

ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

9 avril 2019



Circulaire de sollicitation
de procurations

Se tourner
vers l'avenir

VOTRE VOTE EST IMPORTANT

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



La Banque Scotia est la banque internationale du Canada.

Nous avons à cœur d'aider nos 25 millions de clients à améliorer leur situation au moyen d'une vaste gamme de conseils, de produits et de services.

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

QUAND

Le mardi 9 avril 2019
à 9 h (heure locale)

OÙ

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

À L'ASSEMBLÉE, VOUS SEREZ APPELÉS À :

- prendre connaissance de nos états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2018 ainsi que du rapport des auditeurs connexe;
- élire les administrateurs;
- nommer les auditeurs;
- voter sur une résolution consultative portant sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction;
- voter sur les propositions d'actionnaires;
- 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 12 février 2019, 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, 1 225 917 119 actions ordinaires étaient en circulation.

Par ordre du conseil,

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

Julie A. Walsh

Toronto (Ontario) Canada

Le 12 février 2019

VOTRE VOTE EST IMPORTANT

Il est important qu'en tant qu'actionnaires de la Banque Scotia, vous exercez 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 8 avril 2019.

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

Bienvenue à notre 187^e assemblée des actionnaires

Chers actionnaires,



Thomas C. O'Neill

Président du conseil d'administration
de la Banque Scotia



Brian J. Porter

Président et chef de la direction

Nous espérons que vous serez des nôtres à l'assemblée annuelle de la Banque Scotia, qui aura lieu à Toronto le 9 avril prochain. 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.

Votre banque peut être fière de ce qu'elle a accompli au cours de la dernière année. En ce qui concerne l'avenir, nous demeurerons concentrés sur l'exécution de nos plans, tout en continuant d'accorder la priorité aux éléments les plus importants et à effectuer des investissements clés pour le futur.

L'éthique figure au centre de nos activités

La Banque Scotia est l'une des plus anciennes sociétés du Canada. Nous figurons parmi les 25 banques les plus importantes du monde, avec 25 millions de clients et une équipe composée de plus de 97 000 employés. Notre culture rigoureuse de gestion du risque et notre sens de l'éthique constituent le fondement de notre entreprise et des éléments essentiels de notre succès. Nous nous engageons à nous comporter de manière à garder la confiance de nos clients dans notre entreprise.

Investir dans l'avenir

Grâce à sa solide situation de trésorerie, la banque a été en mesure de saisir des occasions uniques dans tous les territoires où elle était présente en 2018. À l'étranger, nous avons acquis BBVA Chile ainsi que le portefeuille de prêts à la consommation et aux petites entreprises de Citibank en Colombie. Au Canada, nous avons acheté Jarislowsky Fraser et Gestion financière MD, ce qui a grandement consolidé nos activités liées à la gestion de patrimoine.

Gouvernance et leadership

Le conseil et l'équipe de direction investissent activement dans la formation, la promotion et le recrutement de hauts dirigeants qui reflètent la diversité de notre réseau et les clients que nous servons quotidiennement.

Le conseil s'engage à s'assurer que ses membres possèdent des compétences et une expérience variées. Ces dernières années, il a déployé des efforts importants pour planifier la relève afin de mieux utiliser la riche expérience de ses membres tout en intégrant de nouvelles perspectives et compétences. Cette année, nous avons eu l'honneur d'accueillir Benita Warmbold au sein du conseil. Benita possède des compétences importantes en finance et comptabilité ainsi qu'une solide expérience en matière de leadership à l'échelle internationale. Nous souhaitons également remercier Eduardo Pacheco pour ses services et sa contribution au conseil. M. Pacheco a en effet décidé de ne pas présenter sa candidature aux fins de réélection. Il s'agit également d'une année de transition pour le leadership du conseil. C'est en toute confiance que le conseil a élu Aaron Regent en tant que nouveau président du conseil après l'assemblée générale annuelle, sous réserve de sa réélection. Aaron siège au conseil depuis 2013, a participé à la transformation vécue par notre banque et saura faire bénéficier au conseil, qui commence un nouveau chapitre de son histoire, toute l'étendue et la profondeur de son expérience.

Perspectives d'avenir

Le secteur des services financiers à l'échelle mondiale continue d'évoluer rapidement en raison des nouvelles technologies, des attentes des clients et de la réglementation, qui façonnent bon nombre des changements. Votre banque s'engage à trouver des solutions innovatrices qui satisferont non seulement aux exigences actuelles, mais répondront également aux besoins futurs qui évoluent rapidement. Dans ce contexte, le conseil soutient pleinement l'orientation stratégique de l'équipe de direction de la banque et les mesures prises dans l'ensemble de l'entreprise. Nous sommes convaincus que ces mesures créeront une expérience supérieure pour nos clients et qu'elles procureront de la valeur à nos actionnaires à moyen et à long terme.

Nous espérons que vous serez des nôtres à Toronto le 9 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	18
Rémunération des administrateurs	19
• Éléments du programme	19
• Tableau de la rémunération versée aux administrateurs en 2018	20
Actionnariat des administrateurs	21
Propositions d'actionnaires ...	22

2

Gouvernance	29
À propos du conseil	32
• Structure du conseil	32
À propos de nos administrateurs	33
• Indépendance et diversité ..	33
• Intégrité et engagement ..	34
• Compétences et expérience	35
• Durée d'occupation du poste et limites applicables à la durée des mandats	36
• Siéger au conseil d'autres sociétés ouvertes	37
• Mise en candidature des administrateurs	37
• Politique en matière de vote majoritaire	38
Priorités du conseil	39
• Orientation stratégique	39
• Surveillance du risque	39
• Saine gouvernance	42
• Développement du leadership, diversité et évaluation	44
Formation et évaluation des administrateurs	45
• Communication et accès à l'information continu	45
• Orientation	46
• Formation continue	46
• Évaluation du conseil	48
Rapports des comités	50

3

Rémunération de la haute direction	54
Message du président du comité des ressources humaines	54
Analyse de la rémunération ..	58
1. Stratégie	58
2. Gouvernance de la rémunération	65
3. Processus de prise de décisions	70
4. Éléments du programme ..	73
5. Décisions en matière de rémunération en 2018	79
6. Rendement des actions et coût de la direction	94
Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2018	96
• Tableau sommaire de la rémunération	96
• Attributions au titre des régimes d'intérêsement ..	98
• Prestations de retraite	101
• Cessation d'emploi et changement de contrôle	103
Autre information	106
• Rémunération des employés qui ont une incidence importante sur notre exposition au risque	106
• Mesures d'évaluation de la performance des activités	107
• Mesures non conformes aux PCGR	107
• Prêts aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux employés	109
• Assurance de la responsabilité civile des administrateurs et des membres de la haute direction	109
• Approbation des administrateurs	109

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 12 février 2019 (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 9 avril 2019.

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 5 février 2019 et tous les montants en dollars sont en dollars canadiens.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Vous trouverez de l'information financière au sujet de la Banque Scotia dans nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion (le rapport de gestion) de 2018. L'information financière et d'autres renseignements au sujet de la Banque Scotia, y compris notre notice annuelle (la notice annuelle) et nos états financiers trimestriels, sont affichés sur notre site Web (www.banquescotia.com), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur le site Web de la Securities and Exchange Commission (la SEC) des États-Unis (www.sec.gov).

Vous pouvez obtenir gratuitement un exemplaire de ces documents, de la présente circulaire et de tout document intégré aux présentes par renvoi en en faisant la demande par écrit à 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.

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

GOUVERNANCE

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 pour 2018 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 2018 ainsi que le rapport des auditeurs connexe seront présentés à l'assemblée. Vous trouverez ces documents dans notre rapport annuel, qui est affiché sur notre site Web.

2. ÉLIRE LES ADMINISTRATEURS

Conformément à notre politique en matière de vote majoritaire, vous élirez individuellement 14 administrateurs qui siégeront à notre conseil jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient élus ou nommés. Vous trouverez des renseignements au sujet des candidats proposés aux postes d'administrateur et sur notre politique en matière de vote majoritaire aux pages 9 et suivantes et à la page 38, 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 rigoureusement la performance et l'indépendance de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. (KPMG) et recommande la reconduction du mandat de KPMG à titre d'auditeurs nommés par les actionnaires jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle. KPMG est l'un de nos auditeurs depuis 1992 et notre unique auditeur depuis mars 2006. L'an dernier, 99,1 % des actionnaires ont voté pour la reconduction du mandat de KPMG à titre d'auditeurs. Un représentant de KPMG assistera 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 2018 et 2017. 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\$	2018	2017
Services d'audit		
Les services d'audit ont généralement trait aux audits et à l'examen d'états financiers prévus par la loi, aux rapports d'attestation exigés par les organismes de réglementation ainsi qu'aux services liés aux déclarations d'inscription, aux prospectus, aux rapports périodiques et aux autres documents déposés auprès des autorités de réglementation des valeurs mobilières ou aux autres documents diffusés dans le cadre de placements de titres.	28,9 \$	28,5 \$
Services liés à l'audit	0,8	0,8
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.	–	–
Services-conseils en fiscalité autres que d'audit	–	–
Les services-conseils en fiscalité autres que d'audit se rapportent principalement à des procédures précises d'examen exigées par les autorités fiscales locales, à l'attestation des déclarations de revenus de certaines filiales comme l'exigent les autorités fiscales locales et à un examen destiné à établir la conformité à une entente intervenue avec les autorités fiscales.	0,4	0,4
Autres services non liés à l'audit		
Les autres services non liés à l'audit consistent principalement en la traduction d'états financiers de l'anglais vers d'autres langues et en la révision de cette traduction.	30,1 \$	29,7 \$
Total		

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.

Depuis 2010, nous tenons ce vote consultatif annuel pour donner aux actionnaires l'occasion de formuler des commentaires importants au conseil. Ce vote ne diminue pas le rôle et la responsabilité du conseil. L'an dernier, 94,7 % des actionnaires ont voté *pour* notre démarche en matière de rémunération de la haute direction et celle-ci a reçu l'approbation de 92,6 % et plus des actionnaires chaque année.

La lettre du président du comité des ressources humaines, qui figure aux pages 54 et suivantes, décrit notre démarche en matière de rémunération de la haute direction en 2018. Notre programme de rémunération de la haute direction cadre avec notre objectif de livrer des résultats solides, constants et prévisibles à nos actionnaires à long terme. Nos pratiques sont conformes à la politique modèle de consultation sur la rémunération élaborée par la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises (la CCSGE) à l'égard des conseils d'administration.

