions, les stratégies d'affaires, l'innovation, la reddition de compte financière et la rémunération.

À l'instar de l'ensemble des entreprises québécoises et canadiennes, la Banque de Nouvelle-Écosse doit se mesurer à des contextes économique, technologique et politique de plus en plus complexes. Tout en reconnaissant que la fonction d'administrateur exige une période de familiarisation de la part des nouveaux administrateurs, il est dans l'intérêt des entreprises de renouveler régulièrement leur conseil d'administration en faisant appel à des personnes qui non seulement apportent de nouvelles compétences, mais peuvent analyser les défis de l'entreprise avec un nouveau regard.

Enfin, nous préconisons que cette limitation s'exprime sous forme de durée de mandats plutôt que d'âge, pratique que nous jugeons discriminatoire à l'égard des aînés.

### Les administrateurs concernés

M <sup>me</sup> Ashleigh Everett	59 ans, siège depuis 19 ans (depuis 1997)
M. Paul D. Sobey	58 ans, siège depuis 17 ans (depuis 1999)

## La réponse de la banque

Le conseil d'administration de la Banque Scotia convient de l'importance d'adopter une politique visant à limiter la durée du mandat des administrateurs. La composition du conseil devrait refléter un équilibre entre l'expérience et la connaissance des affaires internes de la banque, le renouvellement et les compétences complémentaires. Nous estimons que notre politique actuelle qui consiste à limiter la durée des mandats répond adéquatement aux préoccupations soulevées au sujet de la durée d'occupation du poste d'administrateur. Le conseil a d'abord approuvé des limites concernant la durée des mandats en décembre 2010, qui ont pris effet en avril 2011. En juin 2015, nous les avons modifiées et elles prévoient maintenant que les administrateurs nommés ou élus après le 1<sup>er</sup> juillet 2015 peuvent siéger pendant un maximum de 12 ans. Il est recommandé aux actionnaires de se reporter à la page 38 pour obtenir un exposé complet des limites concernant la durée des mandats.

Nos limites applicables à la durée des mandats ont donné lieu à un renouvellement important de nos administrateurs; trois administrateurs se sont retirés en 2015, un administrateur se retire en 2016, deux administrateurs se retirent en 2017, cinq candidats se présenteront pour la première fois à l'élection qui se tiendra à l'assemblée annuelle de 2016, et la durée moyenne d'occupation du poste d'administrateur parmi les candidats proposés en 2016 est de moins de cinq ans.

### Proposition d'actionnaire : **service à la clientèle**

Il est proposé que le conseil d'administration dépose un rapport sur les moyens qu'il a entrepris au cours de la dernière année pour accroître le taux de satisfaction de la clientèle tant à court qu'à moyen terme.

### **Argumentaire**

Selon un rapport publié le 31 juillet 2015 par la firme J.D. Power<sup>1</sup>, l'une des firmes les plus réputées au monde dans l'évaluation des produits et services aux consommateurs, la recherche de profits à court terme par les banques canadiennes s'effectue au détriment de la satisfaction de la clientèle. Deux exemples : l'augmentation significative du temps moyen d'attente en succursale et la hausse des frais divers.

Pour un actionnaire, cette performance est fort préoccupante puisqu'elle peut avoir de graves répercussions sur la performance de la Banque à moyen et long terme. Selon une étude d'Accenture<sup>2</sup>, 27 % de tous les clients bancaires canadiens qui pourraient envisager de changer de banque le feraient pour une banque numérique, c'est-à-dire sans succursale. Autre résultat de cette étude soulevant des inquiétudes : les plus jeunes clients des banques nord-américaines seraient ouverts au fait que des entreprises technologiques leur offrent des services bancaires tels que Google, Amazon ou Apple. Selon une représentante d'Accenture Canada :

« Le jeu est en train de changer quant aux services bancaires au Canada et aux États-Unis, et les clients de demain ont une perception différente de ce qu'une banque devrait être. Les attentes de ces nouveaux consommateurs auront un effet perturbateur sur les banques, si le phénomène des banques sans succursale prend de l'ampleur et qu'elles ne s'adaptent pas rapidement. »

Nous formulons donc cette proposition pour obtenir davantage d'information sur la stratégie de la banque en regard de ces nouvelles tendances et des actions qu'elle entend prendre à court terme pour mieux répondre aux attentes de leur clientèle.

## La réponse de la banque

Servir sa clientèle et mieux répondre à ses attentes constituent une priorité stratégique pour la Banque Scotia. Notre programme stratégique à long terme est constitué de cinq éléments intégrés, qui sont décrits à la page 5 de notre rapport annuel et à la page 53 de la présente circulaire. Chacun de ces éléments est étroitement lié à l'amélioration du service à la clientèle et à l'approfondissement de nos relations avec nos clients. Deux priorités particulières conçues pour mieux répondre aux attentes des clients nous permettent de mettre davantage l'accent sur le client et d'aller de l'avant avec notre passage à l'ère numérique.

<sup>1</sup> Sondage réalisé auprès de 14 000 clients particuliers de banques canadiennes au Canada.  
<http://affaires.lapresse.ca/economie/services-financiers/201507/31/01-4889437-plus-dinsatisfaction-envers-les-banques-canadiennes.php>.

<sup>2</sup> <http://www.conseiller.ca/nouvelles/services-bancaires-que-veut-la-generation-y-47955>.

Comme il est indiqué dans la lettre de M. Porter qui figure dans notre rapport annuel, nous mettons clairement l'accent sur nos clients. En effet, notre stratégie exige que nous placions nos clients au centre de chaque décision que nous prenons au sein de la banque. Nous avons établi cette priorité au cours de l'exercice 2013 et celle-ci a été adoptée dans l'ensemble de la banque. Chaque secteur d'activité et chaque fonction se sont engagés à adopter une approche plus axée sur le client par la mise sur pied de nouvelles mesures en ce sens dans l'ensemble de la banque. Pour accélérer le rythme en 2016, plusieurs efforts ont été entrepris, dont la grande importance accordée aux relations avec les clients principaux et la formation du Bureau responsable du programme Accent sur le client afin d'établir une vision d'entreprise des principales mesures visant à mettre l'accent sur le client au sein de la banque et de partager les pratiques exemplaires, ainsi que la création de programmes d'engagement à l'échelle de la banque.

Notre passage à l'ère numérique représente une autre de nos priorités clés et réinvente notre approche en matière de technologies à la banque. La manière dont les services bancaires aux consommateurs font la transition vers le numérique et dont nous nous efforçons de satisfaire aux attentes de nos clients, de même que la nécessité d'offrir plus de choix, une meilleure flexibilité et des options libre-service, jumelée à des conseils personnalisés, modifient fondamentalement la façon dont les clients interagissent avec les entreprises dans tous les secteurs d'activité. Par conséquent, de nouveaux modèles d'affaires qui n'existaient pas il y a seulement quelques années sont créés. Les banques doivent pouvoir offrir de plus en plus à leurs clients l'expérience numérique homogène qu'ils apprécient dans bon nombre d'aspects de leur vie de tous les jours. Nous avons élaboré un nouveau plan technologique afin d'orienter nos efforts de changement et les investissements qui en découlent nécessairement et de leur donner priorité. Certaines des mesures que nous avons prises en vue de mettre l'accent sur le client et de passer à l'ère numérique ont fait les manchettes, comme la mise sur pied de notre nouvelle Usine digitale, conçue comme un carrefour qui bénéficiera à l'ensemble de l'entreprise et améliorera nos compétences, ce qui nous permettra d'offrir une meilleure expérience client.

Nous mettons également davantage l'accent sur le client dans le cadre de notre processus décisionnel relatif à notre programme de rémunération ainsi que du régime d'intéressement annuel de la banque (le « RIA »). Le RIA est conçu pour récompenser la performance annuelle de tous les employés admissibles d'une manière qui soutient notre plan stratégique. Les attributions aux termes du RIA sont calculées en fonction du coefficient de performance opérationnelle et nous avons fait de la fidélité des clients l'un des paramètres clés utilisés dans ce calcul cette année (se reporter à la page 67). Nous pensons qu'il s'agit d'un paramètre très important, puisqu'il démontre directement l'importance de la satisfaction de la clientèle et de nos clients sur le plan stratégique et qu'il a une incidence directe sur la rémunération des employés.

Nous pensons que notre rapport annuel et notre circulaire, en raison de l'information qu'ils contiennent sur nos priorités stratégiques, les efforts visant à mettre l'accent sur le client et l'incidence de ces efforts sur la rémunération des employés, décrivent les mesures que la banque prend pour accroître la satisfaction de la clientèle et qu'un rapport supplémentaire sur ces questions serait inutile.

# 2 Gouvernance

Nous estimons qu’une saine gouvernance est l’un des fondements essentiels d’une performance élevée et qu’elle est fondamentale à notre succès : elle assure une surveillance et une reddition de comptes appropriées, renforce les relations internes et externes, crée une relation de confiance avec nos parties prenantes et protège les intérêts à long terme de nos actionnaires.

La présente section explique le fonctionnement de la gouvernance à la Banque Scotia et décrit notre conseil et ses priorités ainsi que nos attentes envers nos administrateurs.

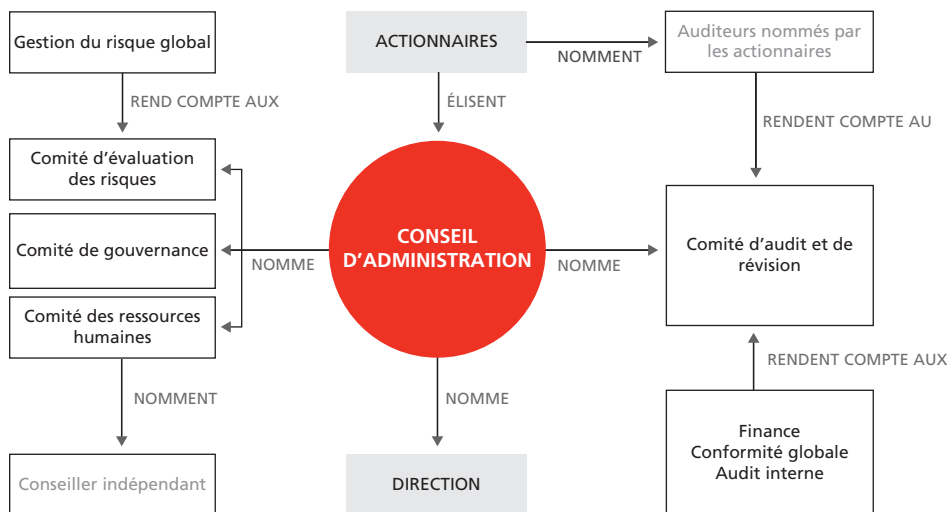
Des fondations solides établies sur l’ouverture, l’intégrité et la reddition de comptes sont essentielles pour maintenir des relations étroites et durables avec nos diverses parties prenantes, soit les actionnaires, les clients, les employés et la collectivité en général.

## TABLE DES MATIÈRES

À propos du conseil	30
Nos attentes envers nos administrateurs	37
Formation et évaluation des administrateurs	40
Rémunération des administrateurs	20
Actionnariat des administrateurs	22
Rapports des comités	44

## UNE STRUCTURE DE GOUVERNANCE EFFICACE

La surveillance et la reddition de comptes sont les pierres angulaires d’une bonne gouvernance. Les actionnaires élisent les membres du conseil pour qu’ils supervisent la gestion de nos activités et affaires. L’image ci-après indique les liens hiérarchiques qui existent entre les actionnaires, le conseil et ses quatre comités, ainsi que la direction. Le conseil approuve les mandats formels du conseil, de chaque comité et des membres de la haute direction. Ces mandats établissent les responsabilités et les obligations clés en matière de reddition de comptes associées à chaque rôle.



## 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 2015

Le conseil a :

- resserré davantage les exigences en matière d'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 tous les administrateurs acquièrent une participation minimale dans des actions ordinaires (se reporter à la page 22 pour obtenir des détails à ce sujet).
- introduit une structure de rémunération fixe simplifiée à l'égard des administrateurs, qui renforce l'engagement des administrateurs et plafonne leur rémunération, quel que soit le nombre de réunions tenues durant l'exercice (se reporter à la page 20 pour obtenir des détails à ce sujet).
- retenu les services d'un conseiller externe indépendant chargé de mener le processus d'évaluation du conseil en 2015 (se reporter à la page 20 pour obtenir des détails à ce sujet).
- modifié les limites applicables à la durée des mandats de sorte que les administrateurs nommés ou élus après le 1<sup>er</sup> juillet 2015 puissent siéger pendant une durée maximale de 12 ans, quel que soit leur âge.
- restructuré le comité de direction et d'évaluation des risques (renommé comité d'évaluation des risques), car il considère que ce comité devrait se concentrer uniquement sur l'évaluation des risques. Nous n'avons plus de comité de direction.
- modifié ses exigences en matière de quorum de sorte que la majorité des membres du conseil ou des comités représente le quorum.
- accepté, à la recommandation du comité de gouvernance, de tenir compte des engagements auprès de conseils de sociétés fermées au moment de déterminer si les administrateurs disposent du temps nécessaire pour siéger au conseil de la banque.

## ✓ CE QUE NOUS FAISONS

- ▶ Quinze des 17 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 en matière d'actionnariat applicables 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 25 % de nos administrateurs 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 compétence 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 et d'audit
- ▶ Le comité des ressources humaines et le comité d'évaluation des risques se réunissent pour discuter du risque lié à la rémunération
- ▶ Nous avons un processus d'évaluation du conseil annuel formel
- ▶ 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
- ▶ 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, 17 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. Les administrateurs indépendants se sont réunis régulièrement à huis clos en l'absence de la direction, y compris lors de sept réunions du conseil tenues au cours de l'exercice 2015. Les administrateurs non-dirigeants se sont réunis à huis clos en l'absence de la direction lors de chaque réunion du conseil tenue au cours de l'exercice 2015. Le président du conseil 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 2015, le président du conseil s'est réuni avec les présidents des conseils de nos filiales au Chili, en Colombie, au Mexique, au Pérou et à Porto Rico 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.

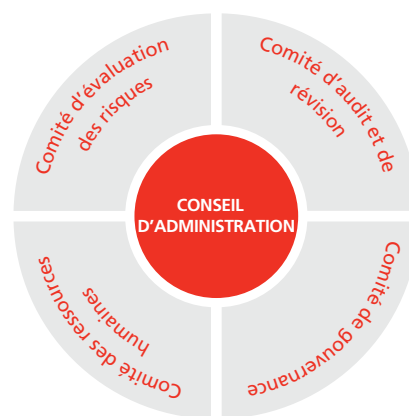
#### Comités du conseil

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 44 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.

Nos postes de président du conseil et de chef de la direction sont séparés. Nous avons un président du conseil non dirigeant indépendant du conseil depuis 2004.



Les chartes et mandats des comités 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 2015, qui est affichée à [www.sedar.com](http://www.sedar.com).



### 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.

Se reporter à la section « Gouvernance » de notre site Web pour obtenir les descriptions de tâches formelles du conseil, du président du conseil, des comités, des présidents des comités et des administrateurs.

### 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 des 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 32 et 40.

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.

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 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. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet des compétences et de l'expérience de chaque administrateur dans les profils des administrateurs, aux pages 10 et suivantes.

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 et veut faire en sorte qu'au moins 25 % de ses membres soient des femmes. Les femmes constituent au moins 20 % des membres du conseil depuis 2004 et cette année, 29 % 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.

## 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.

Une proportion de 88 % 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 candidats aux postes d'administrateur sont des femmes.

En 2013, nous avons signé l'Accord Catalyst dans le cadre de l'adoption de notre nouvelle politique écrite en matière de diversité au sein du conseil. Nous avons toujours répondu à l'« appel à l'action » de Catalyst; en effet, les femmes ont représenté plus de 25 % des candidats aux postes d'administrateur au cours de chacune des trois dernières années.

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

## 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 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 2015, 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 2015. Le conseil approuve notre stratégie globale en matière d'évaluation des risques, notamment les principales politiques en matière de risque ainsi que 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.

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 du plan de gestion des crises (redressement) 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.

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.

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 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 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 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 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 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.

En 2014, nous avons mis sur pied un conseil sur la diversité et l'inclusion qui est constitué des plus hauts dirigeants de l'organisation. Coprésidé par le président et chef de la direction et la 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.

Depuis 2013, nous avons augmenté le pourcentage de représentation des femmes dans des postes de vice-président, le faisant passer de 25 % à 28 %. 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. En date du 31 janvier 2016, 30 % ou six des 20 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 2015	5/16	31 %
Exercice 2014	7/21	33 %

### 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 nos quatre fonctions de contrôle que sont l'audit, la conformité, les risques et les finances. 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, il en est question à chaque réunion régulière du comité des ressources humaines.