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

Il est résolu, sur une base consultative et non pas pour diminuer le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération de la haute direction énoncée dans la présente circulaire de sollicitation de procurations remise avant l'assemblée annuelle des actionnaires de 2019 de la banque.

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

Cette année, vous serez appelé à examiner trois propositions. Vous pouvez prendre connaissance de ces propositions ainsi que des motifs pour lesquels le conseil recommande de voter contre celles-ci aux pages 22 et suivantes.

La date limite pour la présentation de propositions devant être examinées à l'assemblée annuelle de l'année prochaine est le 13 novembre 2019. Les propositions doivent être envoyées à la secrétaire de La Banque de Nouvelle-Écosse, 44 King Street West, Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1 ou à corporate.secretary@scotiabank.com.

APPROBATION DES ACTIONNAIRES

Chacun des points soumis au vote exige l'approbation de la majorité des voix exprimées en personne ou par procuration à l'assemblée. Les administrateurs sont assujettis à notre politique en matière de vote majoritaire (se reporter à la page 38).

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 12 février 2019, 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 envoyant vos instructions de vote avant l'assemblée, 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 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. Vous êtes un actionnaire inscrit si les actions dont vous avez la propriété sont immatriculées directement à votre nom auprès de notre agent des transferts, Computershare. Votre nom figurera sur un certificat d'actions ou un relevé produit par un système d'inscription directe confirmant les actions que vous détenez.

Actions ordinaires en circulation

1 225 881 043 le
5 février 2019,
date de la présente
circulaire

1 225 917 119 le
12 février 2019, date
de référence

	Actionnaires non inscrits (véritables)	Actionnaires inscrits
	Votre intermédiaire vous a fait parvenir avec les présentes un formulaire d'instructions de vote. Il se pourrait que les actions que vous détenez en tant qu'actionnaire non inscrit ne soient pas inscrites dans nos registres. Vous devez donc suivre les instructions de vote reçues de votre intermédiaire.	Nous vous avons fait parvenir avec les présentes un formulaire de procuration. Une procuration est un document qui autorise une autre personne à assister à l'assemblée et à voter pour vous.
Si vous souhaitez assister à l'assemblée et y voter en personne	Veuillez suivre les instructions qui figurent dans le formulaire d'instructions de vote. Dans la plupart des cas, vous n'aurez qu'à inscrire votre nom en caractères d'imprimerie dans l'espace prévu pour la nomination d'un fondé de pouvoir et à retourner le formulaire d'instructions de vote de la manière indiquée par votre intermédiaire. Votre intermédiaire pourrait également vous autoriser à le faire en ligne. Ne remplissez pas la section relative à l'exercice des droits de vote du formulaire d'instructions de vote étant donné que vous voterez à l'assemblée. Si le formulaire d'instructions de vote ne prévoit pas d'espace pour la nomination d'un fondé de pouvoir, vous pourriez devoir y indiquer que vous souhaitez assister à l'assemblée. Veuillez suivre les instructions qui figurent dans le formulaire d'instructions de vote pour présenter une telle demande, et votre intermédiaire vous fera parvenir une procuration que vous devrez retourner à notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada (Computershare) au plus tard à la date limite, soit le 8 avril 2019 à 17 h (heure de l'Est). Veuillez vous inscrire auprès de Computershare à votre arrivée à l'assemblée.	Ne remplissez pas le formulaire de procuration et ne nous le retournez pas . Veuillez l'apporter avec vous à l'assemblée. Veuillez vous inscrire auprès de Computershare à votre arrivée à l'assemblée.

	Actionnaires non inscrits (véritables)	Actionnaires inscrits
Si vous ne prévoyez pas assister à l'assemblée, mais que vous voulez voter à l'avance ou nommer une personne pour qu'elle vote pour vous à l'assemblée	<p>Veuillez 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>Veuillez 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 8 avril 2019 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 8 avril 2019 à 17 h (heure de l'Est).</p> <p>Vous pouvez retourner votre procuration de l'une ou l'autre des façons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • par la poste, dans l'enveloppe fournie à cette fin; • par télécopieur, au 1 866 249-7775 (si les documents sont envoyés à partir du Canada ou des États-Unis) ou au 416 263-9524 (s'ils sont envoyés à partir d'autres pays); • par Internet. Allez à www.voteendirect.com et suivez les instructions en ligne.
Si vous changez d'avis	<p>Si vous avez fourni à votre intermédiaire des instructions de vote et que vous changez d'avis quant à la manière d'exercer vos droits de vote ou que vous décidez d'assister à l'assemblée et d'y voter en personne, veuillez communiquer avec votre intermédiaire, qui vous indiquera quoi faire.</p> <p>Si votre intermédiaire vous donne la possibilité de transmettre vos instructions de vote par Internet, vous pouvez également <i>modifier</i> vos instructions par Internet dans la mesure où votre intermédiaire reçoit les nouvelles instructions suffisamment à l'avance pour pouvoir y donner suite avant la date limite.</p> <p>Veuillez confirmer la date limite auprès de votre intermédiaire.</p>	<p>Si vous souhaitez révoquer votre procuration, vous devez envoyer un avis écrit signé précisant vos instructions à l'une des personnes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • notre secrétaire, au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le dernier jour ouvrable avant l'assemblée (ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement), à l'adresse suivante : Bureaux de la direction de La Banque de Nouvelle-Écosse, 44 King Street West, Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1 À l'attention de Julie Walsh, vice-présidente principale, Secrétariat général et chef, Gouvernance Téléc. : 416 866-5090 • Craig Thompson, vice-président principal régional, Région de l'Atlantique, au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le dernier jour ouvrable avant l'assemblée (ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement) à l'adresse suivante : Siège social de La Banque de Nouvelle-Écosse, 1709 Hollis Street, Halifax (Nouvelle-Écosse) Canada B3J 1W1 Téléc. : 1 877 841-9920 • le président de l'assemblée, avant le début de l'assemblée (ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement). <p>Vous pouvez également révoquer votre procuration de toute autre façon autorisée par la loi. Vous pouvez modifier vos instructions de vote en votant une fois de plus à l'aide d'Internet ou par télécopieur. Vos instructions de vote doivent parvenir à Computershare au plus tard à la date limite indiquée ci-dessus. Vous pouvez également les transmettre en votant en personne à l'assemblée.</p>

Vous voulez voter, mais ne pouvez assister à l'assemblée?

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 pouvez nommer quiconque à titre de fondé de pouvoir pour vous représenter à l'assemblée. Veuillez 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'actionnaires, 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'actionnaires.

CONFIDENTIALITÉ

Pour préserver la confidentialité du vote, Computershare compte toutes les procurations.

Computershare discute avec nous des procurations seulement si la loi l'y oblige, si un actionnaire entend clairement communiquer avec la direction ou en cas de course aux procurations.

QUORUM

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

RÉSULTATS DU VOTE

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

RÉCEPTION DES DOCUMENTS DESTINÉS AUX ACTIONNAIRES PAR COURRIEL

Les actionnaires peuvent s'inscrire pour recevoir par courriel les documents destinés aux actionnaires, y compris la présente circulaire, comme suit :

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

QUESTIONS ?

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

À propos des candidats aux postes d'administrateur

Cette année, il y a 14 candidats aux postes d'administrateur.

Chacun possède une gamme variée de compétences, d'expériences et de connaissances. Ils ont été choisis en fonction de leur intégrité, de leurs compétences collectives et de leur capacité à aider à résoudre le large éventail de questions que le conseil examine dans le cadre de la surveillance de nos activités et affaires. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de nos attentes envers les administrateurs et du fonctionnement du conseil aux pages 32 et suivantes.

INDÉPENDANCE

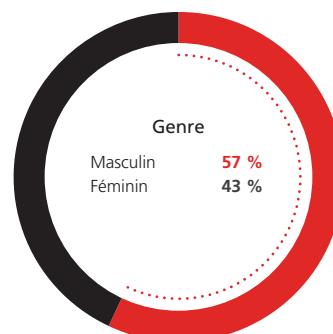
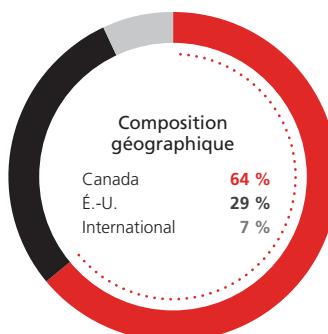
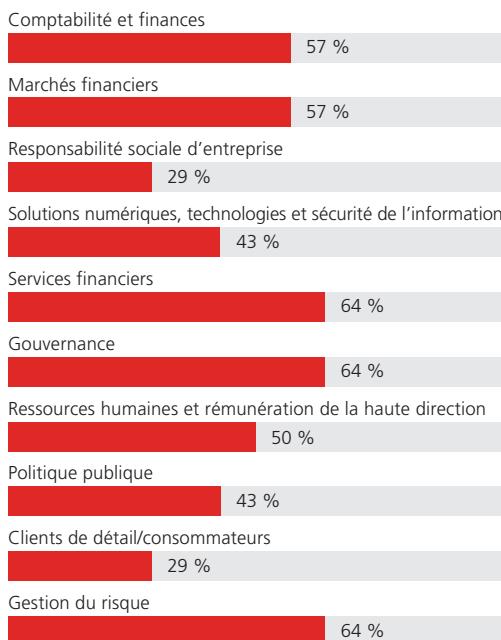
Treize de nos 14 candidats aux postes d'administrateur sont indépendants et aucun n'a été haut dirigeant de la banque. Avoir un conseil indépendant est l'une des façons de nous assurer que le conseil est en mesure de fonctionner de façon indépendante de la direction et de prendre des décisions qui sont dans l'intérêt de la Banque Scotia et de nos actionnaires. Brian Porter n'est pas indépendant en raison de son rôle de président et chef de la direction de la banque (le président et chef de la direction).

Treize de nos 14 candidats aux postes d'administrateur sont indépendants.