Le comité des ressources humaines est chargé de gérer le rendement du président et chef de la direction. Ce comité évalue la performance du président et chef de la direction eu égard à son mandat approuvé par le conseil 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 intégrité 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 la politique et les procédures sur le signalement ainsi que le Code d'éthique pour Internet et le courrier électronique (se reporter ci-après) 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 renferme les principes directeurs 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 des lignes directrices, y compris la politique et les procédures en matière de signalement ainsi que le Code d'éthique pour Internet et le courrier électronique, au moment où ils se joignent à la banque ou au conseil. De plus, ils doivent confirmer par écrit chaque année qu'ils comprennent les lignes directrices et s'y conforment. Les administrateurs doivent également lire l'addenda des administrateurs concernant les conflits d'intérêts et y consentir. Ces lignes directrices 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 2015.

### 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, y compris notre politique et nos procédures sur le signalement et l'addenda concernant les administrateurs, 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, du non-respect des lignes directrices 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.

Le conseil a approuvé les limites applicables à la durée du mandat des administrateurs en 2011 et les a modifiées en 2015. Les limites applicables à la durée du mandat des présidents des comités sont en place depuis 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 4,5 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.

## 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 ne devraient pas siéger au conseil de plus de deux autres sociétés ouvertes (y compris le conseil de la société dont il est chef de la direction ou haut dirigeant);
- les administrateurs qui sont employés de sociétés fermées ou d'autres entités privées ou employés de sociétés ouvertes (sauf des hauts dirigeants) ne devraient pas siéger au conseil de plus de quatre sociétés ouvertes (y compris le conseil de la société dont ils sont employés);
- les autres administrateurs ne devraient pas siéger au conseil de plus de cinq 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. M. Thomson ne présentera pas sa candidature afin d'être réélu à l'assemblée annuelle d'Interfor qui se tiendra le 28 avril 2016. S'il est élu à notre conseil, M. Thomson sera administrateur de deux sociétés ouvertes après cette date.

### 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.

Chaque année, le conseil examine les conflits d'intérêts potentiels et vérifie si certains de nos administrateurs siègent ensemble à d'autres conseils. M. O'Neill se retirera du conseil de BCE Inc. et ne présentera pas sa candidature en vue d'être réélu à son assemblée annuelle du 28 avril 2016. Il siégera de ce fait avec d'autres administrateurs au conseil d'une autre société ouverte.

	Conseil	Membre du conseil
Ronald Brenneman	BCE Inc.	Comité des ressources en cadres et de rémunération (président) Caisse de retraite
Thomas O'Neill	BCE Inc. (président du conseil)	—
Scott B. 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, chacun des administrateurs actuels et candidats aux postes d'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 et candidat au poste d'administrateur.

	N. Aufreiter	G. Babatz	S. Bonham	R. Brenneman	C. Dallara	A. Everett*	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**
<b>Domaines d'expérience clés</b>																		
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 12 avril 2016

\*\* Candidat à l'élection le 12 avril 2016

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 31).

## 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 peuvent assister à des réunions des comités à des fins éducatives;
- 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 2015

Formation	Date	Groupe de personnes ayant reçu l'invitation
<b>Gestion du risque global</b>	Janvier 2015	ouverte à tous les membres du conseil
	Octobre 2015	nouveau membre du conseil
<b>Conformité globale</b>	Janvier 2015	ouverte à tous les membres du conseil
<b>Audit interne</b>	Mai 2015	ouverte à tous les membres du conseil
	Juin 2015	nouveau membre du conseil
<b>Visite des succursales</b>	Mai 2015	nouveau membre du conseil
<b>Comptabilité, contrôle et information financière</b>	Juin 2015	nouveaux membres du conseil
<b>Activités bancaires internationales</b>	Juin 2015	nouveaux membres du conseil
	Septembre 2015	
<b>Services bancaires commerciaux et aux entreprises</b>	Septembre 2015	nouveau membre du conseil
<b>Services bancaires et marchés mondiaux</b>	Septembre 2015	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 sur des aspects importants, complexes ou propres à nos activités et tenons une réunion du conseil à l'extérieur des bureaux de la banque chaque année pour que les administrateurs se familiarisent avec nos activités régionales et internationales et qu'ils puissent rencontrer les hauts dirigeants locaux. En 2015, notre conseil s'est réuni à Ottawa, en Ontario dans le cadre de notre assemblée annuelle des actionnaires, et à Silicon Valley, en Californie dans le cadre de notre programme de formation. Lors de la réunion qu'il a tenue à Silicon Valley, le conseil a eu l'occasion de rencontrer des sociétés locales pour, entre autres, connaître l'incidence de nouveaux venus dans le marché des systèmes de paiement sur les succursales de détail et les clients commerciaux de la Banque Scotia et en apprendre sur les questions de cybersécurité émergentes et la façon dont la Banque Scotia peut utiliser ces données pour devenir plus pertinente aux yeux de ses clients.

## Formation donnée aux administrateurs durant l'exercice 2015

Formation	Date	Groupe de personnes ayant reçu la formation ou la documentation
<b>Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes</b> 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 2014	Conseil
<b>Survol de portefeuilles</b> Séances de formation données par la Gestion du risque global sur divers portefeuilles de la banque, comme les services financiers, l'aérospatiale et l'expédition, les pipelines, les raffineries et les produits pétrochimiques, les télécommunications et les médias, le secteur minier, l'agriculture, le secteur automobile, l'immobilier, les biens de consommation et les soins de santé	Toutes les réunions du comité d'évaluation des risques tenues en 2015	Comité d'évaluation des risques
<b>Gestion du risque</b> 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
<b>Mise à jour réglementaire sur le BSIF</b> 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 2015 Mars 2015 Avril 2015 Mai 2015 Août 2015 Octobre 2015	Comité d'audit et de révision Comité d'évaluation des risques
<b>Secteur du pétrole et du gaz naturel</b> Présentation donnée par le Groupe Services bancaires et marchés mondiaux sur les faits nouveaux dans le secteur	Janvier 2015	Conseil
<b>Risque lié au crédit à la consommation et information sur le regroupement des données sur le risque</b> Présentation donnée par la Gestion du risque global	Janvier 2015	Conseil
<b>Faits nouveaux en matière de gouvernance qui concernent les filiales</b> Rapport sur les faits nouveaux en matière de gouvernance à l'échelle nationale et internationale qui touchent les filiales de la banque	Janvier 2015	Conseil
<b>Principes de gouvernance modifiés du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire</b> Rapport sur les faits nouveaux en matière de réglementation internationale qui touchent la banque et ses filiales	Janvier 2015	Conseil
<b>Risque de marché et de liquidité</b> Présentation donnée par la Gestion du risque global	Mars 2015	Conseil
<b>Rapport des Relations avec les investisseurs</b> 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	Mars 2015	Conseil
<b>Responsabilité sociale d'entreprise</b> Présentation donnée par les Affaires publiques, internes et gouvernementales/la Responsabilité sociale d'entreprise sur la manière dont la banque gère les effets économiques, sociaux et environnementaux et sa relation avec les parties prenantes	Mars 2015	Comité de gouvernance
<b>Rapport sur la sécurité de l'information et la cybersécurité</b> Présentation donnée par les Technologies de l'information et solutions (TIS)	Avril 2015	Conseil
<b>Paielements</b> Présentation par la direction du Réseau canadien sur l'évolution du secteur des paiements	Mai 2015	Conseil
<b>Information sur le regroupement des données sur le risque</b> Présentation donnée par la Gestion du risque global et les TIS	Mai 2015	Conseil
<b>Services bancaires et marchés mondiaux – titres à revenu fixe, devises, marchandises et titres de capitaux propres</b> Séance de formation sur ces secteurs d'activité	Août 2015	Conseil
<b>Règle Volcker</b> Séance de formation sur l'incidence de la règle Volcker	Août 2015	Conseil
<b>Rencontres à l'extérieur des bureaux à Silicon Valley</b> Séances de formation données par des sociétés locales et la direction sur les faits nouveaux dans le secteur, la cybersécurité, les systèmes de paiement, les perturbations numériques et la gestion des données	Septembre 2015 (2 jours)	Conseil
<b>Marketing</b> Séances de formation sur les faits nouveaux, les défis et la stratégie mondiale de la banque	Octobre 2015	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. 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 du conseil et utilise un processus en deux parties en vue d'encourager la formulation de commentaires francs et complets. En 2015, le comité a retenu les services d'un conseiller externe indépendant pour faciliter l'évaluation de cette année. Il surveille ce processus d'évaluation chaque année et en 2015, il a confirmé que le conseil et ses comités fonctionnaient bien.



### Questionnaire

- rédigé par le conseiller externe indépendant 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;
- remis au conseiller externe afin d'en préserver la confidentialité et a constitué la base des entrevues personnelles avec les administrateurs.

### Entrevues personnelles

- effectuées par le conseiller externe, 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 performance du président du conseil, de la gouvernance et d'autres questions relatives à l'efficacité du conseil ou à ses activités;
- permettent de formuler des commentaires formels sur l'engagement de la direction auprès du conseil;
- facilitent le processus d'examen des pairs de sorte que les administrateurs puissent formuler des commentaires sur l'apport de leurs pairs au conseil et à ses comités et leurs préoccupations.

### Rapport au comité de gouvernance

- présenté par le conseiller externe 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 conseiller externe au conseil afin de discuter de l'intégralité de celui-ci;
- 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 processus de traitement des questions, de suivi des progrès et de transmission 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 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 2015. Les membres dont le nom figure ci-après sont les membres des comités en date du 31 octobre 2015.

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)

Nora Aufreiter

Guillermo Babatz (expert financier)

Charles Dallara

William Fatt

Tiff Macklem

Thomas O'Neill (expert financier)

Réunions : 7

Le comité a rencontré séparément KPMG à chaque réunion cette année.

Le chef des affaires financières, l'auditeur en chef et le chef, Conformité et application de la réglementation ont assisté à chaque réunion de ce comité cette année et chacun d'entre eux s'est réuni séparément à huis clos avec le comité, sauf lors de la réunion expressément convoquée pour évaluer l'efficacité de chaque dirigeant et d'une réunion où le comité ne s'est pas réuni à huis clos avec le chef, Conformité et application de la réglementation.

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 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 trois membres sont des « 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 et Audit interne ainsi que leur indépendance, et évalue l'efficacité des chefs de chaque fonction.

#### Faits saillants en 2015

- 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, et a discuté des changements comptables pour 2015 et 2016;
- 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 2015 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;
- a recommandé le remplacement de l'associé responsable de la mission d'audit aux fins de conformité avec les lignes directrices relatives à la rotation obligatoire;
- 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 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 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, notamment le programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes et rencontré le chef, Lutte contre le blanchiment d'argent;
- 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 approuvé les mandats du chef des affaires financières, de l'auditeur en chef et du chef, Conformité et application de la réglementation 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 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 les nouvelles exigences législatives prévues par la règle Volcker et leur incidence sur nos activités;
- a pris connaissance du rapport rédigé par un tiers indépendant sur l'efficacité de notre fonction Conformité globale.

**Susan Segal (présidente)**

**Nora Aufreiter**  
**Charles Dallara**  
**Ashleigh Everett**  
**Thomas O'Neill**  
**Indira Samarasekera**  
**Barbara Thomas**

Réunions : 6

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 2015**

- 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 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<sup>me</sup> Segal à titre de présidente du comité de gouvernance et celle de M. Regent à titre de président du comité des ressources humaines étant donné les limites applicables à la durée d'occupation des postes de président d'un comité;
- a surveillé le processus d'évaluation du conseil, qui a été simplifié par un conseiller externe, notamment les questionnaires et entrevues avec les administrateurs. Aucune question importante n'a été soulevée dans le cadre de ce processus. Le président du conseil et le président du comité ont adopté un processus de traitement des questions soulevées;
- 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 modifié le mandat de notre comité afin d'y inclure l'examen du rapport sur la gouvernance des filiales de la banque;
- a examiné et soumis à l'approbation du conseil des calendriers des réunions, y compris les réunions tenues à l'extérieur des bureaux de la banque afin de familiariser les administrateurs avec nos activités régionales et des rencontres avec les hauts dirigeants de diverses sociétés de technologie de Silicon Valley;
- a administré notre programme d'orientation et de formation à l'intention des administrateurs;
- a examiné des candidats potentiels aux postes d'administrateur et recommandé la candidature de MM. William Fatt, Tiff Macklem et Eduardo Pacheco en tant que nouveaux administrateurs. M. Fatt a été nommé au conseil en janvier 2015, M. Macklem, en juin 2015 et M. Pacheco, en septembre 2015;
- a examiné et soumis à l'approbation du conseil l'information sur la gouvernance publiée dans la circulaire;
- a examiné les propositions d'actionnaire et soumis des réponses à l'approbation du conseil;
- a examiné la rémunération des administrateurs;
- a examiné la stratégie en matière de responsabilité sociale de la banque et les changements proposés par la direction à l'égard de l'information relative à cette stratégie ainsi que les tendances dans ce domaine à l'échelle internationale.



## COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

### Aaron Regent (président)

Ronald Brenneman

Ashleigh Everett

William Fatt

Thomas O'Neill

Indira Samarasekera

Barbara Thomas

Réunions : 7

Le comité a rencontré son conseiller indépendant lors de chaque réunion et a eu quatre rencontres conjointes avec le comité d'évaluation des risques.

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

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) et le plan de relève 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 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* – 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.

### Faits saillants en 2015

- a approuvé des modifications au cadre de financement du régime d'intéressement annuel afin de mettre davantage l'accent sur le client, l'une de nos trois priorités;
- a examiné la structure et le caractère concurrentiel des programmes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de la banque;
- a examiné la composition de la rémunération incitative;
- 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 notre politique de récupération de la rémunération de la haute direction et recommandé au conseil des améliorations à l'égard de celle-ci;
- a examiné les risques associés à la conception 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 la conception, l'efficacité et le caractère concurrentiel de nos programmes d'avantages sociaux à l'échelle mondiale;
- a examiné le financement, le rendement et la stratégie en matière de placement du régime de retraite de la Banque Scotia et le cadre de gouvernance globale;
- a examiné les ententes de retraite conclues avec les hauts dirigeants, y compris la conception des régimes, leur caractère concurrentiel, leurs coûts et les tendances en matière de gouvernance;
- a recommandé la rémunération du président et chef de la direction et les personnes qui relèvent directement de lui 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;
- 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 mis davantage l'accent sur le développement du leadership des plus hauts dirigeants de la banque (parmi les mesures, on compte une évaluation du développement du leadership, un programme mondial à l'intention des hauts dirigeants qui a été élaboré sur mesure en partenariat avec Duke Corporate Education et une méthode visant à gérer le bassin de leaders de la banque, ce qui comprend l'élaboration de plans de carrière individuels et la surveillance accrue des plans de formation ainsi qu'une meilleure participation à ceux-ci et une interaction avec 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

Tiff Macklem

Thomas O'Neill

Eduardo Pacheco

Aaron Regent

Paul Sobey

Susan Segal

Réunions : 12

Le chef, Gestion du risque a assisté à neuf réunions régulières du comité et s'est réuni à neuf reprises à huis clos avec le comité.

Le comité s'est réuni à 10 reprises à huis clos, en l'absence de la direction.

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 de la fonction Risque* – surveille notre fonction Gestion du risque global, son indépendance ainsi que son efficacité générale, y compris l'efficacité du chef, Gestion du risque.

*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 du risque* – examine et approuve nos principaux risques, notamment les risques de crédit, de placement, de liquidité, d'exploitation, de technologies de l'information, d'assurance et de marché. Examine et approuve les risques et limites importants inhérents au secteur, aux marchés et aux portefeuilles. Pour gérer le risque inhérent à la rémunération, il rencontre le comité des ressources humaines pour examiner conjointement avec lui et recommander des éléments clés de notre programme de rémunération de la haute direction, notamment la conception du régime, les cibles, les paramètres d'évaluation et les paiements potentiels.

### Faits saillants en 2015

- 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 importants liés au crédit et aux marchés tout au long de l'année;
- 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 nos risques de crédit, de marché, de liquidité, d'exploitation, de technologies de l'information, d'entreprise et de simulations de crise, notre risque économique et notre risque de fonds propres réglementaires. A également analysé les principaux risques émergents chaque trimestre;
- 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 marché et du risque structurel, notre politique de gestion du risque de liquidité et de gestion des garanties, notre politique relative au risque d'assurance, notre politique relative aux simulations de crise ainsi que notre politique de gestion du risque d'exploitation;
- 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 et soumis à l'approbation du conseil notre cadre relatif au regroupement des données sur le risque et à l'information sur le risque;
- a examiné et soumis à l'approbation du conseil le cadre relatif à notre politique en matière de gestion des données d'entreprise;
- 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 quatre 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;
- a examiné les rapports des autorités de réglementation au sujet des éléments de risque clés;
- 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 a rencontré régulièrement le président du comité d'audit pour discuter du risque et de certains points à l'ordre du jour des réunions de chaque comité;
- a examiné notre mandat en vue de se concentrer uniquement sur le risque.

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 de notre tolérance au risque. Vous y trouverez également des renseignements sur notre performance en 2015, 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 VISÉS CETTE ANNÉE

**Brian J. Porter**

Président et chef de la direction

**Sean D. McGuckin**

Chef de groupe et chef des affaires financières

**J. Michael Durland**

Chef du groupe et chef à la direction, Groupe Services bancaires et marchés mondiaux

**Dieter Jentsch**

Chef, Groupe Opérations internationales

**James P. O'Sullivan**

Chef, Groupe Réseau canadien

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Analyse de la rémunération</b>	<b>53</b>
1. Stratégie	53
2. Gouvernance de la rémunération	58
3. Processus de prise de décisions	62
4. Éléments du programme	65
5. Décisions en matière de rémunération en 2015	71
6. Rendement des actions et coût de la direction	82
<b>Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2015</b>	<b>83</b>
• Tableau sommaire de la rémunération	83
• Attributions au titre des régimes d'intéressement	84
• Prestations de retraite	87
• Cessation d'emploi et changement de contrôle	89

Chers actionnaires,

Je termine ma première année en tant que président du comité des ressources humaines et je suis heureux de vous fournir un aperçu des résultats de la banque et de nos décisions en matière de rémunération. Le comité travaille avec diligence au nom des actionnaires 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, la progression de la stratégie de la banque et ultimement, l'amélioration de la valeur à long terme pour les actionnaires.

La stratégie de la Banque Scotia a pour but de créer un bénéfice solide, constant et prévisible pour nos actionnaires à long terme. La structure de chaque régime et les décisions en matière de rémunération soutiennent cette stratégie sans pour autant encourager une prise de risques excessifs de la part des hauts dirigeants ou des employés dans l'ensemble.

Notre stratégie en matière de rémunération (dont vous pouvez prendre connaissance aux pages 53 et suivantes) prévoit ce qui suit :

- responsabiliser davantage les hauts dirigeants à l'aide d'une rémunération en majeure partie variable et fondée sur la performance;

Message du président  
du comité des  
ressources humaines

- soutenir la stratégie de la banque en établissant la rémunération à la performance en fonction des mêmes paramètres d'évaluation que ceux qu'elle utilise pour mesurer son succès – vous trouverez à la page 55 un tableau qui indique comment nos régimes de rémunération sont harmonisés avec les priorités;
- obliger les hauts dirigeants à se concentrer sur les résultats à long terme en versant une rémunération échelonnée au fil du temps et en faisant en sorte que la majeure partie de la rémunération soit fondée sur des titres de capitaux propres;
- s'assurer que nos programmes sont justes et comparables à ceux de notre groupe de comparaison auquel nous livrons concurrence pour le recrutement de dirigeants talentueux.

Nous continuons de croire en l'importance du pouvoir discrétionnaire dans l'évaluation du résultat final aux fins de la prise de décisions en matière de rémunération à la performance, comme il en est question à la page 60. Bien que nos incitatifs soient établis à l'aide d'une formule, nous croyons qu'il en va de l'intérêt des actionnaires que le comité exerce son jugement lors de l'évaluation finale.

### Performance de la Banque Scotia cette année

La croissance du bénéfice de la banque en 2015 a été stimulée par une très bonne performance au chapitre des services bancaires aux particuliers et aux entreprises et des services de gestion de patrimoine, tant au Canada qu'à l'échelle internationale, qui a été annulée par une performance décevante des services bancaires de gros. Par conséquent, la performance de 2015 est légèrement inférieure à certaines de nos cibles aux fins de rémunération. Cela est reflété dans la rémunération de la haute direction comme une baisse du coefficient de performance opérationnelle aux fins du régime d'intéressement annuel, qui est passé de 113 en 2014 à 99 (se reporter à la page 72).

	Objectif de performance à moyen terme	Cible aux fins de la rémunération en 2015	Résultats pour 2015	Résultats pour 2015 comparés aux résultats cibles
Bénéfice par action	croissance de 5 % à 10 %	5,64 \$ (croissance de 4,3 %)	5,67 \$ (croissance de 4,8 %)	+0,5 %
Rendement des capitaux propres – un an	14 %+	14,8 %	14,6 %	– 20 points de base
Rendement des capitaux propres – moyen sur trois ans (publié)	14 %+	15,4 %	15,7 %	+30 points de base
Levier d'exploitation	positif	–0,2 %	–0,7 %	–50 points de base
Fidélité des clients	—	51,2 – 52,2	51,9	Dans la fourchette des cibles

Les cibles annuelles que nous avons fixées aux fins de rémunération reflétaient la hausse requise des investissements dans les coûts liés aux technologies, au réaménagement et à la réorganisation, ainsi que les perspectives économiques plus modérées. Par conséquent, les cibles de 2015 au chapitre de la croissance du bénéfice par action et du levier d'exploitation ont été établies à un niveau se situant tout juste en deçà de nos objectifs à moyen terme.

Notre rendement total pour les actionnaires (RTPA) sur trois ans annualisé de 8,4 % était inférieur à la médiane de notre groupe de comparaison aux fins de la performance (13,4 %), ce qui a entraîné un paiement inférieur à la cible par rapport au paiement aux termes du régime d'intéressement à moyen terme de 2012, soit 80 (se reporter à la page 73). Au cours de la période, les sociétés d'assurance-vie canadiennes ont affiché une performance supérieure à celle des banques canadiennes en raison d'une croissance supérieure du bénéfice et, plus récemment, des préoccupations soulevées par les investisseurs au sujet de l'économie canadienne, notamment la baisse des cours de l'énergie, qui a eu un effet négatif sur les cours des actions et sur le RTPA. Notre performance par rapport à celle de notre groupe de comparaison aux fins de la performance a également été touchée par plusieurs facteurs, dont une perception moins favorable de notre exposition aux marchés émergents et une croissance médiane du bénéfice par action.

## Performance et rémunération du chef de la direction

Durant sa deuxième année en tant que président et chef de la direction de la Banque Scotia, M. Porter a continué de démontrer son engagement ferme envers la conception et l'exécution de la stratégie à long terme de la banque. Sous son leadership, la banque a réalisé des progrès importants au chapitre de ses priorités clés, notamment les suivants :

- elle a continué de susciter un changement de culture, notamment au moyen d'une mesure à l'échelle de l'entreprise visant à mettre davantage l'accent sur le client et la performance;
- elle a approfondi son leadership ainsi qu'amélioré la diversité et le déploiement en poursuivant le réaménagement et la rationalisation de l'équipe de direction et continué d'approfondir le bassin de leaders et sa diversité;
- elle a réduit ses coûts structurels en augmentant sensiblement le niveau cible des économies de coûts et en délaissant des marchés et des activités secondaires;
- elle a mis sur pied une stratégie de transformation numérique pluriannuelle et atteint un jalon important avec l'annonce de l'Usine digitale.

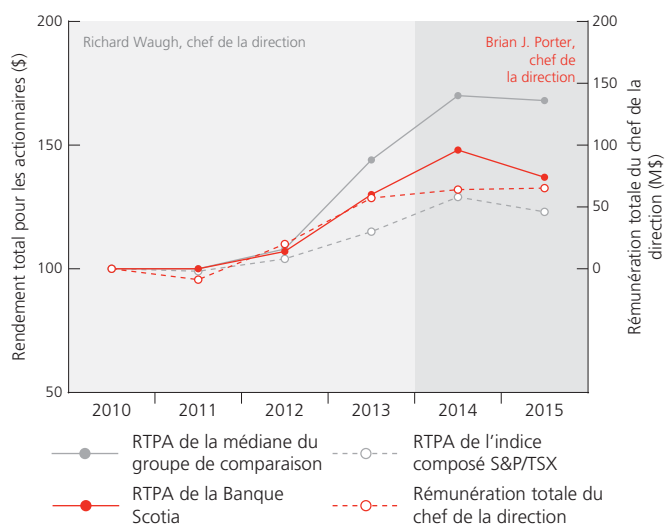
Le conseil a attribué à M. Porter une rémunération directe totale de 9 280 000 \$ en 2015, soit une augmentation de 3 % par rapport à sa rémunération cible pour 2015 et une augmentation nette de 5 % par rapport à 2014 en raison d'une baisse de son attribution incitative annuelle (-25 %) et d'une hausse de sa rémunération fondée sur des titres de capitaux propres (18 %). Cette hausse de sa rémunération fondée sur des titres de capitaux propres est attribuable à l'augmentation de sa cible de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres et de son attribution en raison de l'expérience acquise dans son rôle et des progrès effectués par la banque au chapitre de ses priorités.

	Rémunération pour 2015	Cible pour 2015	Rémunération pour 2014
Rémunération directe totale	9 280 000 \$	9 000 000 \$	8 870 000 \$
% variable	89 %	89 %	89 %

Vous trouverez une analyse détaillée de la rémunération versée à M. Porter en 2015 aux pages 75 et suivantes.

Le graphique ci-après indique la rémunération gagnée par le chef de la direction à titre de rémunération réalisée et de rémunération non réalisée au cours de la période de cinq ans et démontre la relation entre les rendements pour les actionnaires et la rémunération du chef de la direction. La courbe de la rémunération totale du chef de la direction de 2014 à 2015 est relativement plane du fait que la réduction de la valeur des titres de capitaux propres en circulation et des attributions incitatives en cours en raison d'une baisse du cours des actions et de la performance opérationnelle en 2015 a été compensée par la hausse de l'attribution en titres de capitaux propres de M. Porter en 2015. Cette hausse reflète son expérience accrue à titre de chef de la direction et les réalisations de la banque en 2015 sur les plans des mesures visant à mettre l'accent sur le client, du leadership et des technologies dont il est question ci-dessus. Lorsque ces attributions sous forme de titres de capitaux propres seront réalisées dans l'avenir, leur valeur sera pleinement harmonisée avec l'expérience des actionnaires et

reflétera les progrès réalisés par la banque dans ces domaines stratégiques clés au cours des prochaines années. Les titres de capitaux propres et primes annuelles constituent plus de 80 % du programme de rémunération du chef de la direction et la valeur réalisée reflète pleinement la performance. La rémunération réalisée comprend le salaire de base versé et l'incitatif annuel attribué ainsi que la valeur des exercices d'options d'achat d'actions et des paiements au titre des unités d'actions liées à la performance (UAP). La rémunération non réalisée comprend la variation de la valeur des UAP et des options d'achat d'actions non exercées en cours. La zone ombragée en gris foncé dans le graphique indique la rémunération réalisée ou réalisable de M. Porter à titre de président et chef de la direction. Celui-ci a été nommé à ce poste le 1<sup>er</sup> novembre 2013.



### Trouver le bon équilibre

Le comité a confiance en les décisions que nous avons prises au sujet de la rémunération de la haute direction cette année. 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 2015. Comme toujours, vous êtes invités à formuler vos commentaires, suggestions ou questions en écrivant à [executive.compensation@scotiabank.com](mailto:executive.compensation@scotiabank.com).

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

Le président du comité des ressources humaines,



Aaron Regent

## Nouveautés en 2015

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. Voici les changements importants que nous y avons apportés en 2015 :

- Nous avons amélioré la formule de calcul du coefficient de performance opérationnelle aux termes du régime d'intéressement annuel afin de l'harmoniser davantage avec notre stratégie :
  - nous avons fait de la fidélité des clients l'un des principaux paramètres de la formule de calcul du montant global des attributions et nous avons assorti ce paramètre d'une pondération de 10 % plutôt que d'un modificateur de +/-2,5. De plus, nous avons réduit la pondération du rendement des capitaux propres pour la ramener à 30 %. Cette modification simplifie la structure du régime, harmonise davantage les paramètres avec notre stratégie et accentue notre accent stratégique sur le client;
  - nous avons retiré le paramètre ressources humaines et l'avons plutôt ajouté à la grille d'évaluation et à l'évaluation de la performance de chaque haut dirigeant afin de refléter cet aspect important d'obligation de leadership.

Nous avons procédé à une évaluation rétroactive de ces modifications par rapport aux résultats que nous avons obtenus entre 2012 et 2014 pour nous assurer qu'elles étaient appropriées.

- Nous avons réduit davantage l'utilisation d'options d'achat d'actions pour les hauts dirigeants, conformément à la pratique sur le marché. Les options constituent maintenant moins de 15 % de la rémunération totale cible des membres de la haute direction visés. Les UAP constituent maintenant 80 % de la rémunération différée des membres de la haute direction visés.
- Nous avons réduit le coefficient de paiement maximal aux termes du régime d'UAP pour le faire passer de 150 % de la cible à 125 % pour nos hauts dirigeants afin de nous conformer davantage aux pratiques du marché appliquées par notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération. Cette modification s'applique aux octrois effectués en 2015 et par la suite.

## ✓ 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 de nos hauts dirigeants qu'ils aient la propriété de titres de capitaux propres de la Banque Scotia
- ▶ Nous plafonnons les paiements effectués aux termes de nos régimes d'intéressement
- ▶ 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 de façon continue
- ▶ Notre comité des ressources humaines fait faire un examen indépendant de nos programmes et pratiques de rémunération chaque année
- ▶ Nous offrons aux actionnaires la possibilité de se prononcer sur la rémunération de la haute direction

## 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 n'autorisons pas les hauts dirigeants à effectuer des opérations de couverture afin de réduire le risque lié à l'harmonisation associée à nos régimes de rémunération
- ▶ 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
- ▶ En cas de changement de contrôle, nous n'assujettissons pas l'acquisition des droits des hauts dirigeants à un seul événement déclencheur
- ▶ 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 long terme. Notre stratégie principale est claire : elle est fondée sur un modèle d'affaires hautement diversifié et bien équilibré, établi dans un territoire mondial clairement défini. Nous nous engageons à conserver une base solide au Canada et à exercer nos activités internationales principalement en Amérique latine ainsi que dans les Caraïbes et en Amérique centrale et dans certaines parties de l'Asie.

Nous voulons produire environ 50 % de notre bénéfice au Canada et maintenir un équilibre approprié entre nos secteurs d'activité, et comptons faire en sorte que nos activités autres que de gros (particuliers, entreprises, gestion de patrimoine et assurances) génèrent de 70 % à 75 % de notre bénéfice. En plus de stimuler la croissance interne en approfondissant nos relations avec les clients et en offrant une excellente expérience client, nous demeurerons à l'affût des possibilités d'acquisition qui se présenteront dans notre territoire.

L'exécution de notre stratégie s'articule autour de nos priorités :

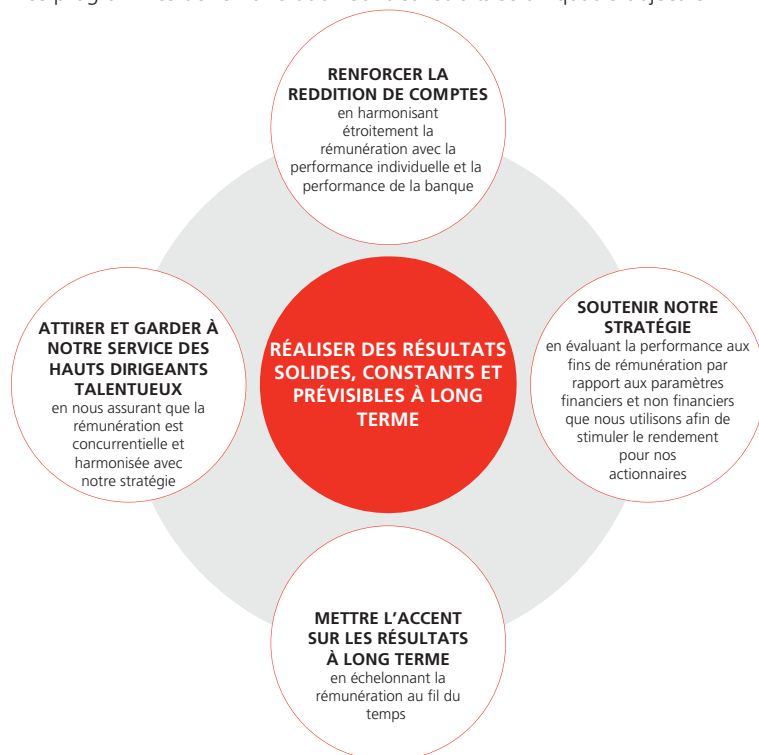
- **Mettre davantage l'accent sur nos clients** : en déployant des efforts pour offrir en permanence une excellente expérience client et établir des liens plus solides avec nos clients principaux;
- **Accroître la profondeur, la diversité et l'étendue du leadership** : un leadership efficace sera essentiel dans la mise en œuvre de notre stratégie et l'atteinte de nos objectifs à long terme;
- **Mieux servir nos clients tout en réduisant les coûts structurels** : simplifier notre modèle d'exploitation pour mieux servir les clients et améliorer notre efficacité d'exploitation en adoptant une approche délibérée de compression des coûts;
- **Passer à l'ère numérique** : assurer le passage de la banque à l'ère numérique en offrant de façon constante une excellente expérience client et une efficacité d'exploitation élevée;
- **Axer la composition de nos activités sur l'approfondissement des relations avec nos clients** : faire évoluer la composition de nos activités en fonction des possibilités d'établir des relations avec nos clients ou de les approfondir.