DIVERSITÉ

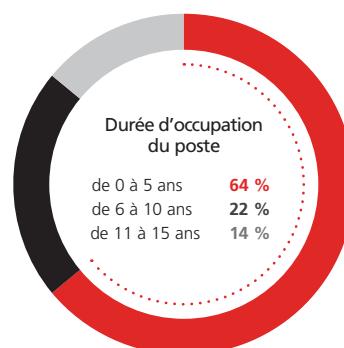
Chacun des administrateurs possède une riche expérience en leadership et en élaboration de stratégies. Leur diversité sur le plan des compétences, de l'expérience, de la représentation géographique et du genre constitue un atout essentiel pour le conseil qui bénéficie ainsi de perspectives uniques (vous trouverez des renseignements au sujet de la façon dont nous définissons généralement la diversité à la page 33).

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 5,2 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 36).



PROFILS DES ADMINISTRATEURS

Chaque candidat à un poste d'administrateur a fourni l'information au sujet du nombre d'actions de la Banque Scotia qu'il détient ou sur lesquelles il exerce une emprise ou a la haute main. Cette information ainsi que les détails relatifs aux unités d'actions à dividende différé à l'intention des administrateurs (les UADDA) qu'ils détiennent sont à jour en date du 31 octobre 2018. La valeur des actions ordinaires et des UADDA est calculée en fonction du cours de clôture de nos actions ordinaires à la Bourse de Toronto (la TSX) le 31 octobre 2018, soit 70,65 \$ pour 2018 et du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2017, soit 83,28 \$ pour 2017. Les exigences concernant l'actionnariat correspondent à cinq fois la tranche en titres de capitaux propres de la rémunération annuelle (725 000 \$ pour les administrateurs et 850 000 \$ pour le président du conseil), et les administrateurs ont cinq ans pour satisfaire à ces exigences.

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

Les renseignements relatifs à la présence aux réunions reflètent le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2018 et le nombre de réunions auxquelles chaque candidat a assisté pendant qu'il siégeait au conseil ou à un comité.



Nora A. Aufreiter
Toronto (Ontario) Canada
Administratrice depuis 2014
Âge : 59 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2018 — a obtenu 99,8 % de votes **pour**

Nora Aufreiter est administratrice de sociétés et elle était auparavant associée principale de McKinsey & Company, société de consultation internationale. Au cours de sa carrière de 27 ans chez McKinsey, elle a occupé divers postes de direction, notamment celui de directrice générale du bureau de Toronto et celui de responsable de la ligne de service numérique et omnicanal pour l'Amérique du Nord. De plus, elle a été membre de comités de personnel mondiaux de cette entreprise. Elle a travaillé partout au Canada, aux États-Unis et dans le monde auprès de clients œuvrant notamment dans les secteurs du service à la clientèle, y compris le service à la clientèle de détail, des services aux consommateurs, des services financiers et de l'énergie, ainsi que dans le secteur public. Elle a obtenu un baccalauréat en administration des affaires avec distinction de l'Ivey Business School de l'université de Western Ontario et une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School. En 2011, elle a été désignée comme étant l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada. En juin 2018, l'université de Western Ontario a décerné à Mme Aufreiter un doctorat honorifique en droit.

Indépendante

Compétences et expérience clés

Solutions numériques, technologies et sécurité de l'information
Services financiers
Gouvernance
Ressources humaines et rémunération de la haute direction
Clients de détail/ consommateurs

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 21 sur 22 / 95 %

Conseil	Présence aux réunions		Comités	Présence aux réunions	
	9 sur 9 / 100 %	Gouvernance Ressources humaines		6 sur 6 / 100 % 6 sur 7 / 86 %	

Exercice	PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES			Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres	
	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	
2018	2 500	8 540	11 040	603 351 \$	779 976 \$
2017	1 000	6 331	7 331	527 246 \$	610 526 \$
Variation	1 500	2 209	3 709	76 105 \$	169 450 \$

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

The Kroger Co. (de 2014 à aujourd'hui)

Politique financière | Responsabilités publiques



Guillermo E. Babatz
Mexico, Mexique
Administrateur depuis 2014
Âge : 50 ans
Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2029
A assisté à l'assemblée annuelle de 2018 — a obtenu 99,8 % 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**

Comptabilité et finances
Marchés financiers
Services financiers
Politique publique
Gestion du risque

Satisfait aux exigences pour être un expert financier du comité d'audit

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Ressources humaines Évaluation des risques	7 sur 7 / 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
2018	1 800	9 640	11 440	681 066 \$	808 236 \$	1,1x
2017	1 019	7 385	8 404	615 023 \$	699 885 \$	0,9x
Variation	781	2 255	3 036	66 043 \$	108 351 \$	

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

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



Scott B. Bonham
Atherton (Californie) États-Unis.
Administrateur depuis 2016
Âge : 57 ans
Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2028
A assisté à l'assemblée annuelle de 2018 — a obtenu 99,8 % de votes **pour**

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

Indépendant**Compétences et expérience clés**

Comptabilité et finances
Marchés financiers
Solutions numériques, technologies et sécurité de l'information
Gouvernance
Gestion du risque

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	5 sur 5 / 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
2018	1 500	8 904	10 404	629 068 \$	735 043 \$	1,0x
2017	1 000	5 531	6 531	460 622 \$	543 902 \$	0,8x
Variation	500	3 373	3 873	168 446 \$	191 141 \$	

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle	
Les Compagnies Loblaws limitée (de 2016 à aujourd'hui)		Audit Risque et conformité
Magna International Inc. (de 2012 à aujourd'hui)		—



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

Administrateur depuis 2013
Âge : 70 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2018 — a obtenu 99,8 % de votes **pour**

Charles Dallara est président du conseil des Amériques, associé et membre du conseil d'administration de Partners Group Holding AG, société de gestion d'actifs et de placements sur les marchés privés établie en Suisse. Il compte 42 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.

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 21 sur 21 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Audit et révision Évaluation des risques	5 sur 5 / 100 % 7 sur 7 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES					
Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2018	1 500	9 867	11 367	697 104 \$	803 079 \$ 1,1x
2017	1 500	7 602	9 102	633 095 \$	758 015 \$ 1,0x
Variation	0	2 265	2 265	64 009 \$	45 064 \$

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



Tiff Macklem, Ph. D.
Toronto (Ontario) Canada
Administrateur depuis 2015
Âge : 57 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2018 — a obtenu 99,8 % de votes **pour**

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

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

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES					
Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2018	1 300	11 802	13 102	833 811 \$	925 656 \$ 1,3x
2017	1 110	7 797	8 907	649 334 \$	741 775 \$ 1,0x
Variation	190	4 005	4 195	184 477 \$	183 881 \$

POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES			Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
—			—

Indépendant

Compétences et expérience clés

Responsabilité sociale d'entreprise Services financiers Gouvernance Politique publique Gestion du risque

Indépendant

Compétences et expérience clés

Comptabilité et finances Services financiers Gouvernance Politique publique Gestion du risque



Michael D. Penner
Westmount (Québec)
Canada
Administrateur depuis 2017
Âge : 49 ans
Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2030
A assisté à l'assemblée annuelle de 2018 – a obtenu 99,8% de votes **pour**

Michael Penner est administrateur de sociétés et l'ancien président du Conseil d'administration d'Hydro-Québec. Il a été président et chef de la direction de Peds Chaussettes avant de vendre son entreprise à Vêtements de sport Gildan Inc. en août 2016. Actif au sein de la collectivité, M. Penner est membre du conseil de l'IAS Québec et il a siégé aux conseils d'administration des Grands Ballets Canadiens de Montréal, de l'École Selwyn House, de la Hofstra University School of Law et de McGill University Football. M. Penner est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université McGill et d'une licence en droit de la Hofstra University de New York.

Indépendant

Compétences et expérience clés

Responsabilité sociale d'entreprise
Gouvernance
Ressources humaines et rémunération de la haute direction
Politique publique
Clients de détail/ consommateurs

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	5 sur 5 / 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
2018	14 091	4 181	18 272	295 388 \$	1 290 917 \$	1,8x
2017	4 091	1 006	5 097	83 780 \$	424 478 \$	0,6x
Variation	10 000	3 175	13 175	211 608 \$	866 439 \$	

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

—

Non indépendant

Compétences et expérience clés

Comptabilité et finances
Marchés financiers
Services financiers
Clients de détail/ consommateurs
Gestion du risque



Brian J. Porter
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis 2013

Âge : 60 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2018 — a obtenu 99,8% de votes **pour**

Brian Porter est président et chef de la direction de la Banque Scotia. Il s'est joint à cette dernière en 1981 et y a gravi graduellement les échelons. Il a été chef, Gestion du risque, de la banque de 2005 à 2008, puis chef, Groupe Risque et Trésorerie, de 2008 à 2010, et chef, Groupe Opérations Internationales, de 2010 à 2012. M. Porter a été nommé président de la Banque Scotia en novembre 2012. Il en est chef de la direction depuis le 1^{er} novembre 2013. M. Porter est actuellement membre du conseil d'administration du Conseil canadien des affaires et du Council of the Americas ainsi que vice-président du conseil et trésorier de l'Institute of International Finance (IIF) de Washington. De plus, il préside le conseil des fiduciaires du University Health Network (UHN) ainsi que la campagne 2018 de Centraide du Grand Toronto.

M. Porter est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'université Dalhousie et il a obtenu un doctorat honorifique en droit de cette université en 2008 et un autre de l'université Ryerson en 2018. Il est aussi diplômé du programme de gestion avancé de la Harvard Business School.

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 ¹⁾
2018	122 906	17 494	254 273	394 673	1 235 960 \$	27 883 647 \$
2017	105 596	16 761	237 307	359 664	1 395 834 \$	29 952 818 \$
Variation	17 310	733	16 966	35 009	(159 874)\$	(2 069 171)\$

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

—

1) M. Porter doit détenir l'équivalent de huit fois son salaire de base sous forme de titres de capitaux propres et surpasser cette exigence concernant l'actionnariat. Il est tenu compte des actions ordinaires, des UADD, des UAP et des titres détenus par l'intermédiaire de notre Programme d'actionnariat des employés aux fins de cette exigence. Se reporter aux pages 61 et 84 pour obtenir des détails à ce sujet.