Nous continuons de surveiller activement les facteurs qui ont une incidence sur le secteur des services financiers à l'échelle mondiale, notamment les changements dans les attentes des clients, les nouvelles solutions numériques et les modifications apportées à la réglementation, et évaluons continuellement l'incidence de ces facteurs sur notre programme stratégique.

## Notre stratégie en matière de rémunération

Notre stratégie en matière de rémunération de la haute direction sous-tend notre objectif qui constitue 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.

Nos programmes de rémunération sont construits selon quatre 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.

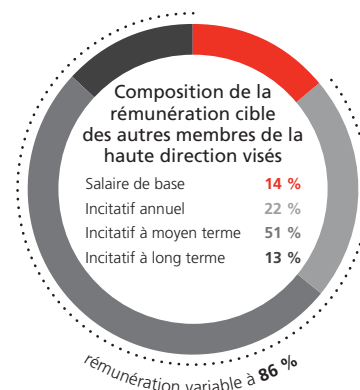
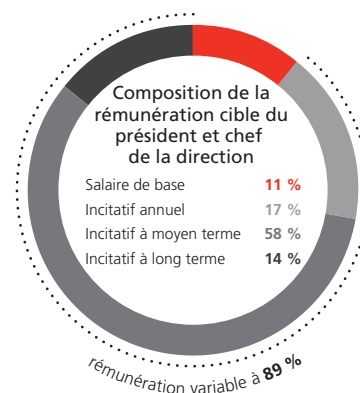
Nous établissons des fourchettes aux fins des régimes d'intéressement annuel et à moyen terme de sorte que la rémunération de la haute direction est plus élevée lorsque la performance est élevée et plus faible lorsque la performance est faible. Le montant global des incitatifs annuels est établi en fonction 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 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 à la page 57).

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 aux pages 92 et 93).

Indicateurs de performance clés	Comment ils sont utilisés dans nos régimes d'intéressement	Comment ils soutiennent notre stratégie
<b>Paramètres financiers</b>		
Rendement des capitaux propres	<ul style="list-style-type: none"><li>Performance absolue</li></ul>	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"><li>Performance absolue</li><li>Facteur d'ajustement en fonction de la performance relative utilisant la croissance du bénéfice par action</li></ul>	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en augmentant le bénéfice
Levier d'exploitation	<ul style="list-style-type: none"><li>Performance absolue</li><li>Facteur d'ajustement en fonction de la performance relative</li></ul>	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"><li>Facteur d'ajustement en fonction de la performance relative utilisant la croissance des revenus</li></ul>	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"><li>Facteur d'ajustement en fonction de la performance relative utilisant la croissance du bénéfice net</li></ul>	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"><li>Performance relative</li></ul>	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en mesurant le rendement de nos actions par rapport à celui de notre groupe de comparaison
<b>Paramètres non financiers</b>		
Clients	<ul style="list-style-type: none"><li>Performance absolue</li></ul>	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).



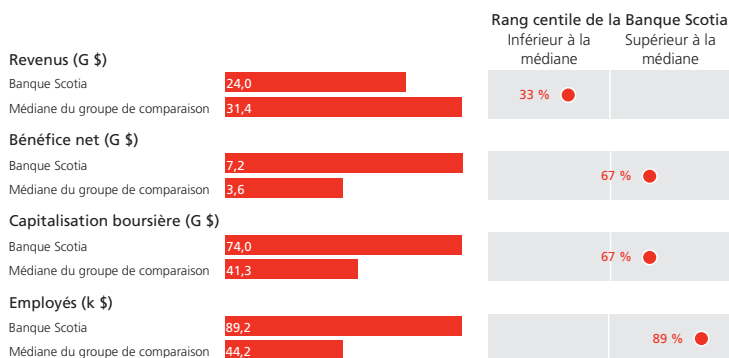
Notre groupe de comparaison aux fins de la performance, que nous utilisons pour évaluer la performance relative de notre régime d'intéressement à moyen terme, comprend notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération, à l'exclusion de Great-West Lifeco, auquel s'ajoute Corporation Financière Power. 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 2015. Les données relatives aux sociétés d'assurances sont à jour au 31 décembre 2014.

#### Groupes 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		✓

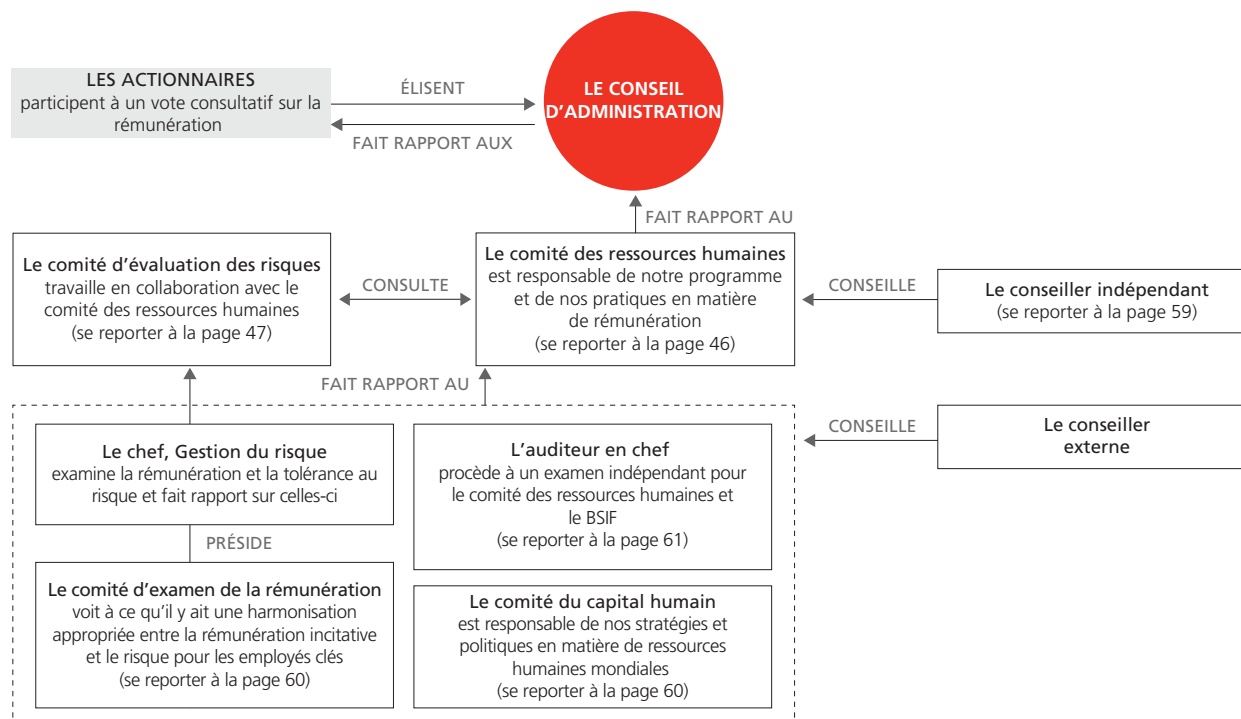
#### Groupe de comparaison aux fins de la rémunération



## 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 sept administrateurs indépendants et la durée moyenne d'occupation du poste des membres de ce comité est de 5,7 ans. Aucun de ses membres n'a été haut dirigeant de la Banque Scotia.

	Siège au comité depuis
Aaron Regent (président)	2014
Ronald Brenneman	2004
Ashleigh Everett	2015
William Fatt	2015
Thomas O'Neill	2014
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	7 sur 7
Expérience dans la rémunération de hauts dirigeants	6 sur 7
Expérience dans la gouvernance	6 sur 7
Expérience dans la gestion du risque	3 sur 7
Expérience dans les ressources humaines	6 sur 7
Expérience à titre de président/chef de la direction	6 sur 7
Autres postes de haute direction	7 sur 7

### 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 la 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.

	2015	2014
Honoraires liés à l'établissement de la rémunération de la haute direction	147 863 \$	148 388 \$
Autres honoraires	—	—
<b>Honoraires totaux</b>	<b>147 863 \$</b>	<b>148 388 \$</b>

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 à la page 33). 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 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 et conformité) 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. Le comité d'examen de la rémunération est présidé par le chef, Gestion du risque, qui tient le comité des ressources humaines au fait des activités du comité.

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 du groupe et chef à la direction, Groupe Services bancaires et marchés mondiaux;
- le chef, Groupe Opérations internationales;
- le chef, 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 est ajusté en fonction 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.

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'attributions octroyées auparavant lorsque les droits afférents s'acquièrent à l'égard de toutes les personnes ou de certaines d'entre elles.

## 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 principes du CSF intitulés *Principles for Sound Compensation Practices* et à leurs normes d'application;
- 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 92).

L'auditeur en chef présente l'examen annuel au comité afin de confirmer que la Banque Scotia est en conformité avec les principes du CSF intitulés *Principles for Sound Compensation Practices* et leurs normes d'application 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.

### Anticouverture

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. Il est interdit aux employés de réaliser des ventes à découvert ou d'utiliser des options d'achat ou de vente sur nos titres.

### 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 :

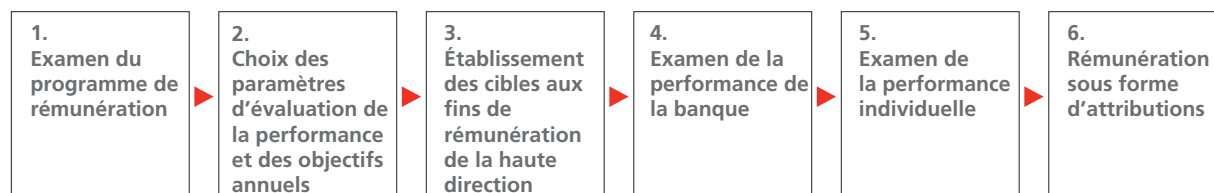
- les primes, commissions ou paiements en espèces reçus aux termes des régimes de rémunération différée;
- la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, y compris les UAP, options d'achat d'actions et UADD en cours.

### 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 par le comité au montant global des incitatifs (se reporter à la page 60 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 Towers Watson & Co., 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 le 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 à la page 33).

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 à la page 57 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 du 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;
- examine 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);
- 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;
- apporte 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 :

- nos objectifs en matière de performance globale;
- la mise en œuvre des stratégies du président et chef performance 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 cible et 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 une analyse détaillée aux fins d'examen par le comité lorsqu'il prend ses décisions au sujet de la rémunération du président et chef de la direction :

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 2015.

## 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
<b>Rémunération directe</b>					
<b>Fixe</b>	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
<b>Variable</b>	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 à la page 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
	Régime d'intéressement du Groupe Services bancaires et marchés mondiaux (se reporter à la page 70)	Récompense les hauts dirigeants œuvrant sur les marchés financiers qui ont atteint les objectifs annuels du Groupe Services bancaires et marchés mondiaux, qui sont liés aux objectifs généraux de la banque	Espèces et une combinaison d'UAP et d'options d'achat d'actions (se reporter à la rémunération différée)	Un an De trois à 10 ans	Risque modéré Risque important
<b>Rémunération indirecte</b>					
	Prestations de retraite	Fournissent une source importante de revenu de retraite  Se reporter aux pages 87 et 88 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

<b>But</b>	Récompenser la performance annuelle de manière à soutenir notre plan stratégique
<b>Qui participe</b>	Tous les employés admissibles, y compris les hauts dirigeants (Le Groupe Services bancaires et marchés mondiaux a son propre régime d'intéressement annuel – se reporter à la page 70)
<b>Comment nous établissons l'attribution</b>	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)
<b>Coefficients de performance</b>	<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"> <li>la performance absolue est évaluée en fonction des objectifs énoncés dans notre plan d'affaires;</li> <li>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 à la page 57).</li> </ul> <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>
<b>Païement</b>	Espèces ou UADD qui sont rachetées en espèces lorsque le haut dirigeant quitte la banque (se reporter à la page 68)
<b>Déchéance et récupérations</b>	Possibilité de déchéance ou de récupération dans certaines situations (se reporter aux pages 61 et 90 pour obtenir des détails à ce sujet)

### Comment nous établissons l'attribution

<b>Salaire de base (\$)</b>	<b>x</b>	<b>Cible incitative</b> (% du salaire de base)	<b>x</b>	<b>Coefficient de performance opérationnelle</b> minimum : 0 maximum : 150	<b>x</b>	<b>Coefficient de performance individuelle</b> minimum : 0 maximum : 2,0	<b>=</b>	<b>Attribution incitative annuelle</b> 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 <i>Calcul du coefficient de performance opérationnelle</i> 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.

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

#### Nouveautés en 2015

La fidélité des clients est un nouveau paramètre principal inclus dans la formule de calcul du montant global des attributions auquel on attribue une pondération de 10 % plutôt qu'un modificateur de +/- 2,5 %. Nous avons également réduit la pondération du rendement des capitaux propres pour la ramener à 30 %. Cette modification simplifie la structure du régime, harmonise davantage les paramètres avec notre stratégie et met en relief notre accent stratégique sur les clients. Le paramètre ressources humaines est inclus dans les grilles d'évaluation individuelles et les évaluations de performance de chaque haut dirigeant afin de refléter cet aspect important d'obligation de leadership.

### 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.

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

#### Priorité stratégique

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

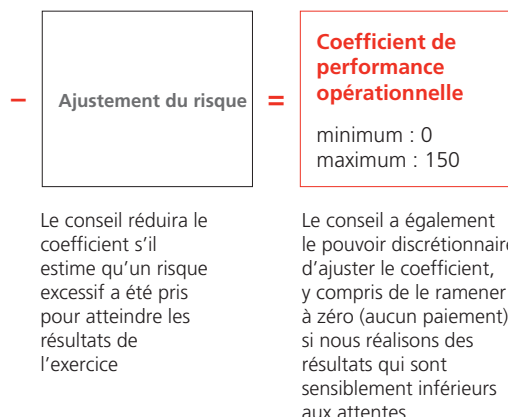
#### Pourquoi c'est important

Mesure la performance en fonction du bénéfice ajusté publié par les sociétés faisant partie de notre groupe de comparaison au troisième trimestre (compte tenu de la disponibilité de l'information relative à ces sociétés à la fin de l'exercice). Mesure notre performance par rapport à celle des banques faisant partie de notre groupe de comparaison aux fins de la performance (se reporter à la page 57) en fonction :

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

### 3. Ajustements finaux apportés par le conseil

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



### Report volontaire d'attributions aux termes du RIA – 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 doivent décider au cours du premier mois de l'exercice s'ils veulent recevoir leur attribution sous forme d'UADD plutôt qu'en espèces.
- Nous convertissons l'attribution en UADD à la fin de l'exercice à l'aide du cours de nos actions ordinaires à la TSX au début de l'exercice, au moment où le haut dirigeant a effectué le choix de recevoir les UADD. 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 2016 sous forme d'UADD verront leur attribution convertie en UADD en décembre 2016 à l'aide du cours de clôture de nos actions à la TSX le 2 novembre 2015, soit 61,85 \$.

#### Rendement de nos actions en 2015

Le cours de nos actions au moment où les hauts dirigeants ont choisi de recevoir leur attribution pour 2015 sous forme d'UADD s'établissait à 68,78 \$ (le 3 novembre 2014, soit le premier jour de bourse de l'exercice 2015).

Le cours de nos actions s'établissait à 56,14 \$ le 18 décembre 2015, soit à la date à laquelle où nous avons converti l'attribution en UADD, ce qui représente une baisse de valeur de 18 %.

## À PROPOS DE LA RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE

<b>But</b>	Récompenser une performance élevée soutenue sur une période de trois à 10 ans et harmoniser les intérêts des hauts dirigeants avec ceux des actionnaires	
<b>Comment nous déterminons l'attribution</b>	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.	
<b>Forme d'attribution</b>	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"> <li>• 80 % sous forme d'UAP (incitatif à moyen terme);</li> <li>• 20 % sous forme d'options d'achat d'actions (incitatif à long terme).</li> </ul>	
<b>Déchéance et récupérations</b>	Peut être frappée de déchéance ou être récupérée dans certaines situations (se reporter aux pages 61 et 90 pour obtenir de plus amples détails à ce sujet).	
	Incitatif à moyen terme	Incitatif à long terme
<b>But</b>	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.
<b>Qui participe</b>	Les vice-présidents et les personnes occupant un poste supérieur	Les vice-présidents principaux et les personnes occupant un poste supérieur
<b>Forme d'attribution</b>	<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 de nos actions ordinaires 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 86 et suivantes.</p>
<b>Acquisition des droits et paiement</b>	<p>Les UAP sont versées à la fin d'une période 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"> <li>• le nombre d'unités dont les droits s'acquiescent est établi en fonction du coefficient de performance (se reporter à la page 70);</li> <li>• 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;</li> <li>• 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.</li> </ul>	<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>

## 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. Nous avons réduit le paiement maximum pour le faire passer de 150 à 125 pour les octrois effectués en 2015 et par la suite afin d'harmoniser davantage nos pratiques avec celles du marché appliquées par notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération.

Nous le calculons 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 à la page 57).

<b>Facteur de performance absolue</b> Pondération du rendement des capitaux propres moyen sur trois ans : 50 %	+	<b>Coefficient de performance relative</b> Pondération du rendement total pour les actionnaires sur trois ans : 50 %	=	<b>Coefficient de performance</b> minimum : 0 maximum : 125
---	---	---	---	---

**Objectif :** accroître la valeur pour les actionnaires en établissant un équilibre entre le risque et la performance

### Pourquoi c'est important

Mesure l'efficacité avec laquelle nous réalisons des profits pour le compte de nos actionnaires et constitue un indicateur solide de notre performance annuelle globale.

**Objectif :** accroître la valeur pour les actionnaires évaluée en fonction du rendement de nos actions par rapport à celui de notre groupe de comparaison

### Pourquoi c'est important

Évalue l'appréciation du cours de nos actions par rapport à celui de notre groupe de comparaison aux fins de la performance (se reporter à la page 57).

Le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster le coefficient de performance à la hausse ou à la baisse ou éliminer le paiement entièrement d'après son évaluation de la performance et du risque.

## AU SUJET DU RÉGIME D'INTÉRESSEMENT DU GROUPE SERVICES BANCAIRES ET MARCHÉS MONDIAUX

But	Récompenser la performance annuelle d'une manière qui soutient notre plan stratégique																						
Qui participe	Les employés affectés au service à la clientèle du Groupe Services bancaires et marchés mondiaux, y compris le chef de groupe																						
Comment nous déterminons l'attribution	Le montant de l'attribution dépend de la performance individuelle, de la performance du Groupe Services bancaires et marchés mondiaux, de la performance de l'entité et de la rémunération versée pour le poste établie en fonction de celle de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération (se reporter à la page 57).																						
Coefficients de performance	<p>Le montant global des incitatifs tient compte de ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• le bénéfice net après impôts et les paiements incitatifs du Groupe Services bancaires et marchés mondiaux;</li><li>• une fourchette qui varie en fonction du pourcentage des profits que les sociétés du groupe de comparaison sur le marché attribuent généralement au montant global des incitatifs;</li><li>• l'évaluation faite par la haute direction de la viabilité de la performance de chaque entité;</li><li>• la performance globale de la banque évaluée en fonction des paramètres financiers de la banque aux termes du régime d'intéressement annuel, qui peuvent avoir une incidence sur au plus 10 % du montant global des incitatifs annuels du Groupe Services bancaires et marchés mondiaux.</li></ul>																						
Ajustements en fonction du risque	Le chef, Gestion du risque examine le montant global des primes afin de déterminer si des ajustements supplémentaires en fonction du risque sont requis et il fait des recommandations à ce sujet au comité. Le comité soumet à l'approbation du conseil le montant global des primes.																						
Paieement	<p>Une combinaison d'espèces et de rémunération différée, qui varie en fonction du niveau :</p> <table><thead><tr><th></th><th>Espèces</th><th>Différée</th><th>Forme de la rémunération différée</th></tr></thead><tbody><tr><td>Chef de groupe</td><td></td><td></td><td>UAP (80 %) Options d'achat d'actions (20 %)</td></tr><tr><td></td><td>40 %</td><td>60 %</td><td></td></tr><tr><td>Hauts dirigeants</td><td>50 %</td><td>50 %</td><td>UAP</td></tr><tr><td>Directeurs généraux</td><td>60 % – 70 %</td><td>30 % – 40 %</td><td>UAP</td></tr></tbody></table>				Espèces	Différée	Forme de la rémunération différée	Chef de groupe			UAP (80 %) Options d'achat d'actions (20 %)		40 %	60 %		Hauts dirigeants	50 %	50 %	UAP	Directeurs généraux	60 % – 70 %	30 % – 40 %	UAP
	Espèces	Différée	Forme de la rémunération différée																				
Chef de groupe			UAP (80 %) Options d'achat d'actions (20 %)																				
	40 %	60 %																					
Hauts dirigeants	50 %	50 %	UAP																				
Directeurs généraux	60 % – 70 %	30 % – 40 %	UAP																				
Déchéance et récupérations	Peut être frappé de déchéance ou être récupéré dans certaines situations (se reporter aux pages 61 et 90 pour obtenir de plus amples détails à ce sujet).																						

## 5. Décisions en matière de rémunération en 2015

### RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE VERSÉE EN 2015

	Salaire de base (\$)	Rémunération variable			2015 Rémunération directe totale (\$)	% variable	% variable différé
		Incitatif annuel Espèces (\$)	Rémunération différée UAP (\$)	Options d'achat d'actions (\$)			
Brian Porter	1 000 000	1 780 000	5 200 000	1 300 000	9 280 000	89 %	79 %
Sean McGuckin	500 000	710 000	1 440 000	360 000	3 010 000	83 %	72 %
Michael Durland	600 000	2 360 000	2 832 000	708 000	6 500 000	91 %	60 %
Dieter Jentsch	600 000	1 070 000	2 064 000	516 000	4 250 000	86 %	71 %
James O'Sullivan	500 000	770 000	1 280 000	320 000	2 870 000	83 %	68 %

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 salaires de base de MM. Durland et Jentsch ont été haussés en 2015 du fait que leurs responsabilités ont augmenté et le salaire de base de M. O'Sullivan a été majoré en raison de sa promotion. Les salaires de base des autres membres de la haute direction visés n'ont pas changé.

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) est attribuée en fonction de la performance soutenue 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 69 et 70 pour obtenir de plus amples détails à ce sujet.)

- Les droits afférents aux UAP s'acquerront le 30 novembre 2018. 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 une cible annuelle 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 2018 et 2019 et expireront en 2025. 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 2015

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 55.

Les formules mentionnées dans les pages suivantes vous indiquent que le coefficient de performance de l'ensemble de la banque cette année est de 99 comparativement à 113 l'an dernier. Cette baisse est attribuable à plusieurs raisons :

- nous avons atteint ou excédé deux de nos paramètres d'évaluation de la performance de la banque (le bénéfice par action et la fidélité des clients). Cependant, nous avons obtenu des résultats légèrement inférieurs à la cible à l'égard de nos deux autres paramètres (le rendement

de capitaux propres et le levier d'exploitation). Cela a donné lieu à un coefficient inférieur à celui de 2014, année où nous avons excédé tous nos paramètres d'évaluation de la performance de la banque. Notre objectif en matière de rendement des capitaux propres est inférieur à celui de l'exercice précédent étant donné que les niveaux des capitaux propres réglementaires moyens étaient alors supérieurs et que les perspectives en matière de croissance du bénéfice pour 2015 étaient inférieures en raison principalement de perspectives économiques plus modérées. Se reporter à la page 14 de notre rapport annuel de 2015 pour une analyse de nos résultats comparativement à ceux de 2014;

- notre performance financière globale par rapport à celle de notre groupe de comparaison se situait dans la moyenne. Par conséquent, il n'y a eu aucun ajustement à la hausse ou à la baisse. La comparaison a été effectuée à l'aide du bénéfice ajusté publié par notre groupe de comparaison à la fin du troisième trimestre;
- aucun ajustement négatif n'a été effectué en fonction du risque cette année. Le chef, Gestion du risque a dirigé un examen d'éléments liés au risque séparément des mécanismes déjà intégrés aux régimes afin de déterminer si un ajustement supplémentaire compte tenu du risque était requis (se reporter à la page 60 pour obtenir de plus amples détails au sujet de ce processus) 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.

### 1. Performance par rapport aux paramètres financiers et non financiers

<b>Rendement des capitaux propres</b> 93 x 30 %	+	<b>Bénéfice par action</b> 106 x 40 %	+	<b>Levier d'exploitation</b> 95 x 20 %	+	<b>Fidélité des clients</b> 100 x 10 %	=	<b>Coefficient de performance opérationnelle fondé sur des paramètres financiers et non financiers</b> 99
--	---	--	---	---	---	---	---	--

Échelle d'évaluation	coefficient de performance 50	coefficient de performance 100	coefficient de performance 150	réal
Rendement des capitaux propres	13,3 %	14,08 %	16,3 %	14,6 % ► <b>93</b>
Bénéfice par action	5,36 \$	5,64 \$	5,92 \$	5,67 \$ ► <b>106</b>
Levier d'exploitation	-5,2 %	0,2 %	4,8 %	-0,7 % ► <b>95</b>
Fidélité des clients	50,5	51,2-52,2	52,9	51,9 ► <b>100</b>

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 aux pages 92 et 93).

### 2. Ajustement en fonction de la performance relative

<b>Paramètre d'évaluation de la performance relative</b> 0	+/ -	<b>Coefficient de performance opérationnelle ajusté</b> 99
---	------	---

Échelle d'évaluation	coefficient de performance -10	coefficient de performance 0	coefficient de performance +10	réal
<b>Paramètre d'évaluation de la performance relative</b> Notre performance comparativement à la performance des banques de notre groupe de comparaison au 3 <sup>e</sup> trimestre de l'exercice 2015 (se reporter à la page 57)	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	performance par rapport à celle du groupe de comparaison compte tenu du bénéfice ajusté que ces institutions ont publié : croissance du bénéfice net : 4 <sup>e</sup> croissance du BPA : 3 <sup>e</sup> levier d'exploitation : 2 <sup>e</sup> croissance des revenus : 5 <sup>e</sup> ► <b>0</b>

### 3. Ajustements finaux apportés par le conseil

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Ajustement compte} \\ \text{tenu du risque} \\ \hline 0 \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Coefficient de} \\ \text{performance} \\ \text{opérationnelle} \\ \hline 99 \\ \hline \end{array}$$

## PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS D'UAP DE 2012

Les droits afférents aux UAP attribuées aux membres de la haute direction visés en 2012 ont été acquis le 30 novembre 2015 (la fin de la période d'évaluation de la performance de trois ans au titre des UAP). Le tableau ci-après indique comment nous avons calculé les paiements, qui ont été effectués en décembre 2015.

Le coefficient de performance des UAP en 2015, soit 80, est inférieur à la cible étant donné que notre performance relative a réduit l'incidence de notre performance absolue et, par conséquent, le nombre d'UAP dont les droits ont été acquis aux fins de paiement (se reporter ci-après pour obtenir de plus amples détails à ce sujet).

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 2 décembre 2015, soit le jour précédant le premier jour de la période d'autorisation des opérations d'initiés après la date d'acquisition.

La différence entre la valeur d'octroi et la valeur de paiement fait ressortir le lien entre la rémunération et la performance et reflète l'expérience de nos actionnaires étant donné qu'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 2012		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 (2012) (\$)	Différence entre la valeur d'octroi et la valeur de paiement
Brian Porter	29 342	+	3 751	=	33 092	x 80	x	60,55	=	1 602 997	1 600 000	0 %
Sean McGuckin	9 169	+	1 172	=	10 341	x 80	x	60,55	=	500 937	500 000	0 %
Michael Durland	42 362	+	5 415	=	47 777	x 80	x	60,55	=	2 314 327	2 310 000	0 %
Dieter Jentsch	13 754	+	1 758	=	15 512	x 80	x	60,55	=	751 405	750 000	0 %
James O'Sullivan	3 759	+	481	=	4 240	x 90 <sup>1)</sup>	x	60,55	=	231 057	205 000	13 %

1) Le coefficient de performance de M. O'Sullivan est légèrement inférieur du fait que ses UAP ont été octroyées au moment où il était vice-président principal, poste qui est associé à une fourchette de performances différente.

### 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 55 des renseignements supplémentaires au sujet des raisons pour lesquelles nous utilisons ces paramètres et de la manière dont ils sont liés à notre stratégie.

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Coefficient de} \\ \text{performance absolue} \\ \text{Rendement des capitaux} \\ \text{propres moyen sur trois ans} \\ \hline 109 \times 50 \% \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline \text{Coefficient de} \\ \text{performance relative} \\ \text{RTPA relatif sur trois ans} \\ \hline 50 \times 50 \% \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Coefficient de performance} \\ \hline 80 \\ \hline \end{array}$$



### 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	coefficient réel	coefficient de performance absolue (moyen sur 3 ans)
2013	8,0 %	14,3 %	15,9 %	17,5 %	16,4 % ► 116	109
2014	7,8 %	14,0 %	15,5 %	17,1 %	16,1 % ► 119	
2015	7,4 %	13,3 %	14,8 %	16,3 %	14,6 % ► 93	

L'objectif relatif au rendement des capitaux propres a diminué au cours de la période de trois ans principalement en raison d'une hausse importante 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 à la page 57).

	coefficient de performance 50 (25 <sup>e</sup> centile)	coefficient de performance 100 (50 <sup>e</sup> centile)	coefficient de performance 150 (75 <sup>e</sup> centile)	coefficient réel	coefficient de performance relative
Rendement total pour les actionnaires sur 3 ans (annualisé)	13,3 %	13,4 %	24,7 %	8,4 %	50

Le comité a examiné ces résultats et discuté de la question de savoir si un ajustement discrétionnaire à la baisse supplémentaire était justifié. Il a tenu compte des progrès importants réalisés par la banque sur le plan de ses priorités stratégiques, de la solide performance des entités du Groupe Réseau canadien et du Groupe Opérations internationales ainsi que des défis posés par le contexte macroéconomique très difficile. Après discussions et délibérations, le comité n'a recommandé l'apport d'aucun ajustement à la baisse supplémentaire au coefficient de performance.

## BRIAN J. PORTER, PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION



Brian J. Porter  
Toronto (Ontario) Canada

Brian Porter est président et chef de la direction de la Banque Scotia. Il a été nommé président en novembre 2012 et élu au conseil d'administration en avril 2013. Il occupe le poste de chef de la direction depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2013.

À titre de président et chef de la direction, 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 employés, les clients et la collectivité. 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 2015

Durant sa deuxième année à titre de président et chef de la direction de la Banque Scotia, M. Porter a continué de démontrer son engagement ferme à élaborer et à exécuter la stratégie à long terme de la banque. Sous son leadership, la banque a réalisé des progrès importants au chapitre de ses priorités : elle met davantage l'accent sur ses clients; elle a amélioré la profondeur, la diversité et la mobilisation en matière de leadership et elle sert mieux ses clients tout en réduisant les coûts structurels.

Le conseil a pris un certain nombre d'engagements en vue d'améliorer la performance au début de l'exercice. Cette année, M. Porter a :

- davantage mis l'accent sur l'Amérique latine grâce à l'acquisition d'activités de services bancaires aux particuliers et aux entreprises au Pérou, au Costa Rica, au Panama et en Uruguay;
- délaissé des marchés et des activités secondaires en Russie, en Turquie et en Égypte et a atténué les risques liés au financement commercial de la banque et aux activités bancaires correspondantes qu'elle exerce en Asie;
- continué de favoriser une meilleure profondeur et une plus grande diversité parmi les hauts dirigeants de la banque, notamment en lançant un programme de formation des hauts dirigeants destiné à nos 50 meilleurs leaders, en améliorant le ratio de relève pour les postes de vice-président et les postes supérieurs à plus de 2:1 et en portant la proportion de femmes occupant des postes de vice-président et des postes de niveau supérieur à 28 %;
- renforcé l'engagement de la banque à susciter un changement de culture et pris des mesures à l'échelle de l'entreprise conçues pour mettre davantage l'accent sur le client et la performance;
- orienté l'organisation de manière à augmenter sensiblement le niveau cible des économies de coûts, en accélérant la réalisation de ces économies et en misant sur la capacité de la banque à soutenir une « approche délibérée de compression des coûts » à l'avenir;
- continué de remanier et de rationaliser notre équipe de direction, notamment participé à la nomination de sept personnes aux postes de vice-président à la direction et à des postes supérieurs et à la restructuration des postes de vice-président et des postes supérieurs dans l'ensemble de la banque afin de définir les rôles en fonction des responsabilités et des obligations de reddition de comptes accrues, et d'accroître le levier organisationnel;
- pris l'engagement de mettre en œuvre une stratégie de transformation numérique pluriannuelle et nommé deux nouveaux cochef des technologies de l'information chargés de diriger ces efforts. Un important jalon à ce chapitre a été atteint avec l'annonce de l'Usine digitale, qui servira de carrefour en permettant de réimaginer l'expérience client, de promouvoir l'innovation et d'accélérer notre rapidité d'accéder au marché.

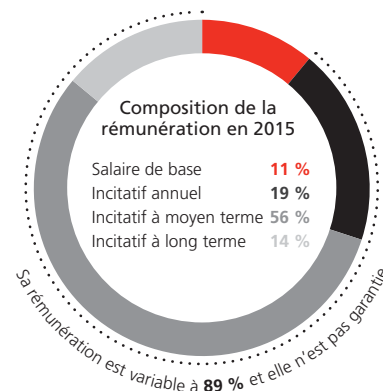
Les faits saillants de nos résultats financiers publiés sont présentés ci-après.