Una M. Power

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Administratrice depuis avril 2016

Âge : 54 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2018 — a obtenu 99,8 % de votes **pour**

Una Power est administratrice de sociétés et a été auparavant chef des finances de Nexen Energy ULC, société énergétique auparavant cotée en bourse qui est une filiale en propriété exclusive de CNOOC Limited. Durant sa carrière de 24 ans auprès de Nexen, Mme 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. Mme 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 et finances
Marchés financiers
Solutions numériques, technologies et sécurité de l'information
Ressources humaines et rémunération de la haute direction
Gestion du risque

Experte financière désignée du comité d'audit

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 21 sur 21 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Audit et révision (présidente) Ressources humaines	5 sur 5 / 100 % 7 sur 7 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDAs	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDAs	Valeur des UADDAs	Valeur des actions ordinaires et des UADDAs	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2018	5 783	8 802	14 585	621 861 \$	1 030 430 \$	1,4x
2017	2 500	4 794	7 294	399 244 \$	607 444 \$	0,8x
Variation	3 283	4 008	7 291	222 617 \$	422 986 \$	

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

Ressources Teck Limitée (de 2017 à aujourd'hui)	Audit Réserves
Kinross Gold Corporation (de 2013 à aujourd'hui)	Audit et gestion des risques Responsabilité d'entreprise et aspects techniques



Aaron W. Regent

Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis 2013

Âge : 53 ans

Non admissible au renouvellement de son mandat en avril 2028

A assisté à l'assemblée annuelle de 2018 — 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., sociétés qui participent à l'acquisition, au développement et à l'exploitation d'actifs miniers à l'échelle mondiale. Il a été président et chef de la direction de la Société aurifère Barrick de janvier 2009 à juin 2012. Auparavant, il a été associé directeur principal de Brookfield Asset Management et cochef de la direction de Brookfield Infrastructure Group, société de gestion d'actifs, ainsi que président et chef de la direction de Falconbridge Limitée. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'université de Western Ontario et comptable agréé Fellow de CPA Ontario.

Indépendant

Compétences et expérience clés

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

Satisfait aux exigences pour être un expert financier du comité d'audit

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

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

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDAs	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDAs	Valeur des UADDAs	Valeur des actions ordinaires et des UADDAs	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2018	45 777	21 201	66 978	1 497 851 \$	4 731 996 \$	6,5x
2017	19 377	16 801	36 178	1 399 187 \$	3 012 904 \$	4,2x
Variation	26 400	4 400	30 800	98 664 \$	1 719 092 \$	

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

Nutrien Ltd. (de 2018 à aujourd'hui)	Audit Ressources humaines et rémunération
Potash Corporation of Saskatchewan Inc. (de 2015 à 2018)	

En date du 2 janvier 2018, Agrium Inc. et Potash Corporation of Saskatchewan Inc. ont fusionné pour devenir Nutrien Ltd.



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

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Administratrice depuis 2008

Âge : 66 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2018 — a obtenu 99,6 % de votes **pour**

Indira Samarasekera est conseillère principale au sein du cabinet d'avocats Bennett Jones LLP et administratrice de sociétés. Elle a été présidente et vice-rectrice de l'université de l'Alberta de 2005 à 2015 et, auparavant, vice-présidente, Recherche, de l'université de la Colombie-Britannique de 2000 à 2005. Mme Samarasekera est membre de la Trilateral Commission et titulaire d'un baccalauréat ès sciences (génie mécanique) de l'université de Ceylan (Sri Lanka), d'une maîtrise ès sciences (génie mécanique) de l'université de la Californie, à titre de boursière Hayes Fulbright, et d'un doctorat (génie métallurgique) de l'université de la Colombie-Britannique. Elle est officière de l'Ordre du Canada et Foreign Associate de la National Academy of Engineering des États-Unis et elle a obtenu un doctorat ès sciences honorifique de l'université Queen's en mai 2018.

Indépendante

Compétences et expérience clés

Responsabilité sociale d'entreprise
Solutions numériques, technologies et sécurité de l'information
Gouvernance
Ressources humaines et rémunération de la haute direction
Politique publique

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 21 sur 22 / 95 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Gouvernance Ressources humaines	6 sur 6 / 100 % 6 sur 7 / 86 %

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
2018	1 948	35 998	37 946	2 543 259 \$	2 680 885 \$	3,7x
2017	1 948	32 638	34 586	2 718 093 \$	2 880 322 \$	4,0x
Variation	0	3 360	3 360	(174 834)\$	(199 437)\$	

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Stelco Holdings Inc. (de 2018 à aujourd'hui)	Environnement, santé et sécurité
TransCanada Corporation (de 2016 à aujourd'hui)	Audit Ressources humaines
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 : 66 ans

Ne sera plus admissible
au renouvellement de
son mandat en avril 2023A assisté à l'assemblée
annuelle de 2018 —
a obtenu 99,8 %
de votes **pour**

Susan Segal a été élue présidente et chef de la direction de l'Americas Society, qui fait la promotion de l'éducation, des débats et du dialogue dans les Amériques, et du Council of the Americas, organisation commerciale dont les membres partagent un intérêt commun pour l'hémisphère occidental, 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 Aguilaz Azteca, le prix le plus prestigieux décerné à un étranger. En 2013, la North American-Chilean Chamber of Commerce lui a attribué le titre de « Honorary Chilean of the Year ». En 2018, Mme Segal a été décorée de l'Ordre du mérite pour services distingués, rang de grand officier, du Pérou décerné au nom du président Martin Vizcarra.

Indépendante**Compétences et
expérience clés**Marchés financiers
Services financiers
Gouvernance
Politique publique
Gestion du risque**ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 22 sur 22 / 100 %**

Conseil	Présence aux réunions	Comités		Présence aux réunions
		Gouvernance (présidente)	Évaluation des risques	
	9 sur 9 / 100 %			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
2018	1 839	25 595	27 434	1 808 287 \$	1 938 212 \$	2,7x
2017	1 000	21 075	22 075	1 755 126 \$	1 838 406 \$	2,5x
Variation	839	4 520	5 359	53 161 \$	99 806 \$	

**POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS
AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES
AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES****Membre de comités du conseil à l'heure actuelle**

Vista Oil and Gas S.A.B. de C.V. (de 2017 à aujourd'hui)	Audit Gouvernance Ressources humaines
MercadoLibre, Inc. (de 2012 à aujourd'hui)	Audit

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

Indépendante**Compétences et
expérience clés**Responsabilité sociale
d'entreprise
Services financiers
Gouvernance
Ressources humaines
et rémunération de la haute
direction
Clients de détail/
consommateurs**ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 22 sur 22 / 100 %**

Conseil	Présence aux réunions	Comités		Présence aux réunions
		Gouvernance	Ressources humaines	
	9 sur 9 / 100 %			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
2018	13 021	28 654	41 675	2 024 405 \$	2 944 339 \$	4,1x
2017	13 021	24 453	37 474	2 036 446 \$	3 120 835 \$	4,3x
Variation	0	4 201	4 201	(12 041)\$	(176 496)\$	

**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, Mme Thomas siégeait 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
West Vancouver
(Colombie-Britannique) Canada
Administrateur depuis 2016
Âge : 49 ans
Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2028
A assisté à l'assemblée de 2018 — a obtenu 99,1 % de votes **pour**

Scott Thomson est le président et chef de la direction de Fanning International Inc., premier concessionnaire d'équipement Caterpillar au monde. Avant de se joindre à Fanning 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 et finances
Marchés financiers
Solutions numériques, technologies et sécurité de l'information
Services financiers
Ressources humaines et rémunération de la haute direction
Expert financier désigné du comité d'audit

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Audit et révision Gouvernance Ressources humaines	5 sur 5 / 100 % 3 sur 3 / 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
2018	6 570	8 122	14 692	573 819 \$	1 037 990 \$	1,4x
2017	2 670	4 781	7 451	398 162 \$	620 519 \$	0,9x
Variation	3 900	3 341	7 241	175 657 \$	417 471 \$	

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

Finning International Inc. (de 2013 à aujourd'hui)	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Interfor Corporation (de 2012 à 2016)	Sécurité, environnement et responsabilité sociale

En date du 10 avril 2018, M. Thomson s'est joint au comité des ressources humaines et a cessé de siéger au comité de gouvernance.



Benita M. Warmbold
Toronto (Ontario) Canada
Administratrice depuis octobre 2018
Âge : 60 ans
Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2031
Nommée au conseil après l'assemblée annuelle de 2018

Administratrice d'entreprises, Benita Warmbold a été directrice générale principale et chef des finances de l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada (RPC). Elle s'est retirée de ses fonctions en juillet 2017. Au cours de ses neuf années à l'Office d'investissement du RPC, Mme Warmbold a eu sous sa charge les activités liées aux affaires financières, fiscales et juridiques, ainsi que celles en lien avec la gestion du risque, du rendement et des données, l'audit interne, la technologie et les investissements. Avant son arrivée à l'Office d'investissement en 2008, elle a occupé des postes dans la haute direction de Northwater Capital, de la Corporation de développement des investissements du Canada et de KPMG. De plus, elle siège au conseil d'administration du Conseil canadien sur la reddition de comptes. Détentrice d'un baccalauréat en commerce qu'elle a obtenu avec distinction de l'université Queen's, Mme Warmbold est comptable professionnelle agréée et Fellow de CPA Ontario. Son nom a figuré à trois reprises parmi ceux des 100 femmes les plus influentes au Canada et elle a été intronisée au temple de la renommée du Women's Executive Network (WGN) en 2016

Indépendante
Compétences et expérience clés
Comptabilité et finances
Marchés financiers
Solutions numériques, technologies et sécurité de l'information
Services financiers
Gestion du risque
Expert financière désignée du comité d'audit

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 3 sur 3 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	1 sur 1 / 100 %	Audit et révision Ressources humaines	1 sur 1 / 100 % 1 sur 1 / 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
2018	2 000	26	2 026	1 837 \$	143 137 \$	0,2x

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

Groupe SNC-Lavalin Inc. (de 2017 à aujourd'hui)	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Methanex Corporation (de 2016 à aujourd'hui)	Audit, finance et gestion du risque (présidente) Gestion responsable

En date du 29 octobre 2018, Mme Warmbold s'est jointe au comité d'audit et de révision et au comité des ressources humaines.

Présence aux réunions

Le tableau ci-après indique le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2018 et l'assiduité globale à ces réunions des membres pertinents pour cette période.

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. Les administrateurs ont également tenu des rencontres avec les autorités de réglementation, les actionnaires ou les groupes représentant des actionnaires qui ne sont pas indiquées dans le tableau ci-après.

	Réunions	Présence
Conseil	9	100 %
Comité d'audit et de révision	5	100 %
Comité de gouvernance	6	100 %
Comité des ressources humaines	7	96 %
Comité d'évaluation des risques	7	100 %
Nombre total de réunions	34	99 %

Le tableau ci-après indique le nombre de réunions du conseil et des comités auxquelles les administrateurs qui ne renouvellent pas leur mandat ont assisté au cours de l'exercice 2018.

	Réunions	Présence
Tom O'Neill		
Conseil	9 sur 9	100 %
Comité d'audit et de révision	5 sur 5	100 %
Comité de gouvernance	6 sur 6	100 %
Comité des ressources humaines	7 sur 7	100 %
Comité d'évaluation des risques	7 sur 7	100 %
Eduardo Pacheco		
Conseil	9 sur 9	100 %
Comité d'évaluation des risques	7 sur 7	100 %

Rémunération des administrateurs

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

Chaque année, le comité de gouvernance procède à un examen approfondi de la rémunération des administrateurs, qu'il compare à celle de notre groupe de comparaison constitué de banques canadiennes et de sociétés d'assurance (soit notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération des hauts dirigeants) ainsi que de plusieurs sociétés à grande capitalisation faisant partie de l'indice TSX 60 (notamment BCE, Canadian Tire, CN, Magna, Suncor et TransCanada). Il tient également compte des tendances et des structures de rémunération d'autres institutions financières et internationales comparables.

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

ÉLÉMENTS DU PROGRAMME

Le tableau ci-après renferme notre barème de rémunération pour l'exercice 2018. Les administrateurs et le président du conseil sont tenus de recevoir respectivement une tranche d'au moins 145 000 \$ et une tranche d'au moins 170 000 \$ de leur rémunération sous forme d'actions ordinaires ou d'UADDA. Le président du conseil touche une rémunération supérieure et les présidents des comités reçoivent une rémunération qui tient compte des responsabilités supplémentaires associées à leur rôle de leadership.

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

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

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

On s'attend à ce que les administrateurs se tiennent au fait des développements dans le secteur à l'échelle nationale et internationale de façon à pouvoir apporter une contribution significative. Les administrateurs sont régulièrement informés entre les réunions des enjeux concernant la banque et de leurs responsabilités en tant qu'administrateurs.

Rémunération annuelle des administrateurs

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

Rémunération annuelle des présidents d'un comité

Audit et révision ressources humaines évaluation des risques	50 000 \$
Gouvernance	35 000 \$

Frais de déplacement

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

Aucune modification n'a été apportée à la rémunération pour l'exercice 2019.

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AUX ADMINISTRATEURS EN 2018

Le tableau ci-après indique la rémunération versée aux administrateurs durant l'exercice 2018. 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					Tranche de la rémunération totale reçue à titre d'administrateur de la banque sous forme d'UADDA (%)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
	Conseil (\$)	Président d'un comité (\$)	Président du conseil non-dirigeant (\$)	Frais de déplacement (\$)	Rémunération totale gagnée (\$)			
N. Aufreiter	225 000	—	—	—	225 000	64	—	225 000
G. Babatz ¹⁾	225 000	—	—	10 000	235 000	62	162 031	397 031
S. Bonham	225 000	—	—	10 000	235 000	100	—	235 000
C. Dallara ²⁾	225 000	—	—	10 000	235 000	62	157 974	392 974
W. Fatt ³⁾	5 000	—	—	—	5 000	100	5 000	10 000
T. Macklem ⁴⁾	225 000	50 000	—	—	275 000	100	184 303	459 303
T. O'Neill	—	—	450 000	—	450 000	100	—	450 000
E. Pacheco ⁵⁾	225 000	—	—	10 000	235 000	100	1 343 415	1 578 415
M. Penner	225 000	—	—	10 000	235 000	100	—	235 000
U. Power	225 000	50 000	—	10 000	285 000	100	—	285 000
A. Regent	225 000	50 000	—	—	275 000	100	—	275 000
I. Samarasekera	225 000	—	—	10 000	235 000	62	—	235 000
S. Segal ⁶⁾	225 000	35 000	—	10 000	270 000	100	184 303	454 303
B. Thomas	225 000	—	—	10 000	235 000	100	—	235 000
S. Thomson	225 000	—	—	10 000	235 000	100	—	235 000
B. Warmbold ⁷⁾	1 815	—	—	—	1 815	100	—	1 815
Total	2 931 815	185 000	450 000	100 000	3 666 815		2 037 026	5 703 841

- 1) M. Babatz a gagné 2 500 000 pesos mexicains au cours de l'exercice 2018 à titre de président du conseil de Grupo Financiero Scotiabank Inverlat et de cinq de ses filiales (162 031 \$ CA d'après un taux de change de 0,06481224 le 31 octobre 2018).
- 2) M. Dallara a gagné 120 000 \$ US au cours de l'exercice 2018 en tant qu'administrateur de Scotia Holdings (U.S.) Inc. (157 974 \$ CA d'après un taux de change de 1,31645000 le 31 octobre 2018).
- 3) M. Fatt s'est retiré du conseil le 8 novembre 2017 et il a touché une rémunération calculée au prorata. Un don de bienfaisance de 5 000 \$ a été offert en l'honneur du départ à la retraite de M. Fatt. Ce dernier n'a tiré aucun avantage financier de ce don.
- 4) M. Macklem a gagné 140 000 \$ US au cours de l'exercice 2018 en tant qu'administrateur et président du comité d'évaluation des risques de Scotia Holdings (U.S.) Inc. (184 303 \$ CA d'après un taux de change de 1,31645000 le 31 octobre 2018).

- 5) M. Pacheco a reçu 3 285 436 200 pesos colombiens au cours de l'exercice 2018 à titre de président du conseil de Scotiabank Colpatria S.A. et pour les services qu'il a fournis à celle-ci et à deux de ses filiales aux termes de contrats de travail (1 343 415 \$ CA d'après un taux de change de 0,00040890 le 31 octobre 2018).
- 6) Mme Segal a gagné 140 000 \$ US au cours de l'exercice 2018 en tant que présidente du conseil de Scotia Holdings (U.S.) Inc. (184 303 \$ CA d'après un taux de change de 1,31645000 le 31 octobre 2018).
- 7) Mme Warmbold a été nommée au conseil le 29 octobre 2018 et elle a touché une rémunération calculée au prorata.

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.

Nos exigences en ce qui concerne l'actionnariat des administrateurs se divisent en trois parties :

1. Les administrateurs doivent détenir des actions ordinaires et/ou des UADDA d'une valeur de 725 000 \$, ce qui représente cinq fois la tranche annuelle de leur rémunération à ce titre qu'ils doivent recevoir sous forme de titres de capitaux propres. Le président du conseil est tenu de détenir des titres de capitaux propres d'une valeur de 850 000 \$, soit cinq fois la tranche de sa rémunération annuelle qu'il doit recevoir sous forme de titres de capitaux propres. Les administrateurs ont cinq ans pour satisfaire à cette exigence et ils doivent maintenir leur participation pendant toute la période durant laquelle ils siègent au conseil.
2. On s'attend également à ce que tous les administrateurs acquièrent la propriété d'au moins 1 000 actions ordinaires, ce dont il peut être tenu compte aux fins du respect de l'exigence précitée, et à ce qu'ils satisfassent à cette exigence au cours de la période de six mois qui suit la date de leur nomination à titre d'administrateurs (sauf dans des circonstances uniques ou exceptionnelles).
3. Les administrateurs doivent recevoir une tranche de 145 000 \$ de leur rémunération sous forme d'actions ordinaires de la banque (en participant au régime d'achat d'actions des administrateurs) ou d'UADDA chaque année, et ce, même après avoir respecté les exigences concernant l'actionnariat. Le président du conseil doit recevoir une tranche de 170 000 \$ de sa rémunération sous forme de titres de capitaux propres chaque année, qu'il ait satisfait ou non aux exigences concernant l'actionnariat. Ils peuvent recevoir le reste de leur rémunération sous forme d'espèces, d'actions ordinaires ou d'UADDA. Les administrateurs peuvent faire racheter les UADDA uniquement lorsqu'ils se retirent du conseil. 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.

Nous avons des exigences rigoureuses en matière d'actionnariat.

Les administrateurs ont cinq ans pour satisfaire aux exigences concernant l'actionnariat. À l'exception de Mme Warmbold, qui s'est jointe au conseil en octobre 2018, tous les administrateurs satisfont à ces exigences.

Tous les administrateurs détiennent au moins 1 000 actions ordinaires de la banque.

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

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.

Propositions d'actionnaires

Les propositions suivantes et les déclarations à l'appui de celles-ci ont été présentées par deux actionnaires, qui proposent de soumettre ces questions à l'assemblée. Les propositions et les déclarations à l'appui de celles-ci ont été imprimées telles qu'elles ont été présentées.

La proposition n° 1 a été présentée en anglais par Harrington Investments, Inc., 1001 2nd Street, Suite 325, Napa, CA 94559 et traduite en français par la Banque Scotia.

Les propositions nos 2 et 3 ont été présentées 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* ces propositions 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* ces propositions.