	2015	2014	Variation
Revenus totaux	24 049 M\$	23 604 M\$	+1,9 %
Bénéfice net après impôts	7 213 M\$	7 298 M\$	-1,2 %
Rendement des capitaux propres	14,6 %	16,1 %	- 150 points de base
Bénéfice par action dilué	5,67 \$	5,66 \$	0 %

Après ajustement pour tenir compte d'éléments exceptionnels en 2014, le bénéfice net a augmenté de 3,2 % et le bénéfice par action dilué, de 4,8 %. Notre rendement des capitaux propres était inférieur en 2015, en raison d'une hausse des fonds propres réglementaires moyens et d'une baisse de la croissance du bénéfice.

## Rémunération en 2015

	2015		2014
	Réelle	Cible	Réelle
Salaire de base	1 000 000 \$	1 000 000 \$	1 000 000 \$
Attribution incitative annuelle	1 780 000 \$	1 500 000 \$	2 370 000 \$
Attribution incitative à moyen terme – 80 % d'UAP	5 200 000 \$	4 550 000 \$	3 850 000 \$
Attribution incitative à long terme – 20 % d'options d'achat d'actions	1 300 000 \$	1 950 000 \$	1 650 000 \$
= rémunération différée	6 500 000 \$	6 500 000 \$	5 500 000 \$
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>9 280 000 \$</b>	<b>9 000 000 \$</b>	<b>8 870 000 \$</b>



La rémunération directe totale de M. Porter en 2015 est supérieure de 5 % à celle de 2014 et supérieure de 3 % à sa rémunération cible pour 2015. Cette hausse de la rémunération totale de M. Porter est attribuable à l'augmentation de sa rémunération fondée sur des titres de capitaux propres cible en raison de son expérience dans ce rôle ainsi que de sa performance, comme il est indiqué ci-dessus.

### Incitatif annuel

L'attribution incitative annuelle de M. Porter était inférieure de 25 % à celle de 2014 principalement en raison d'un coefficient de performance de l'ensemble de la banque de 99, comparativement à 113 en 2014 (se reporter aux pages 72 et 73). En revanche, M. Porter a continué de respecter ses engagements individuels en matière de performance et de prendre des mesures contribuant à l'atteinte des priorités stratégiques de la banque et a donc obtenu une bonne performance, comme il est indiqué ci-dessus.

### Rémunération différée

La rémunération différée de M. Porter était supérieure de 18 % à celle de 2014. Le conseil a approuvé une augmentation de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres cible de M. Porter pour sa deuxième année à titre de président et chef de la direction. En raison du respect soutenu de ses engagements en matière de performance et de l'excellent leadership dont il a fait preuve pour aider la banque à atteindre ses objectifs stratégiques, M. Porter a obtenu la totalité de son attribution cible en 2015. En 2015, une proportion de 79 % de sa rémunération variable a été différée, comparative à 70 % au cours du dernier exercice.

### Actionnariat (au 31 octobre 2015)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2015, soit 61,49 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
5 955 514 \$	948 431 \$	8 673 516 \$	15 577 461 \$	16x	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 2011 à 2013 et Brian Porter de 2014 à 2015) à la valeur réalisée ou réalisable au 31 décembre 2015.

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'acquièrent et du moment où les options d'achat d'actions sont exercées.

	Rémunération attribuée <sup>1)</sup> (M\$)	Rémunération réalisée et réalisable au 31 décembre 2015 (M\$)	Période	Valeur de 100 \$	
				Waugh/Porter <sup>2)</sup>	Actionnaires <sup>3)</sup>
2011	10,6	10,6	du 31 oct. 2010 au 31 déc. 2015	99	127
2012	11,1	7,1	du 31 oct. 2011 au 31 déc. 2015	64	127
2013	11,1	7,5	du 31 oct. 2012 au 31 déc. 2015	67	118
2014	8,9	6,6	du 31 oct. 2013 au 31 déc. 2015	75	97
2015	9,3	7,6	du 31 oct. 2014 au 31 déc. 2015	82	86
<b>Moyenne</b>				<b>77</b>	<b>111</b>

- 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 McGuckin supervise les Affaires financières, notamment les Relations avec les investisseurs, la Fiscalité et la Gestion stratégique des approvisionnements. Il est aussi responsable de la Trésorerie du groupe, de la Direction des assurances et du Service des études économiques. Bien que M. McGuckin soit chef des affaires financières depuis 2012, il a été nommé chef de groupe et chef des affaires financières récemment, soit le 1<sup>er</sup> 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.

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

### Performance en 2015

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

- elle a maintenu l'accent sur l'amélioration soutenue de la productivité et mis en œuvre des mesures visant à réduire les coûts structurels;
- elle a conçu et mis en œuvre un nouvel outil de planification d'entreprise qui offre une modélisation financière et une analyse de sensibilité plus robustes;
- elle a fait la promotion de changements de culture qui consistent à mettre davantage l'accent sur le client et la performance des groupes administratifs que M. McGuckin supervise, en rationalisant les processus d'approbation entourant les mesures liées aux clients et en déployant des paramètres supplémentaires afin d'évaluer la performance d'entreprise;
- elle a contribué à la réalisation de la stratégie de la banque en donnant son appui à plusieurs acquisitions et partenariats clés, dont l'entreprise de services financiers chilienne de Cencosud S.A. et les activités de services bancaires aux particuliers et aux entreprises de Citibank au Pérou, au Costa Rica et au Panama.

### Rémunération en 2015

	2015	2014
Salaire de base	500 000 \$	500 000 \$
Attribution incitative annuelle	710 000 \$	630 000 \$
Attribution incitative à moyen terme – 80 % d'UAP	1 440 000 \$	1 169 000 \$
Attribution incitative à long terme – 20 % d'options d'achat d'actions	360 000 \$	501 000 \$
= rémunération différée	1 800 000 \$	1 670 000 \$
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>3 010 000 \$</b>	<b>2 800 000 \$</b>

La rémunération totale de M. McGuckin en 2015 a dépassé de 8 % celle de 2014 en raison de l'augmentation de sa rémunération cible afin de refléter l'importance de son rôle et le marché externe à mesure que M. McGuckin prend de l'expérience dans ses fonctions ainsi que sa solide performance individuelle.

### Incitatif annuel

L'attribution incitative annuelle de M. McGuckin a dépassé de 13 % l'attribution qu'il a reçue au cours de l'exercice dernier pour les raisons suivantes :

- la hausse de son incitatif cible individuel compte tenu du marché et de l'importance de son rôle;
- sa solide contribution individuelle et l'atteinte de ses objectifs annuels, comme il est indiqué ci-dessus, qui ont été partiellement annulées par une baisse du coefficient de performance de l'ensemble de la banque, qui s'est établi à 99 comparativement à 113 en 2014 (se reporter aux pages 72 et 73).

### Rémunération différée

La rémunération différée de M. McGuckin était supérieure de 8 % à celle de 2014. 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 72 % de sa rémunération variable était différée. En outre, M. McGuckin a délibérément choisi de recevoir 50 % de son attribution incitative annuelle sous forme d'UADD, ce qui porte à 86 % la proportion différée de sa rémunération variable.

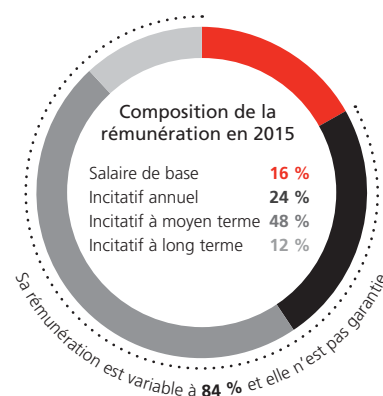
### Salaire pour 2016

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.

### Actionnariat (au 31 octobre 2015)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2015, soit 61,49 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
2 671 099 \$	1 720 437 \$	2 609 811 \$	7 001 347 \$	14x	oui



## J. MICHAEL DURLAND, CHEF DU GROUPE ET CHEF À LA DIRECTION, GROUPE SERVICES BANCAIRES ET MARCHÉS MONDIAUX



J. Michael Durland  
Toronto (Ontario) Canada

Michael Durland est chef du groupe et chef à la direction, Groupe Services bancaires et marchés mondiaux. Il a été nommé cochef de la direction en 2008 plus particulièrement chargé des activités liées aux marchés financiers mondiaux, et il assume la pleine responsabilité de ce secteur d'activité depuis le 1<sup>er</sup> mai 2014. Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2014, il est également responsable du Groupe Services bancaires et marchés mondiaux.

M. Durland est chargé de définir et de mettre en œuvre l'orientation stratégique, les objectifs et les valeurs du Groupe Services bancaires et marchés mondiaux en conformité avec la stratégie de la banque. Cela comprend l'optimisation des occasions d'affaires, la gestion du risque et la maximisation de la valeur pour les actionnaires à l'échelle mondiale dans le cadre des activités liées aux services financiers de gros de la banque.

### Performance en 2015

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

	2015	2014	Variation
Revenus totaux	4 024 M\$	4 231 M\$	-5 %
Bénéfice net	1 553 M\$	1 670 M\$	-7 %
Rendement du capital économique	25,1 %	28,0 %	-290 points de base

La performance du Groupe Services bancaires et marchés mondiaux a été inférieure aux attentes en raison d'une baisse, après ajustement pour tenir compte d'éléments exceptionnels en 2014, de 8 % du bénéfice net par rapport à celui de 2014. La baisse des revenus liés aux services bancaires d'investissement, aux prêts en Asie et aux métaux précieux n'a été que partiellement compensée par une croissance des autres secteurs d'activité. Bien que les charges aient diminué, cette baisse a été compensée par une provision pour pertes sur créances supérieure.

Sous le leadership de M. Durland, le Groupe Services bancaires et marchés mondiaux a atteint les objectifs stratégiques suivants :

- il a réalisé la stratégie de la banque, qui consiste à mettre sur pied une entreprise de services bancaires de gros rentable en Amérique latine;
- il a terminé la restructuration de ses activités, notamment les services bancaires aux sociétés ainsi que les titres à revenu fixe et les marchandises;
- il a offert une excellente expérience client dans divers secteurs d'activité clés et il a décroché la première place au Canada dans le cadre du palmarès des banques de gros et des banques commerciales (*The Banker/Brand Finance*), a été nommé meilleur fournisseur de services de change, meilleure banque d'investissement et meilleure banque de commerce au Canada (*Globe Finance*) et s'est classé premier dans l'ensemble au chapitre de la recherche en matière de titres de capitaux propres au Canada (*Thomson Reuters*).

### Rémunération en 2015

	2015	2014
Salaire de base	600 000 \$	550 000 \$
Attribution incitative annuelle		
espèces (40 %)	2 360 000 \$	2 980 000 \$
différée (60 %) : UAP	2 832 000 \$	3 129 000 \$
options d'achat d'actions	708 000 \$	1 341 000 \$
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>6 500 000 \$</b>	<b>8 000 000 \$</b>

La rémunération totale de M. Durland pour 2015 a diminué de 19 % par rapport à celle de 2014 en raison de la performance du Groupe Services bancaires et marchés mondiaux, comme il est indiqué ci-dessus.

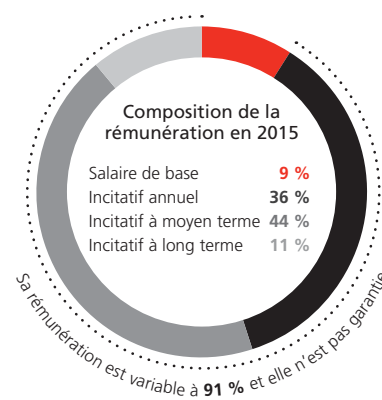
### Attribution incitative

M. Durland participe au Régime d'intéressement du Groupe Services bancaires et marchés mondiaux (se reporter à la page 70), dans le cadre duquel il doit recevoir des espèces à hauteur de 40 %, des UAP à hauteur de 48 % et des options d'achat d'actions à hauteur de 12 %. Ses attributions ont diminué de 21 % par rapport à celles de l'exercice précédent en raison d'une baisse de la performance du Groupe Services bancaires et marchés mondiaux.

### Actionnariat (au 31 octobre 2015)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2015, soit 61,49 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
3 295 618 \$	0 \$	8 499 686 \$	11 795 304 \$	20x	oui



## DIETER JENTSCH, CHEF, GROUPE OPÉRATIONS INTERNATIONALES



Dieter Jentsch est chef, Groupe Opérations internationales. Il supervise l'ensemble des activités liées aux services bancaires aux particuliers, aux petites entreprises et aux entreprises, à la gestion de patrimoine et aux assurances et il a été nommé à ce poste le 1<sup>er</sup> novembre 2012. Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2014, il assume des responsabilités plus importantes en raison de l'intégration des activités de gestion de patrimoine et d'assurances au Groupe Réseau canadien et au Groupe Opérations internationales.

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, du Réseau canadien de succursales et de la Gestion de patrimoine. Plus récemment, il a été vice-président à la direction, Amérique latine.

### Performance en 2015

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

#### Dieter Jentsch

Toronto (Ontario) Canada

	2015	2014	Variation
Revenus totaux	8 843 M\$	8 100 M\$	9 %
Bénéfice net	2 052 M\$	1 842 M\$	11 %
Rendement du capital économique	12,8 %	12,8 %	0 point de base

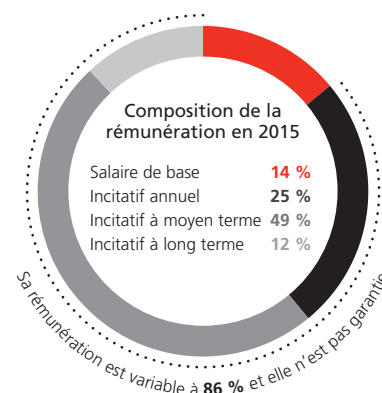
Le Groupe Opérations internationales a affiché une très bonne performance en 2015. Il a bénéficié d'une solide croissance des actifs en Amérique latine, d'une hausse des commissions et contributions des sociétés auxquelles il est associé et de l'incidence positive du change. Ces résultats ont été partiellement annulés par une compression des marges, une baisse des gains sur titres et d'une hausse de la provision pour pertes sur créances.

Sous le leadership de M. Jentsch, le Groupe Opérations internationales a réalisé des progrès importants dans l'atteinte de ses objectifs stratégiques :

- il a amélioré notre équipe de direction et la diversité dans ses activités;
- il nous a permis de prendre de l'expansion, d'accroître notre part de marché et de développer nos relations avec nos principaux clients dans nos marchés clés du Chili, du Mexique, du Pérou et de la Colombie;
- il a réalisé l'acquisition des activités liées aux cartes de crédit et aux prêts à la consommation de Cencosud au Chili, ce qui comprend 2,5 millions de cartes de crédit et des soldes impayés de près de 1 milliard de dollars américains;
- il a acquis les activités de services bancaires aux particuliers et aux entreprises de Citibank situées au Pérou, au Panama et au Costa Rica (sous réserve, dans ce dernier cas, de l'approbation des autorités de réglementation).

### Rémunération en 2015

	2015	2014
Salaire de base	600 000 \$	550 000 \$
Attribution incitative annuelle	1 070 000 \$	710 000 \$
Attribution incitative à moyen terme – 80 % d'UAP	2 064 000 \$	1 393 000 \$
Attribution incitative à long terme – 20 % d'options d'achat d'actions	516 000 \$	597 000 \$
= rémunération différée	2 580 000 \$	1 990 000 \$
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>4 250 000 \$</b>	<b>3 250 000 \$</b>



En 2015, M. Jentsch a touché une rémunération totale supérieure de 31 % à celle de 2014. Cette hausse résulte de ses responsabilités accrues depuis qu'il est responsable des activités internationales liées à la gestion de patrimoine et aux assurances, de sa solide performance individuelle et de la performance élevée du Groupe Opérations internationales.

### Incitatif annuel

L'attribution incitative annuelle de M. Jentsch était de 51 % supérieure à celle de l'exercice dernier pour les raisons suivantes :

- la hausse de son incitatif cible individuel en raison de ses responsabilités accrues et de l'agrandissement du marché dont il est responsable;
- sa contribution individuelle importante et l'atteinte de ses objectifs annuels, comme il est indiqué ci-dessus, qui ont été partiellement annulées par la baisse du coefficient de performance de l'ensemble de la banque, qui s'est établi à 99 comparativement à 113 en 2014 (se reporter aux pages 72 et 73).

### Rémunération différée

La rémunération différée de M. Jentsch était de 30 % supérieure à celle de 2014. 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 tranche de 71 % de sa rémunération variable était différée.

### Actionnariat (au 31 octobre 2015)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2015, soit 61,49 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
3 234 729 \$	0 \$	3 258 246 \$	6 492 975 \$	11x	oui



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



James O'Sullivan  
Toronto (Ontario) Canada

James O'Sullivan est chef, Groupe Réseau canadien et il est responsable de toutes les activités liées aux services bancaires aux particuliers, aux petites entreprises et aux entreprises, à la gestion de patrimoine et aux assurances au Canada, ainsi que de la fonction administrative des services partagés de la banque. 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. Plus récemment, il était vice-président à la direction, Gestion de patrimoine mondiale.