PROPOSITION N° 1

Banque Scotia

Attendu que, conformément à la Constitution canadienne, le Canada a officiellement adopté, en 2016, la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et que le 13 septembre 2018 marque le 11^e anniversaire de l'adoption de cette déclaration par les Nations Unies;

Attendu que, selon un article publié par *Food and Water Watch*, notre banque a financé des sociétés qui ont financé et construit le projet Dakota Access Pipeline (DAPL), lequel soulève des préoccupations en matière de violation des droits de la personne et des peuples autochtones;

Attendu que notre banque a nié toute participation financière, et ce, même après que le chercheur principal à l'origine de l'article initial a fourni des documents transactionnels officiels provenant de la Securities and Exchange Commission (SEC) illustrant les ententes de prêt conclues par notre banque avec Energy Transfer Partners (ETP) et des banques affiliées afin de fournir du financement supplémentaire à cette société;

Attendu que la Banque Scotia a établi une distinction entre le financement « de projets » et le financement consenti à des entreprises pour des besoins généraux, déclarant que dans le cas du Dakota Access Pipeline, le financement était purement un prêt d'entreprise général consenti à une société qui construisait le Dakota Access Pipeline;

Attendu que notre banque a déclaré avoir mis en place un processus rigoureux de vérification diligente et de sélection des prêts pour assurer le respect des droits de la personne;

Attendu que le site Web de notre banque contenait la déclaration suivante : « Bien que la banque soit associée, à différents titres, au secteur pétrolier et gazier à l'échelle mondiale, elle ne participe pas au financement du projet Dakota Access Pipeline »;

Attendu que, peu importe que ces prêts consentis par la Banque Scotia constituaient du financement de projets ou du financement d'entreprises, il est fallacieux d'établir une distinction entre des prêts qui constituent dans les deux cas une menace pour les droits de la personne et des peuples autochtones;

Attendu que notre banque a admis avoir participé financièrement à l agrandissement du pipeline Trans Mountain, *en tant que projet*, lequel soulève les mêmes controverses et préoccupations en matière de violation des droits de la personne et des peuples autochtones;

Attendu qu'en avril 2018, le projet d'agrandissement du pipeline Trans Mountain a été suspendu en raison d'une vive opposition;¹⁾

Attendu que, selon un rapport, pendant 15 ans, les pipelines d'Energy Transfer Partners ont fui en moyenne une fois tous les 11 jours;²⁾

Attendu que, selon un autre rapport, les incidents causés par les pipelines – *au Canada seulement* – **ont presque doublé** en 2017;³⁾

¹⁾ <https://earther.gizmodo.com/activists-score-a-victory-as-canadas-biggest-pipeline-p-1825102660>

²⁾ <https://www.desmogblog.com/2018/04/17/energy-transfer-partners-pipelines-leaked-once-every-11-days-greenpeace-report>

³⁾ <https://www.nationalobserver.com/2018/06/14/news/pipeline-incidents-canada-spiked-almost-half-last-year-finds>

Attendu que, depuis l'assemblée des actionnaires de l'an dernier, de nombreux risques pour la santé et la sécurité attribuables à des pipelines – *y compris des décès* – se sont produits, notamment les suivants :

- novembre 2017 – déversement du pipeline South Dakota;⁴⁾
- juin 2018 – explosion au pipeline West Virginia;⁵⁾
- août 2018 – explosion au Texas;⁶⁾
- septembre 2018 – déversement de carburant pour avion du pipeline Indiana,⁷⁾ explosion au pipeline Pennsylvania⁸⁾ et catastrophe causée par le pipeline Massachusetts⁹⁾.

IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT : Les actionnaires demandent à la Banque Scotia de modifier ses politiques en matière de droits de la personne pour s'assurer qu'avant de financer un projet et de consentir un prêt commercial raisonnablement susceptible de soulever des préoccupations importantes, elle examine attentivement les politiques et pratiques des bénéficiaires du financement pour connaître leurs incidences potentielles sur les droits de la personne et des peuples autochtones, notamment le respect du droit pour les communautés autochtones touchées par le financement consenti par la Banque Scotia de donner un *consentement préalable, librement et en connaissance de cause*.

La position de la banque

À la Banque Scotia, les droits de la personne jouent un rôle fondamental dans la façon dont nous exerçons nos activités et constituent une composante importante des valeurs essentielles qui guident l'ensemble de nos activités et de notre exploitation. Cela inclut une gestion du risque efficace, dont dépend le succès de la banque et qui est reconnue comme un élément essentiel dans l'approche globale de la banque en matière de gestion de stratégies. La Banque Scotia possède une culture de gestion du risque solide et rigoureuse selon laquelle la gestion du risque est une responsabilité partagée par tous les employés de la banque.

La banque évalue les risques de ses clients et, au besoin, procède à une vérification diligente plus soutenue à l'égard de ceux dont les risques sont plus importants. Le processus de vérification diligente que nous appliquons à l'heure actuelle lorsque nous évaluons et atténuons le risque environnemental et social est rigoureux et accorde le même niveau d'importance et de vigilance aux fins d'approbation aux risques environnemental et social ainsi qu'aux risques liés à la santé et à la sécurité, aux peuples autochtones et aux changements climatiques qu'aux autres formes conventionnelles de risques financiers. La Banque Scotia a mis en place des politiques et des processus qui font en sorte que pour les financements de projets et les prêts aux sociétés et entreprises qui sont raisonnablement susceptibles de soulever des préoccupations importantes, elle effectue une vérification diligente plus approfondie à l'égard des politiques et pratiques du bénéficiaire du financement afin de vérifier leurs incidences potentielles sur les droits de la personne et des peuples autochtones. En tant que fière signataire des Principes de l'Équateur, elle doit notamment utiliser son cadre de gestion du risque sectoriel financier pour déterminer, évaluer, gérer et communiquer les risques environnemental et social et indiquer si un projet satisfait à nos attentes en matière de droits de la personne. Pour les projets pouvant avoir une incidence défavorable sur des collectivités, y compris les collectivités autochtones, un consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause¹⁾ sera requis. À l'heure actuelle, il n'existe aucune définition universellement acceptée d'un tel consentement et des discussions sont en cours afin de lui donner une définition universelle pour les Principes de l'Équateur. La Banque Scotia surveille la situation de près et s'engage à adhérer aux Principes de l'Équateur, y compris tenir compte de la définition de consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause qui sera adoptée de façon générale ou universelle.

En 2016, la Banque Scotia a adopté une Déclaration des droits de la personne mondiale,²⁾ et a été la première institution financière canadienne à le faire au moment où nous avons commencé à mettre en œuvre notre stratégie en matière de droits de la personne. Dans le cadre d'un examen subséquent de notre Déclaration des droits de la personne, nous avons constaté que nous pourrions adopter une approche plus directe à l'égard des droits des peuples autochtones dans le cadre de nos processus de vérification diligente. Nous avons également établi que nous pourrions être plus explicites, dans le cadre de notre engagement envers les droits de la personne, en déclarant reconnaître et respecter les droits des peuples autochtones, conformément aux lois des pays où nous exerçons des activités. À la lumière de ce qui précède, nous nous sommes engagés envers les actionnaires à intégrer cet engagement dans notre Déclaration et avons publié cette information sur notre site Web en février 2019.

En raison de notre respect fondamental pour les droits de la personne et les droits des peuples autochtones, nous avons modifié notre Déclaration des droits de la personne publique afin de démontrer notre engagement envers ces questions et de refléter plus en détail les exigences en matière de vérification diligente auxquelles nous devons nous conformer selon nos politiques et procédures. Cette proposition a donc déjà été essentiellement mise en œuvre. Par conséquent, le conseil recommande de voter contre cette proposition.

⁴⁾ <https://www.ecowatch.com/keystone-pipeline-oil-spill-2558227880.html>

⁵⁾ <https://www.ecowatch.com/transcanada-pipeline-explodes-west-virginia-2576042392.html>

⁶⁾ <https://www.ecowatch.com/pipeline-explosions-in-texas-2592070518.html>

⁷⁾ <https://apnews.com/14c8dd4bc6f94830896e5f5634245c7c>

⁸⁾ <https://www.ecowatch.com/energy-transfer-pipeline-explodes-pennsylvania-2604024050.html?>

⁹⁾ <https://www.forbes.com/sites/ellenrwald/2018/09/14/how-the-massachusetts-natural-gas-pipeline-disaster-will-exacerbate-an-energy-shortage/#6f6666eb7469>

¹⁾ Tel qu'il est décrit dans les Principes de l'Équateur

²⁾ www.scotiabank.com/content/dam/scotiabank/canada/fr/documents/Scotiabank_Human_Rights_Statement_French_final_signed_FR.pdf

PROPOSITION N° 2

Divulgation du ratio de rémunération

Il est proposé que la Banque divulgue le ratio d'équité utilisé par le comité de rémunération dans son exercice de fixation de la rémunération.

Argumentaire

Depuis sa création, le MÉDAC dépose des propositions afin d'assurer les actionnaires que la rémunération du PDG de la Banque soit établie en fonction de la valeur qu'il crée tout en étant raisonnable et socialement acceptable. L'un des outils qui permettent de renseigner les actionnaires sur l'atteinte d'un tel objectif est le ratio de rémunération, soit le rapport qui existe entre la rémunération totale du PDG et la rémunération médiane des employés, ce que nous appelons ratio d'équité. Nos demandes et la perspective que la divulgation de cette information puisse devenir obligatoire aux États-Unis conduisaient les six principales banques canadiennes à demander à Meridian, conseiller en rémunération, d'examiner leurs pratiques de fixation de la rémunération qui s'appuient notamment sur des comparaisons de rémunérations entre pairs de diverses entreprises. Bien que la conclusion de l'étude de Meridian favorisait le maintien du recours à ce type d'analyse horizontale, il y est écrit que l'utilisation du ratio d'équité (analyse verticale) peut permettre de porter un jugement encore plus éclairé sur le caractère approprié de la rémunération des hauts dirigeants.

Étant donné qu'il est permis de penser que votre comité de rémunération utilise le ratio d'équité comme élément d'information pour fixer la rémunération du PDG et de ses hauts dirigeants, nous demandons que le conseil d'administration divulgue cette information dans la prochaine circulaire de la direction. À l'instar des informations qui permettent de juger si la rémunération du PDG et de ses principaux collaborateurs est alignée avec nos intérêts financiers, l'information sur le ratio d'équité permet aux actionnaires d'évaluer si la rémunération des employés évolue dans le même sens que celle de ses principaux dirigeants, les employés autres que les dirigeants contribuant aussi à la performance de l'organisation. Cette information leur permettrait également de juger si la rémunération consentie à leur équipe de direction est socialement acceptable et n'a pas d'effets négatifs sur sa réputation.

Position de la banque

Notre stratégie en matière de ressources humaines est fondée sur la conviction que pour créer un avenir meilleur pour nos clients, nous avons besoin de notre équipe constituée de plus de 97 000 employés talentueux répartis dans le monde entier. À la Banque Scotia, nous portons une attention particulière à la rémunération de nos employés dans les marchés où nous sommes en concurrence avec d'autres entreprises pour le recrutement d'employés talentueux afin de favoriser une solide culture d'entreprise et de maintenir un engagement élevé chez nos employés. Par conséquent, les employés doivent savoir qu'ils touchent une rémunération équitable et concurrentielle compte tenu de leurs compétences et des tâches qu'ils accomplissent quotidiennement.