### Performance en 2015

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

	2015	2014	Variation
Revenus totaux	11 247 M\$	11 259 M\$	0 %
Bénéfice net	3 344 M\$	3 684 M\$	-9 %
Rendement du capital économique	29,7 %	29,6 %	10 points de base

Le Groupe Réseau canadien a affiché une très bonne performance en 2015. Après ajustement pour tenir compte d'éléments exceptionnels en 2014, le bénéfice net a augmenté de 307 millions de dollars, soit 10 %. Cette hausse résulte d'une solide croissance des actifs et des dépôts et d'un élargissement des marges découlant principalement des cartes de crédit, des prêts hypothécaires et des marges de crédit ainsi que d'une augmentation des revenus autres que d'intérêts. Ces résultats ont été partiellement annulés par une hausse des provisions pour pertes sur créances et des charges autres que d'intérêts.

Sous le leadership de M. O'Sullivan, le Groupe Réseau canadien a réalisé des progrès importants dans l'atteinte de ses objectifs stratégiques :

- il a lancé notre nouvelle marque mondiale « Gestion de patrimoine Scotia », qui conjugue un message unifié et une approche articulée autour du client;
- il a poursuivi la mise sur pied d'équipes de conseillers en gestion de patrimoine partout au Canada et les Fonds Dynamiques ont consolidé sa position de premier plan dans le secteur des placements à commissions;
- il a poursuivi notre stratégie bancaire commerciale et étendu l'ampleur géographique de ses activités, comme en font foi l'augmentation des parts de marché et la croissance à deux chiffres du bénéfice net, des prêts et des dépôts;
- il a offert une excellente expérience client dans l'ensemble de nos entreprises et réseaux et s'est classé premier, *ex aequo*, parmi les cinq grandes banques dans huit des 13 catégories des Prix des Meilleurs Services bancaires Ipsos, et Tangerine s'est classée au 1<sup>er</sup> rang des banques de taille moyenne au Canada sur le plan de la satisfaction de la clientèle (*J.D. Power*).

### Rémunération en 2015

	2015	2014
Salaire de base <sup>1)</sup>	500 000 \$	325 000 \$
Attribution incitative annuelle	770 000 \$	375 000 \$
Attribution incitative à moyen terme – 80 % d'UAP	1 280 000 \$	525 000 \$
Attribution incitative à long terme – 20 % d'options d'achat d'actions	320 000 \$	225 000 \$
= rémunération différée	1 600 000 \$	750 000 \$
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>2 870 000 \$</b>	<b>1 450 000 \$</b>

1) Représente le salaire de base annualisé de M. O'Sullivan au moment de sa nomination à titre de chef de groupe le 19 juin 2015.

La rémunération totale de M. O'Sullivan en 2015 est de 98 % supérieure à celle de 2014. Cette hausse est attribuable à la promotion de M. O'Sullivan au poste de chef, Groupe Réseau canadien, à sa performance individuelle ainsi qu'à la performance solide du Groupe Réseau canadien.

### Incitatif annuel

L'attribution incitative annuelle de M. O'Sullivan était de 105 % supérieure à celle de l'exercice précédent pour les raisons suivantes :

- sa promotion au poste de chef de groupe qui a entraîné une hausse de son incitatif cible individuel compte tenu du marché et de l'importance de son rôle;
- sa solide contribution individuelle et l'atteinte de ses objectifs annuels, comme il est indiqué ci-dessus, qui ont été partiellement annulées par une baisse du coefficient de performance de l'ensemble de la banque, soit 99 comparativement à 113 en 2014 (se reporter aux pages 72 et 73).

### Rémunération différée

La rémunération différée de M. O'Sullivan dépassait de 113 % celle de 2014. 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 68 % de sa rémunération variable était différée.

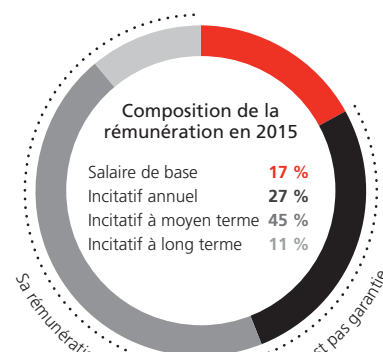
### Salaire pour 2016

Le salaire de M. O'Sullivan a été porté à 600 000 \$ avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> novembre 2015 en raison de l'expérience qu'il a acquise à titre de chef, Groupe Réseau canadien et de sa performance solide.

### Actionnariat (au 31 octobre 2015)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2015, soit 61,49 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
3 376 144 \$	0 \$	1 054 467 \$	4 430 611 \$	9x	oui



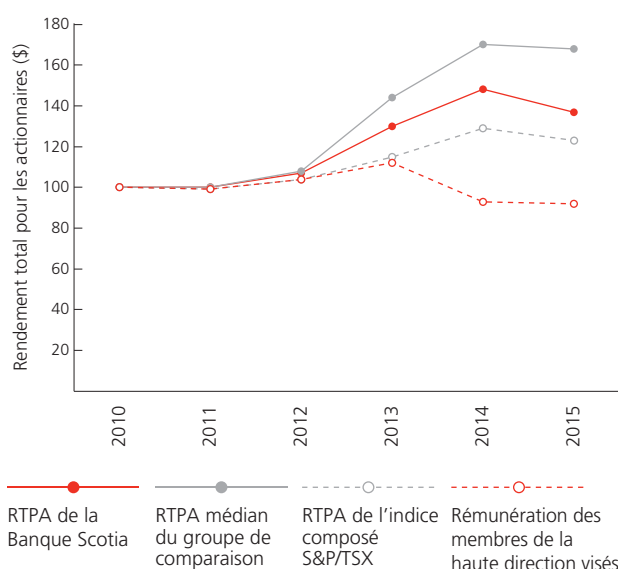
## 6. Rendement des actions et coût de la direction

### RENDEMENT DES ACTIONS

Le graphique ci-contre compare le rendement de nos actions à celui de notre groupe de comparaison, 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 2015. La rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés a augmenté graduellement au cours des trois premières années 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.

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<sup>er</sup> novembre 2010 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 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 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 (se reporter à la page 57 pour obtenir des renseignements supplémentaires au sujet de notre groupe de comparaison aux fins de la performance).

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 UAP et des attributions d'options d'achat d'actions 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 (2010 = 100)	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>RTPA de la Banque Scotia</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>107</b>	<b>130</b>	<b>148</b>	<b>137</b>
RTPA médian du groupe de comparaison	100	100	108	144	170	168
Indice composé S&P/TSX	100	99	104	115	129	123
<b>Rémunération totale versée à nos membres de la haute direction visés</b>	<b>100</b>	<b>99</b>	<b>104</b>	<b>112</b>	<b>93</b>	<b>92</b>

### 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 après impôts 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 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 après impôts représente le bénéfice net publié dans l'état consolidé des résultats pour chacun des cinq derniers exercices;
- le coût de la direction en 2015 n'a pas varié par rapport à 2014 et était moins élevé que par les années passées.

	Rémunération totale attribuée aux membres de la haute direction visés (M\$)	Bénéfice net après impôts (M\$)	Coût de la direction (%)
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 %
2011	30,7	5 330	0,58 %

## Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2015

### TABLEAU 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 2015 plutôt que les attributions octroyées au début de l'exercice 2015 par suite de l'examen de la rémunération de 2014. 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 <sup>5)</sup> (\$)	Attribution d'options <sup>6)</sup> (\$)	Régime d'intéressement annuel <sup>7)</sup> (\$)	Valeur du régime de retraite <sup>8)</sup> (\$)	Autre rémunération <sup>9)</sup> (\$)	Rémunération totale (\$)
<b>Brian J. Porter</b> Président et chef de la direction <sup>1)</sup>	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
	2013	800 000	3 000 000	2 000 000	1 250 000	(149 000)	1 242	6 902 242
<b>Sean D. McGuckin</b> Chef de groupe et chef des affaires financières <sup>2)</sup>	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
	2013	400 000	870 000	580 000	600 000	84 000	1 242	2 535 242
<b>J. Michael Durland</b> Chef du groupe et chef à la direction, Groupe Services bancaires et marchés mondiaux <sup>3)</sup>	2015	600 000	2 832 000	708 000	2 360 000	—	—	6 500 000
	2014	550 000	3 129 000	1 341 000	2 980 000	—	—	8 000 000
	2013	550 000	2 601 000	1 734 000	2 890 000	—	—	7 775 000
<b>Dieter Jentsch</b> Chef, Groupe Opérations internationales	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
	2013	550 000	990 000	660 000	800 000	135 000	1 242	3 136 242
<b>James P. O'Sullivan</b> Chef, Groupe Réseau Canadien <sup>4)</sup>	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. Porter est devenu président et chef de la direction le 1<sup>er</sup> novembre 2013. Avant cette date, il était président.
- M. McGuckin est devenu chef de groupe et chef des affaires financières le 1<sup>er</sup> décembre 2015. Avant cette date, il était vice-président à la direction et chef des affaires financières.
- M. Durland est devenu chef du groupe et chef à la direction, Groupe Services bancaires et marchés mondiaux le 1<sup>er</sup> mai 2014. Auparavant, il était chef du groupe et cochef à la direction, Services bancaires et marchés mondiaux.
- M. O'Sullivan est devenu chef, Groupe Réseau canadien le 19 juin 2015. Avant cette date, il était vice-président à la direction, Gestion de patrimoine mondiale (avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> novembre 2014) et vice-président à la direction, Gestion d'actifs mondiale (avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> novembre 2013).
- 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 70 pour obtenir des détails à ce sujet).

	Date d'octroi	Juste valeur à la date d'octroi	Juste valeur comptable
2015	3 décembre 2015	60,55 \$	59,19 \$
2014	8 décembre 2014	69,14 \$	65,07 \$
2013	9 décembre 2013	65,18 \$	64,21 \$

- 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
2015	10 ans	23,0 %	3,80 %	1,57 %
2014	10 ans	23,0 %	3,68 %	2,07 %
2013	10 ans	23,2 %	3,59 %	2,46 %

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

- nous avons utilisé une durée prévue de 6,65 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 2015 est d'environ 40 % inférieure à la valeur de rémunération indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération, de 30 % inférieure pour 2014 et de 20 % inférieure pour 2013. 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)
2015	3 décembre	60,67\$	14,5 %	8,7 %
2014	8 décembre	68,32\$	16,0 %	11,2 %
2013	9 décembre	63,98\$	17,5 %	13,8 %

- 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 78 pour obtenir des détails à ce sujet).
- La *valeur du régime de retraite* représente la variation attribuable à des éléments rémunérateurs décrite à la page 89. La baisse de la valeur nette du régime de retraite pour M. Porter en 2013 résultait du fait que son entente de retraite antérieure a été gelée en date du 31 octobre 2013.
- L'*autre rémunération* comprend les avantages indirects et autres avantages imposables. En 2015, ces montants totalisent moins de 50 000 \$ et 10 % du salaire de chaque membre de la haute direction visé 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 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.

## 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 2015 :

- la valeur des options dans le cours non exercées correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2015 (61,49 \$) 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 2015 correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2015 (61,49 \$), 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. Les droits afférents aux UAP octroyées en 2012 ont été acquis le 30 novembre 2015 et les détails relatifs à l'évaluation et aux coefficients de performance de ces attributions sont énoncés aux pages 73 et 74.

Attributions fondées sur des options						Attributions fondées sur des actions					
	Date d'octroi	Titres sous-jacents aux options non exercées (n <sup>bre</sup> )	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 <sup>bre</sup> )	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 <sup>bre</sup> )	Valeur marchande ou de paiement d'attributions d'unités d'actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) <sup>1)</sup>
Brian Porter	12/13/06	70 268	52,00	12/13/16	666 843						
	12/11/07	83 224	52,57	12/11/17	742 358						
	12/06/10	102 720	55,63	12/06/20	601 939	12/18/09	UADD			15 424	948 431
	12/05/11	125 176	49,93	12/05/21	1 447 035						
	12/10/12	164 352	55,63	12/10/22	963 103	12/10/12	UAP	33 092	2 034 853		
	12/09/13	178 628	63,98	12/09/23	–	12/09/13	UAP	49 875	3 066 817		
	12/08/14	150 944	68,32	12/08/24	–	12/08/14	UAP	58 088	3 571 846		
<b>Total</b>		<b>875 312</b>			<b>4 421 278</b>			<b>141 056</b>	<b>8 673 516</b>	<b>15 424</b>	<b>948 431</b>
Sean McGuckin	12/13/06	7 396	52,00	12/13/16	70 188	12/16/05	UADD			4 841	297 684
	12/11/07	7 924	52,57	12/11/17	70 682	12/22/06	UADD			6 147	377 950
	12/05/08	15 492	33,89	12/05/18	427 579	12/19/07	UADD			5 832	358 640
	12/11/09	16 232	47,75	12/11/19	223 028	12/19/08	UADD			4 015	246 890
	12/06/10	15 836	55,63	12/06/20	92 799	12/18/09	UADD			7 144	439 273
	12/05/11	23 832	49,93	12/05/21	275 498						
	12/10/12	51 360	55,63	12/10/22	300 970	12/10/12	UAP	10 341	635 892		
	12/09/13	51 800	63,98	12/09/23	–	12/09/13	UAP	14 464	889 377		
	12/08/14	45 832	68,32	12/08/24	–	12/08/14	UAP	17 638	1 084 542		
<b>Total</b>		<b>235 704</b>			<b>1 460 743</b>			<b>42 443</b>	<b>2 609 811</b>	<b>27 979</b>	<b>1 720 437</b>
Michael Durland	12/05/08	221 304	33,89	12/05/18	6 107 990						
	12/11/09	209 424	47,75	12/11/19	2 877 486						
	12/06/10	191 316	55,63	12/06/20	1 121 112						
	12/05/11	215 300	49,93	12/05/21	2 488 868						
	12/10/12	237 284	55,63	12/10/22	1 390 484	12/10/12	UAP	47 777	2 937 819		
	12/09/13	154 868	63,98	12/09/23	–	12/09/13	UAP	43 242	2 658 930		
	12/08/14	122 676	68,32	12/08/24	–	12/08/14	UAP	47 210	2 902 937		
<b>Total</b>		<b>1 352 712</b>			<b>13 985 940</b>			<b>138 229</b>	<b>8 499 686</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
Dieter Jentsch	12/11/07	34 876	52,57	12/11/17	311 094						
	12/11/09	52 356	47,75	12/11/19	719 371						
	12/06/10	43 656	55,63	12/06/20	255 824						
	12/05/11	56 080	49,93	12/05/21	648 285						
	12/10/12	77 040	55,63	12/10/22	451 454	12/10/12	UAP	15 512	953 837		
	12/09/13	58 948	63,98	12/09/23	–	12/09/13	UAP	16 459	1 012 049		
	12/08/14	54 614	68,32	12/08/24	–	12/08/14	UAP	21 017	1 292 359		
<b>Total</b>		<b>377 570</b>			<b>2 386 029</b>			<b>52 988</b>	<b>3 256 246</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
James O'Sullivan	12/11/09	10 472	47,75	12/11/19	143 885						
	12/06/10	8 560	55,63	12/06/20	50 162						
	12/05/11	10 016	49,93	12/05/21	115 785						
	12/10/12	10 272	55,63	12/10/22	60 194	12/10/12	UAP	4 240	260 716		
	12/09/13	17 864	63,98	12/09/23	–	12/09/13	UAP	4 988	306 682		
	12/08/14	20 584	68,32	12/08/24	–	12/08/14	UAP	7 921	487 070		
<b>Total</b>		<b>77 768</b>			<b>370 026</b>			<b>17 149</b>	<b>1 054 467</b>	<b>–</b>	<b>–</b>

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 2015 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 2015;
- les attributions au titre de la rémunération incitative annuelle gagnées pour 2015.

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	1 191 537	1 723 593	1 780 000
Sean McGuckin	265 796	650 550	710 000
Michael Durland	1 938 531	2 964 581	2 360 000
Dieter Jentsch	527 423	772 170	1 070 000
James O'Sullivan	91 389	531 332	770 000

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 2015 (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.

Date d'octroi	Prix d'exercice	Date d'acquisition	Cours de clôture des actions à la date d'acquisition
6 décembre 2010	55,63 \$	6 décembre 2014	66,20 \$ (Cours de clôture du jour ouvrable précédent)
5 décembre 2011	49,93 \$	5 décembre 2014	66,20 \$
10 décembre 2012	55,63 \$	10 décembre 2014	64,11 \$
9 décembre 2013	63,98 \$	9 décembre 2014	65,38 \$

Les attributions fondées sur des actions comprennent la valeur des UAP dont les droits ont été acquis durant l'exercice 2015 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
5 décembre 2014	89 %	69,14 \$

Se reporter aux pages 70 et 71 de notre circulaire de 2015 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 2015 (information fournie volontairement)

	Date d'octroi	Nombre d'options	Prix d'exercice	Valeur réalisée
Brian Porter	12/11/2009	111 656	47,75 \$	1 922 275 \$
Sean McGuckin	12/2/2005	6 744	46,02 \$	114 439 \$
James O'Sullivan	12/5/2008	7 376	33,89 \$	230 500 \$

## Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres au 31 octobre 2015

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.