Notre conseil a mis en place un processus de prise de décisions en matière de rémunération rigoureux auquel participent la direction, le comité des ressources humaines et le comité d'évaluation des risques et dans le cadre duquel il recourt aux services de conseillers indépendants. La structure de notre régime de rémunération et les décisions prises pour l'ensemble de nos employés à l'échelle mondiale, y compris le président et chef de la direction, sont fondées sur les pratiques exemplaires sur le marché, la contribution des employés au succès de la banque et la performance générale de la banque. Notre régime d'intéressement annuel (RIA) est un régime mondial destiné à l'ensemble de la banque auquel tous les employés admissibles, y compris notre président et chef de la direction, participent. Le même coefficient de performance opérationnelle que celui qui est calculé en fonction des quatre paramètres essentiels est appliqué à l'attribution incitative annuelle de tous nos employés admissibles, y compris notre président et chef de la direction. Nos programmes de rémunération tiennent compte du niveau de responsabilité et de la performance de chaque employé. Les actionnaires, y compris nos employés qui participent au programme d'actionnariat des employés de la banque, trouveront des renseignements supplémentaires au sujet des politiques et programmes de rémunération de la banque ainsi que du calcul du score de performance opérationnelle utilisé pour financer le RIA aux pages 74 et suivantes.

Les décisions en matière de rémunération à l'égard de notre président et chef de la direction sont prises uniquement après un examen général de la performance de la Banque Scotia et de celle de notre président et chef de la direction et l'analyse d'un certain nombre de facteurs supplémentaires, dont un étalonnage horizontal (groupes de comparaison) et une analyse de la rémunération verticale. Comme il est indiqué aux pages 70 et suivantes, l'analyse de la rémunération verticale externe comporte l'examen d'un ratio d'équité qui compare la rémunération de notre président et chef de la direction au revenu familial canadien médian. Le revenu familial médian utilisé aux fins de cette analyse est de 84 900 \$, soit le dernier chiffre publié en 2016 par Statistique Canada, qui a été ajusté par le taux courant de l'indice des prix à la consommation moyen publié par la Banque du Canada pour 2017 et 2018. Ce ratio est demeuré généralement constant d'une année à l'autre et a toujours été et demeure largement conforme aux lignes directrices des groupes d'investisseurs. En plus d'être une donnée publique publiée par Statistique Canada, le revenu canadien médian permet d'effectuer des comparaisons plus significatives d'une année à l'autre et par rapport à nos groupes de comparaison. Les ratios d'équité calculés en fonction du revenu médian des employés sont moins significatifs puisque le revenu médian des employés varie selon le pays où nous exerçons nos activités, en partie en raison des types de produits et services que nous offrons dans ces territoires, et en fonction des fluctuations du change.

Vous trouverez des données de comparaison supplémentaires dans le graphique qui compare la rémunération attribuée au chef de la direction à sa rémunération réalisée et réalisable. Les chiffres qui y sont indiqués couvrent une période de cinq ans et sont comparés à la valeur gagnée par les actionnaires au cours de la même période dont il est question à la page 85. Pour ces raisons, le conseil recommande de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 3

Création d'un comité des nouvelles technologies

Il est proposé que le conseil d'administration crée un comité des nouvelles technologies visant à anticiper les enjeux de l'intégration des innovations technologiques sur la Banque.

Argumentaire

Au cours des dernières années, le secteur financier a beaucoup évolué. Dans un récent rapport du cabinet PWC intitulé *Perspectives sur le secteur bancaire 2017*¹⁾, nous pouvions lire : « l'évolution du secteur, les attentes changeantes des consommateurs, la hausse des coûts et les changements rapides du paysage technologique sont des facteurs qui continuent de remettre en cause le modèle bancaire traditionnel. Les FinTech en démarrage, les géants technologiques ainsi que d'autres intervenants non traditionnels continuent de faire des percées sur le marché. Et l'infrastructure des paiements canadienne démarre le processus de remaniement le plus important depuis plusieurs décennies ».

Selon un sondage effectué par ce cabinet, 84 % des chefs d'entreprises du secteur bancaire et des marchés financiers dans le monde prédisent que la technologie transformera radicalement la concurrence dans le secteur, ou aura une incidence considérable sur celle-ci, au cours des cinq prochaines années.

Le conseil d'administration a un rôle important à jouer dans l'anticipation des enjeux de l'intégration des innovations technologiques et de leurs effets sur les consommateurs, sur le personnel et sur les différents produits ou services offerts par la banque. Bien qu'on constate que le conseil d'administration consacre à cette dimension des efforts de plus en plus importants pour se doter d'administrateurs ayant des connaissances particulières dans ce domaine et pour développer les connaissances du conseil par des programmes de formation continue, il n'existe aucun comité spécifique pour suivre ce dossier. Rappelons qu'il y a une dizaine d'années, il n'existait aucun comité de risques et leur valeur ajoutée est aujourd'hui avérée et reconnue.

La rapidité des changements technologiques nous inquiète et constitue une menace qui mérite une attention spécifique par la création d'un comité.

Position de la banque

La Banque Scotia convient que la rapidité avec laquelle évoluent les technologies constitue un enjeu important pour les banques. C'est la raison pour laquelle la banque considère qu'il s'agit d'un enjeu d'importance stratégique dont la responsabilité doit relever de l'ensemble du conseil. La transformation numérique de la Banque Scotia demeure l'une de nos priorités stratégiques et fait partie intégrante de notre stratégie globale. La banque reconnaît le rôle important que jouent les technologies non seulement dans les services bancaires, mais également dans presque tous les aspects de la vie de nos clients. La numérisation de nos interfaces clients, nos canaux de distribution et nos processus internes sont tous des éléments essentiels de notre vision globale qui vise à offrir en tout temps une excellente expérience client. Comme les questions liées aux technologies sont intimement liées à notre stratégie globale, aux dépenses, à la surveillance des risques et à la performance future, le conseil considère que ces sujets doivent être abordés par l'ensemble du conseil plutôt que par un nombre d'administrateurs plus restreint.

En 2018, la banque a investi 3,3 milliards de dollars (environ 11 % des revenus) dans les technologies. Nous investissons davantage, en moyenne, que les banques canadiennes qui font partie de notre groupe de comparaison et la même somme que nos pairs à l'échelle mondiale. Il s'agit d'un choix conscient et stratégique que nous faisons d'investir dans l'avenir. Le conseil est d'avis que la surveillance de cet important investissement est une responsabilité qui relève du conseil dans son ensemble.

Les questions technologiques ne sont pas la responsabilité d'un seul secteur à la banque. Nacho Deschamps est notre chef de groupe, Opérations internationales et transformation numérique chargé de diriger la transformation numérique de la Banque Scotia, ainsi que de revoir et de simplifier l'expérience client. Michael Zerbs est notre chef de groupe et chef, Technologie chargé de faire progresser la stratégie technologique globale de la Banque Scotia tout en planifiant conjointement la stratégie numérique, et son mandat consiste notamment à s'occuper de l'ensemble du service Technologie de l'information et solutions à l'échelle mondiale. À ce titre, il est responsable des programmes technologiques essentiels, dont la cybersécurité, et son équipe travaille avec chaque groupe de la banque, y compris les Paiements mondiaux pour entreprises, la Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes, la Gestion du risque global et l'Exploitation (qui englobe notre groupe responsable des fraudes). Par conséquent, nous ne considérons pas les questions technologiques comme des responsabilités qui devraient être

¹⁾ <https://www.pwc.com/ca/fr/banking-capital-markets/assets/Canadian%20Banks%202017-French-Banking.pdf#page=8>

clairement distinctes du mandat principal du conseil pour l'instant ou des responsabilités des autres comités, puisque les technologies font partie des responsabilités principales du conseil qui relèvent dûment du conseil dans son ensemble.

Le conseil a un rôle important à jouer dans la prévision des enjeux relatifs à l'intégration des technologies et de leurs effets sur nos clients et nos employés. Pour s'acquitter de cette tâche de façon efficace, il doit aborder cette question selon différents points de vue et disciplines, que l'on ne peut regrouper au sein d'un seul comité à ce stade-ci. Le rythme auquel évoluent les technologies et la façon dont cela se répercute sur presque tous les aspects de notre vie démontrent qu'il s'agit d'une question qui mérite l'attention de l'ensemble du conseil. En 2018, les sujets liés aux technologies, dont la cybersécurité, l'analyse des données et l'intelligence artificielle, ont été des domaines d'intérêt de notre programme de formation des administrateurs.

Bien que les technologies évoluent constamment, la direction et le conseil abordent ces questions de la même manière que les autres occasions et défis fondamentaux inhérents au secteur financier. Le conseil est chargé de surveiller notre stratégie globale tandis que nous poursuivons sur notre lancée afin de suivre le rythme des développements technologiques et de procurer aux actionnaires une valeur élevée. La banque convient que les discussions sur les technologies doivent occuper une place centrale dans les réunions du conseil. Cependant, ces discussions doivent être tenues avec l'ensemble du conseil et non au sein d'un comité des technologies distinct. Pour ces raisons, le conseil recommande de voter contre cette proposition.

Discussion au sujet des propositions retirées

Le MÉDAC a soumis deux propositions supplémentaires. Après avoir discuté avec la banque, il a accepté de retirer ces propositions et de ne pas les soumettre au vote, mais il a demandé de les inclure dans la circulaire, ainsi que les déclarations à leur appui et les réponses de la banque à celles-ci.

Proposition d'actionnaire : **Intégration de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la rémunération des hauts dirigeants**

Il est proposé que le comité de rémunération dépose, dans le compte-rendu de ses activités annuelles, un rapport sur l'importance qu'il accorde à l'intégration des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'évaluation de la performance des hauts dirigeants et dans la fixation de leur rémunération incitative.

Argumentaire

Précisons, d'entrée de jeu, que les directives publiées en 2012 par les *Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies* (PRI) et le Pacte mondial des Nations Unies précisent que le recours aux critères ESG peut être un facteur important dans la protection et la création de valeur pour les actionnaires.

Ces objectifs pourraient s'exprimer ainsi : le taux de féminisation de leurs instances décisionnelles, le taux d'intégration de personnes issues de diverses communautés socioculturelles, les initiatives visant la réduction de la consommation de papier, d'énergie et d'eau, les actions mises de l'avant pour assurer l'employabilité durable de ses différents personnels en regard de l'automatisation des tâches, les différents programmes mis de l'avant pour favoriser la santé et le bien-être des employés, etc.

À cet égard, mentionnons que les entreprises dotées d'orientations précises en matière d'ESG jouissent généralement d'une meilleure réputation auprès de leurs clientèles, s'adaptent avec plus d'agilité aux changements, gèrent mieux leurs risques, sont plus innovantes et sont ainsi mieux outillées pour développer une valeur ajoutée à long terme pour leurs actionnaires et leurs parties prenantes.