- Les régimes d'actions gratuites de Patrimoine Hollis autorisaient l'émission d'actions ordinaires nouvelles ou l'achat d'actions ordinaires sur le marché. Les actions gratuites émises dans le cadre de ces régimes ont été converties en actions ordinaires nouvelles de la Banque Scotia. Nous n'émettrons pas d'actions gratuites aux termes des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de Patrimoine Hollis.

Au 31 octobre 2015	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	22 654 891	1,88 %	53,17 \$	11 136 883	0,93 %	33 791 774	2,81 %
Régime d'options d'achat d'actions de Patrimoine Hollis <sup>1)</sup>	301 950	0,03 %	55,21 \$	180 606	0,02 %	482 556	0,04 %
Total – Régime d'options d'achat d'actions	22 956 841 <sup>2)</sup>	1,91 %	53,19 <sup>3)</sup> \$	11 317 489 <sup>4)</sup>	0,94 %	34 274 330	2,85 %
Régime d'actions gratuites de Patrimoine Hollis <sup>1)</sup>	3 766	0,00 %	s. o.	–	0,00 %	3 766	0,00 %

1) En date du 1<sup>er</sup> novembre 2013, Patrimoine Dundee Inc. a été renommée Patrimoine Hollis inc.

2) 23 309 208 au 9 février 2016.

3) 53,80 \$ au 9 février 2016.

4) 10 078 357 au 9 février 2016.

Se reporter à la note 26 afférente à nos états financiers consolidés de 2015 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 au régime d'options d'achat d'actions et au régime d'options d'achat d'actions des administrateurs (qui n'est plus actif), mais n'inclut pas les options d'achat d'actions de Patrimoine Hollis.

Le comité des ressources humaines et le conseil ont examiné 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 0,33 % en 2013 à 0,27 % en 2014 et à 0,13 % en 2015.

	2015	2014	2013
<b>Dilution</b>			
Nombre total d'options en cours, divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	1,9 %	1,9 %	1,9 %
<b>Offre excédentaire</b>			
Nombre total d'options disponibles aux fins d'émission et d'options en cours, divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	2,8 %	2,9 %	3,2 %
<b>Taux d'absorption</b>			
Nombre total d'options émises au cours d'un exercice, divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	0,13 %	0,27 %	0,33 %

### 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 deux 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 émises 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, participation non contributive ou contributive
Modalités	<i>Non contributive</i> <ul style="list-style-type: none"><li>• les membres 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.</li></ul> <i>Contributive</i> <ul style="list-style-type: none"><li>• les membres 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;</li><li>• les prestations de retraite annuelles sont assujetties au plafond prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada).</li></ul>
Prestations de retraite annuelles	<ul style="list-style-type: none"><li>• les prestations de retraite sont versées à vie;</li><li>• s'il y a un conjoint survivant, il touche 60 % de la rente du participant à vie.</li></ul>
Admissibilité	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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);</li><li>• les membres peuvent toucher une rente réduite à compter de l'âge de 55 ans (53 ans s'ils ont été engagés avant 1983).</li></ul>

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. Durland, dont la participation passée au régime a été gelée. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les nouveaux employés sont admissibles à participer à une composante hybride à prestations déterminées et à cotisations déterminées du régime de retraite de la Banque Scotia.

### Régime de retraite complémentaire

Les ententes de retraite complémentaires relatives aux membres de la haute direction visés (sauf MM. Porter et Durland) 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, une tranche de la rémunération incitative est incluse.

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 600 000 \$ pour les vice-présidents à la direction et 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 ont des droits acquis à l'égard de leurs prestations de retraite complémentaires, sauf M. McGuckin. Au moment où M. Porter est devenu président et chef de la direction le 1<sup>er</sup> 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	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• son entente de retraite antérieure a été gelée en date du 31 octobre 2013;</li> <li>• les prestations de retraite s'accumulent au taux fixe de 125 000 \$ pour chaque année où il est président et chef de la direction;</li> <li>• sa rente annuelle totale provenant de toutes sources à la banque est plafonnée à 1,5 million de dollars.</li> </ul>
Sean McGuckin Dieter Jentsch James O'Sullivan	<p>Les prestations de retraite et la rémunération admissible de MM. McGuckin, Jentsch et O'Sullivan sont plafonnées comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en tant que vice-président à la direction, M. McGuckin voit sa rente plafonner à 420 000 \$ par année (70 % x 600 000 \$); M. McGuckin a ensuite été promu au poste de chef de groupe en décembre 2015 et sa rente sera plafonnée au niveau des rentes versées aux chefs de groupe au cours de l'exercice 2016;</li> <li>• en tant que chefs de groupe, MM. Jentsch et O'Sullivan voient leurs rentes plafonner à 560 000 \$ par année (70 % x 800 000 \$).</li> </ul>
Michael Durland	<p>M. Durland a participé au régime à prestations déterminées pendant cinq ans, mais il n'accumule pas de prestations de retraite à l'heure actuelle. Il a droit à une rente aux termes du régime qui est gelée et correspond à la rente maximale pouvant être versée aux termes d'un régime de retraite agréé en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu (Canada).</p>

### 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 2015.

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.

	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	21,8	531 000	1 448 000	5 282 000	1 626 000	71 000	6 979 000
Sean McGuckin	22,0	219 000	380 000	1 936 000	103 000	(6 000)	2 033 000
Michael Durland	4,7	13 000	13 000	160 000	0	(2 000)	158 000
Dieter Jentsch	32,1	393 000	559 000	4 305 000	165 000	19 000	4 489 000
James O'Sullivan	6,8	64 000	283 000	638 000	366 000	1 000	1 005 000

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 2015;
- 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, y compris les années de service décomptées cumulées durant l'année.

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 actuaires 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 31 afférente aux états financiers consolidés de 2014 et à la note 28 afférente aux états financiers consolidés de 2015.

### 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, de la chef, Ressources humaines et de tiers indépendants. 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

Nous ne concluons pas d'entente en cas de changement de contrôle avec nos membres de la haute direction visés.

### 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 un 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 unités d'actions restreintes (UAR) et 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.

### 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 haut dirigeant 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. Pour le Groupe Services bancaires et marchés mondiaux, l'âge de la retraite aux termes du régime d'UAP est de 45 ans à condition de cumuler 10 années de service, ce qui s'applique à M. Durland. M. Durland est également admissible à la retraite aux termes du régime d'options d'achat d'actions, sous réserve de nos dispositions standard en matière de non-concurrence dont il est question ci-dessus et l'âge d'admissibilité à la retraite aux termes des options de M. Durland est le même qu'aux termes du régime d'UAP;

- *salaire 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 par suite d'un changement de contrôle
<b>Salaire</b>	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire
<b>Incitatif annuel</b>	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
<b>UAR</b>	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 aux règles du 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 aux règles du régime	Les droits afférents aux unités qui n'ont pas été acquis sont acquis à la date d'acquisition normale ou, si cette date est plus rapprochée, à la date de cessation d'emploi
<b>UAP</b>	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 aux règles du 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 aux règles du 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. Le haut dirigeant a droit au paiement des unités dont les droits ont été acquis d'après un coefficient de performance de 1,0
<b>Options d'achat d'actions</b>	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 peuvent 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
<b>UADD</b>	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
<b>Rente</b>	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
<b>Avantages indirects</b>	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 droit si son emploi avait pris fin le 31 octobre 2015. 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 2015) dont les droits ont été acquis ou le seront par suite de la cessation d'emploi. Ces valeurs sont fondées sur un cours des actions de 61,49 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2015.

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.

Le salaire de base et les incitatifs annuels ne comprennent pas les sommes dont il pourrait être tenu compte en vertu de la common law et du droit civil. Les UAP ont été évaluées à l'aide d'un coefficient de performance de 1,0 et pourraient ne pas refléter les paiements réels. Le montant des prestations de retraite correspond aux prestations de retraite supplémentaires payables en sus de l'obligation au titre des prestations constituées en date du 31 octobre 2015. À l'heure actuelle, M. Durland n'accumule aucune prestation de retraite.

Valeur relative estimative à la cessation d'emploi en date du 31 octobre 2015

Nom	Élément rémunérateur	Démision	Départ à la retraite	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Cessation d'emploi avec cause juste et suffisante	Cessation d'emploi à la suite d'un changement de contrôle
Brian Porter	Salaire et incitatifs annuels	—	—	—	—	—
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	Admissible à la retraite – se reporter à « Départ à la retraite »	9,516,826	8,673,516	—	9,516,826
	Prestations de retraite	—	—	—	—	—
	Avantages indirects	—	—	—	—	—
	Total		9,516,826	8,673,516	—	9,516,826
Sean McGuckin	Salaire et incitatifs annuels	—	—	—	—	—
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	—	—	2,609,811	—	2,829,170
	Prestations de retraite	—	—	—	—	—
	Avantages indirects	—	—	—	—	—
	Total		—	2,609,811	—	2,829,170
Michael Durland <sup>1)</sup>	Salaire et incitatifs annuels	—	—	—	—	—
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	Admissible à la retraite – se reporter à « Départ à la retraite »	9,817,145	8,499,686	—	9,817,145
	Prestations de retraite	—	—	—	—	—
	Avantages indirects	—	—	—	—	—
	Total		9,817,145	8,499,686	—	9,817,145
Dieter Jentsch	Salaire et incitatifs annuels	—	—	—	—	—
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	Admissible à la retraite – se reporter à « Départ à la retraite »	3,646,044	3,258,246	—	3,646,044
	Prestations de retraite	—	—	—	—	—
	Avantages indirects	—	—	—	—	—
	Total	—	3,646,044	3,258,246	—	3,646,044
James O'Sullivan	Salaire et incitatifs annuels	—	—	—	—	—
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	—	—	1,054,467	—	1,113,510
	Prestations de retraite	—	—	—	—	—
	Avantages indirects	—	—	—	—	—
	Total	—	—	1,054,467	—	1,113,510

## 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 principes du CSF intitulés *Principles for Sound Compensation Practices* et à leurs normes d'application 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 60).

#### Rémunération fixe et variable versée

(M\$)	2015		2014	
	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR
Nombre d'employés	5	189	5	172
<b>Rémunération fixe</b>	3,2	56,4	3,2	43,2
<b>Rémunération variable</b>				
En espèces non différée	6,7	76,3	7,5	90,3
Unités d'actions à dividende non différé <sup>1)2)</sup>	0,0	0,9	0,0	1,6
En espèces différée	0,0	0,9	0,0	2,2
Unités d'actions à dividende différé <sup>1)2)</sup>	12,8	60,9	11,3	70,5
Options d'achat d'actions <sup>1)</sup>	3,2	5,8	4,8	8,4

- 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 UAR et les unités aux termes du régime de paiements différés.

#### Rémunération différée non versée et versée

(M \$)	2015		2014	
	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR
<b>Droits acquis</b>				
Espèces	0,0	0,0	0,0	0,0
Unités d'actions <sup>2)3)4)</sup>	0,0	0,0	0,0	0,0
Options d'achat d'actions <sup>3)</sup>	19,8	46,4	38,5	149,3
<b>Non acquis</b>				
Espèces <sup>3)</sup>	0,0	5,4	0,0	3,4
Unités d'actions <sup>2)3)4)</sup>	24,1	212,6	27,4	276,4
Options d'achat d'actions <sup>3)</sup>	2,8	5,9	15,9	47,5
<b>Différée totale non versée</b>	46,7	270,4	81,8	476,5
<b>Versée</b>				
Espèces	0,0	3,1	0,0	1,3
Unités d'actions <sup>2)</sup>	6,6	76,2	5,9	60,5
Options d'achat d'actions	2,3	4,8	6,3	16,6
<b>Différée totale versée</b>	8,9	84,1	12,2	78,4

- 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 2015.  
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 2015 en fonction d'ajustements explicites (comme les récupérations) ou implicites (comme la baisse du cours de nos actions).

Notre coefficient de performance relatif aux UAP de 2012 était inférieur à la cible, ce qui a entraîné une baisse de 4,6 millions de dollars sur le paiement des UAP et des attributions aux termes du régime de paiements différés.

#### Autre rémunération versée

Cinq EIIR ont reçu des attributions incitatives garanties de 3,3 millions de dollars (0 en 2014). Six d'entre eux ont reçu des attributions à l'embauche en 2015 d'un montant total de 4,4 millions de dollars (0,8 million de dollars en 2014). Des renseignements supplémentaires au sujet des indemnités de départ versées aux EIIR pour les exercices 2015 et 2014 ont été fournis au BSIF sous le couvert de la confidentialité pour protéger la vie privée des employés. Ces renseignements comprennent le nombre d'EIIR qui ont reçu des indemnités de départ, le montant total de ces indemnités ainsi que le montant de l'indemnité de départ la plus élevée.

### MESURES NON CONFORMES AUX PCGR

Nous utilisons le rendement des capitaux propres et le levier d'exploitation pour évaluer le rendement de nos régimes d'intéressement. Ces termes ne sont pas définis en vertu des PCGR, qui sont fondés sur les IFRS, et pourraient ne pas être comparables aux termes similaires utilisés par d'autres institutions financières. Nous définissons ces termes comme suit. Veuillez vous reporter à la page 13 de notre rapport annuel pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de la façon dont nous définissons et utilisons les mesures non conformes aux PCGR.

### Levier d'exploitation

La banque définit le levier d'exploitation comme le taux de croissance du total des revenus (sur une base de mise en équivalence fiscale) 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.

### Capital économique et rendement du capital économique

Aux fins de l'information financière interne, la banque répartit le capital entre ses secteurs d'exploitation d'après leur profil de risque, selon une méthode qui tient compte du risque de crédit, du risque de marché, du risque d'exploitation et des autres risques propres à chaque secteur. Le montant de capital lié au risque réparti est communément appelé « capital économique ». La méthode de calcul, les modèles et les hypothèses du capital économique sont mis à jour annuellement et appliqués prospectivement. Le rendement du capital économique des secteurs d'exploitation correspond à un ratio du bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires du secteur d'exploitation par rapport au capital économique attribué au secteur.

### Ratios des fonds propres réglementaires et de liquidité

Les ratios des fonds propres réglementaires, comme le ratio des actions ordinaires et assimilées de T1, le ratio de T1, le ratio total des fonds propres, les ratios de levier et de liquidité, ont une signification normalisée définie par le BSIF.

### Base de mise en équivalence fiscale

La banque analyse les revenus d'intérêts nets, les revenus autres que d'intérêts et le total des revenus sur une base de mise en équivalence fiscale (« BMEF »). Cette méthode consiste à majorer les revenus exonérés d'impôt gagnés sur certains titres et comptabilisés dans les revenus d'intérêts nets ou dans les revenus autres que d'intérêts jusqu'à un montant équivalent avant impôt. Une augmentation correspondante est inscrite à la charge d'impôt sur le résultat, ce qui signifie qu'il n'y a aucune incidence sur le bénéfice net. La direction est d'avis que cette méthode permet d'établir une comparaison uniforme des revenus d'intérêts nets et des revenus autres que d'intérêts découlant de sources imposables et de ceux provenant de sources non imposables et qu'elle favorise l'utilisation d'une méthode cohérente de mesure. Bien que d'autres banques utilisent également la BMEF, leur méthode pourrait ne pas être comparable à celle de la banque. Aux fins de la présentation de l'information sectorielle, les revenus et la charge d'impôt sur le résultat des secteurs sont majorés jusqu'à un montant équivalent imposable. L'élimination de la majoration au titre de la BMEF est inscrite dans le secteur Autres.

## PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS, AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET AUX EMPLOYÉS

Le tableau ci-après présente, au 12 janvier 2016, 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	596 538 982 \$	—

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 2015	Encours au 12 janvier 2016	Titres achetés grâce à l'aide financière au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2015
Programme de souscription de titres	—	—	—	—
Autres programmes				
Chef de groupe/vice-président à la direction				
Barbara Mason	prêteur	1 096 106 \$	1 000 000 \$	—
Kyle McNamara	prêteur	1 114 535 \$	1 112 779 \$	—

- 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<sup>er</sup> juin 2016. 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 919 550 \$ à l'égard de celui-ci.

## APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil a approuvé le contenu de la présente circulaire de sollicitation de procurations et il nous a autorisés à vous la faire parvenir.

La vice-présidente, Secrétariat général et bureau de gouvernance,



Julie A. Walsh

Toronto (Ontario) Canada

Le 9 février 2016



## 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  
Télec. : 416 866-7867  
Courriel : [investor.relations@scotiabank.com](mailto:investor.relations@scotiabank.com)

### CLIENTS

Veuillez 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](mailto: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  
Télec. : 1 888 453-0330  
Courriel : [service@computershare.com](mailto: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  
Télec. : 416 866-5090  
Courriel : [corporate.secretary@scotiabank.com](mailto: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](mailto: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](http://www.banquescotia.com)).

Si vous êtes un actionnaire et que vous souhaitez recevoir nos états financiers trimestriels et notre rapport de gestion en 2016, 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.