Il ne fait aucun doute que l'intégration d'objectifs financiers dans l'évaluation de la performance et la fixation de la rémunération des hauts dirigeants jouent un rôle crucial dans l'atteinte de tels objectifs. La même approche devrait être suivie pour les objectifs ESG.

Position de la banque

Les questions environnementales, sociales et de gouvernance (les « questions ESG ») peuvent être définies de façon très large sur le plan conceptuel et nous les définissons avec beaucoup de précautions, notamment en raison de l'incidence qu'elles peuvent avoir sur la rémunération. Comme nous l'avons mentionné dans notre analyse de la rémunération, la banque évalue la performance selon une approche globale. Notre approche en matière de rémunération est conçue pour harmoniser les intérêts de nos membres de la haute direction visés avec ceux de nos actionnaires à long terme. Les effets potentiels des questions ESG sur nos activités à long terme pourraient, de par leur nature, se répercuter sur la rémunération à long terme de nos hauts dirigeants. Comme il est indiqué dans la circulaire et notre rapport de gestion de 2018, les questions ESG, tant générales que spécifiques, font partie intégrante des résultats attendus stratégiques de notre président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés et il en est tenu compte lors de la prise de décisions au sujet de la rémunération. Les questions ESG peuvent avoir une incidence sur la rémunération de nos hauts dirigeants, directement ou indirectement, de trois façons :

- i) Premièrement, par l'inclusion de résultats attendus et d'objectifs ciblés et spécifiques qui, conjointement avec la performance de la société, déterminent la rémunération variable attribuée. En 2019, compte tenu de l'importance stratégique de se pencher sur le problème systémique de la faible représentation des femmes dans les postes de haute direction, tous les dirigeants de la banque ont l'objectif spécifique et numérique d'améliorer la diversité dans les postes de haute direction ainsi que parmi les leaders émergents au cours des trois prochaines années.
- ii) Deuxièmement, au moment d'établir le montant global des incitatifs annuels aux termes des régimes incitatifs à court et à long terme de la banque, le comité d'évaluation des risques et le comité des ressources humaines, s'appuyant sur une évaluation soumise par le chef, Gestion du risque, déterminent si les risques courus respectaient le seuil de tolérance au risque de la banque. Notre cadre de tolérance au risque comprend des risques de réputation et renvoie à des risques environnementaux. Si les risques courus ne respectaient pas la tolérance au risque de la banque, le chef, Gestion du risque peut recommander aux comités un ajustement du montant global de la rémunération annuelle pour les régimes incitatifs. Aucune recommandation du genre n'a été formulée cette année.
- iii) Troisièmement, tous les employés et dirigeants sont tenus de travailler à l'intérieur du cadre de tolérance au risque, et de se conformer pleinement au Code d'éthique, qui intègre des principes concernant notre engagement à traiter chacun de façon équitable et professionnelle (y compris la diversité, l'équité et les droits de la personne ainsi que la santé et la sécurité au travail) et le respect de nos engagements envers les collectivités où nous exerçons des activités (y compris sur le plan de la protection de l'environnement). Le comité d'examen de la rémunération, présidé par le chef, Gestion du risque, a pour mandat d'assurer une harmonisation appropriée entre les attributions incitatives recommandées pour un employé et le respect de la tolérance au risque de la banque ainsi que du Code d'éthique. Des ajustements aux attributions en espèces et en titres de capitaux propres sont recommandés au comité d'évaluation des risques et au comité des ressources humaines en cas de non-respect de nos politiques relatives aux risques ou à la conformité ou au Code d'éthique.

Finalement, l'importance que nous accordons à la profondeur du leadership et à la diversité ainsi qu'à notre paramètre client, qui est également un pilier de notre stratégie, tient expressément compte des questions ESG. Nous estimons qu'un environnement diversifié permet à nos clients et à nos employés de réaliser leur plein potentiel et a permis à la banque d'axer davantage ses efforts sur la performance afin d'améliorer la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de son organisation et de mettre particulièrement l'accent sur la présence de femmes dans les postes de haute direction, comme il est indiqué ci-dessus. Cet engagement envers nos employés constitue également un facteur important qui influe sur l'expérience client, ainsi que sur notre gouvernance, la transparence, la protection des renseignements personnels et la sécurité. Bon nombre de ces priorités, ainsi que nos autres activités environnementales, sociales et de gouvernance contribuent directement ou indirectement à notre expérience client. Pour harmoniser l'expérience de nos hauts dirigeants avec celle de nos clients, nous avons accordé aux objectifs clients une pondération équivalant à celle qui est accordée au rendement des capitaux propres et au levier d'exploitation dans l'évaluation de la performance opérationnelle pour notre régime incitatif annuel. Les priorités ESG sont donc déjà intégrées à notre stratégie, liées à la structure de la rémunération de la haute direction et font partie du processus d'évaluation de la performance annuelle.

Proposition d'actionnaire : Changements climatiques et mesures prises pour appuyer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone

Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les informations disponibles requises par le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD) en regard des éléments de gouvernance, de stratégie, de gestion de risque ainsi que les autres paramètres et objectifs, dans son prochain rapport annuel.

Argumentaire

L'an dernier, nous avons déposé une proposition semblable qui n'a pas été soumise au vote des actionnaires en raison de votre engagement de prendre en considération les recommandations du groupe de travail TCFD dans la publication de vos divulgations liées au climat. À la lecture des diverses réponses reçues par les institutions, nous croyons qu'il serait opportun de pouvoir prendre connaissance de ces informations, soit en consultant le site Internet de la banque ou dans son rapport de responsabilité sociale.

Cette divulgation est centrale pour les décisions d'investissement des actionnaires et plus particulièrement pour la génération des milléniaux. En effet, selon les données colligées par l'Association de l'investissement responsable, la génération des milléniaux est plus sensible aux facteurs ESG que la génération d'après-guerre, dans ses prises de décision d'investissement. Dans le but de bien informer les investisseurs sur les actions de la banque, il serait important de concentrer l'ensemble de ces informations dans un document connu de tous et facilement accessible au grand public. Nous proposons donc que le rapport annuel soit l'outil de référence premier pour recueillir l'ensemble des informations recommandées par ce groupe de travail.

Position de la banque

En février 2018, après avoir dirigé la réponse des institutions financières canadiennes aux recommandations préliminaires du TCFD au début de 2017, la Banque Scotia a fièrement annoncé qu'elle appuyait ces recommandations. Nous reconnaissons avoir encore beaucoup de chemin à faire dans le respect des recommandations du TCFD. Cependant, nous avons publié pour la première fois de

l'information conforme à ces recommandations aux pages 87 et 88 de notre rapport de gestion de 2018. Nous y décrivons notre approche en matière de gouvernance (conseil et direction), notre stratégie, notre gestion du risque ainsi que les paramètres et cibles entourant les risques liés aux changements climatiques. En outre, les changements climatiques demeurent l'un des piliers de notre stratégie en matière de responsabilité sociale. Nous avons également détaillé dans nos déclarations sur la responsabilité sociale récentes certaines des mesures prises par la Banque Scotia pour réduire notre impact sur les changements climatiques.

La politique environnementale et la politique de gestion du risque de crédit actuelles de la banque sont les deux principaux outils que la banque utilise pour repérer et gérer les risques liés aux changements climatiques associés au portefeuille de prêts aux sociétés et entreprises de la banque. Ces risques sont repérés, évalués et gérés par l'intermédiaire des processus de vérification diligente et d'approbation de crédit de la banque en ce qui a trait au risque de crédit et au risque environnemental. En 2018, la banque a poursuivi ses efforts afin d'améliorer le processus de vérification diligente relatif aux changements climatiques dans le cadre du processus de vérification diligente global du risque environnemental. Les responsabilités courantes de gestion des risques liés aux changements climatiques et de publication de l'information connexe incombe au groupe Gestion du risque global et à son groupe dédié au risque environnemental et social. Le groupe dédié au risque environnemental et social a la responsabilité d'intégrer les considérations en matière de changements climatiques dans les demandes de crédit individuelles et les examens de l'industrie, en développant et en mettant en place des outils, des procédures et des politiques en matière de risques liés aux changements climatiques et en offrant des formations aux dirigeants de la banque et aux approbateurs de crédit. Le groupe aide également à examiner les transactions afin de s'assurer que les risques liés aux changements climatiques sont adéquatement détectés, considérés et atténus.

L'intégration complète des considérations en matière de changements climatiques dans les processus à l'échelle de la banque est un projet qui s'échelonne sur plusieurs années, et certains aspects nécessiteront plus de temps que d'autres. Nous travaillons actuellement à l'élaboration d'une stratégie concernant les changements climatiques à l'échelle de l'entreprise qui tient compte des risques, mais aussi des occasions que comporte pour notre entreprise la prise de mesures visant à résoudre les problèmes liés aux changements climatiques.

En 2018, nous avons entrepris des travaux en vue d'acquérir une meilleure compréhension des risques liés aux changements climatiques en améliorant les processus de vérification diligente de la banque et en intégrant les considérations en matière de risques liés aux changements climatiques dans les examens de l'industrie. Si nous les comparons aux anciens processus de vérification diligente, les processus améliorés permettront d'assigner des notations en termes de risques liés aux changements climatiques à des comptes individuels et permettront par la suite l'application d'analyses de scénarios de changements climatiques. Sachez également que d'importants travaux relatifs aux risques liés aux changements climatiques visant le portefeuille de prêts ont été entrepris en 2018, comme il est indiqué à la page 88 de notre rapport de gestion.

Dans le cadre de notre engagement continu d'améliorer l'information liée aux changements climatiques, nous entendons participer à la deuxième phase du projet pilote de l'UNEP FI sur le TCFD.

Nous publions également chaque année les risques et occasions inhérents aux changements climatiques conformément aux recommandations du CDP (Carbon Disclosure Project). Selon ces recommandations, de l'information sur les mesures prises à l'égard de la réduction des émissions de gaz à effet de serre et de la gestion des changements climatiques doit être fournie aux investisseurs. Nous publierons de plus amples renseignements à mesure qu'ils seront disponibles, notamment dans la Déclaration sur la responsabilité sociale annuelle de la banque.

Une saine gouvernance constitue un élément essentiel de la culture de la banque et joue un rôle fondamental dans notre succès à long terme : 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.

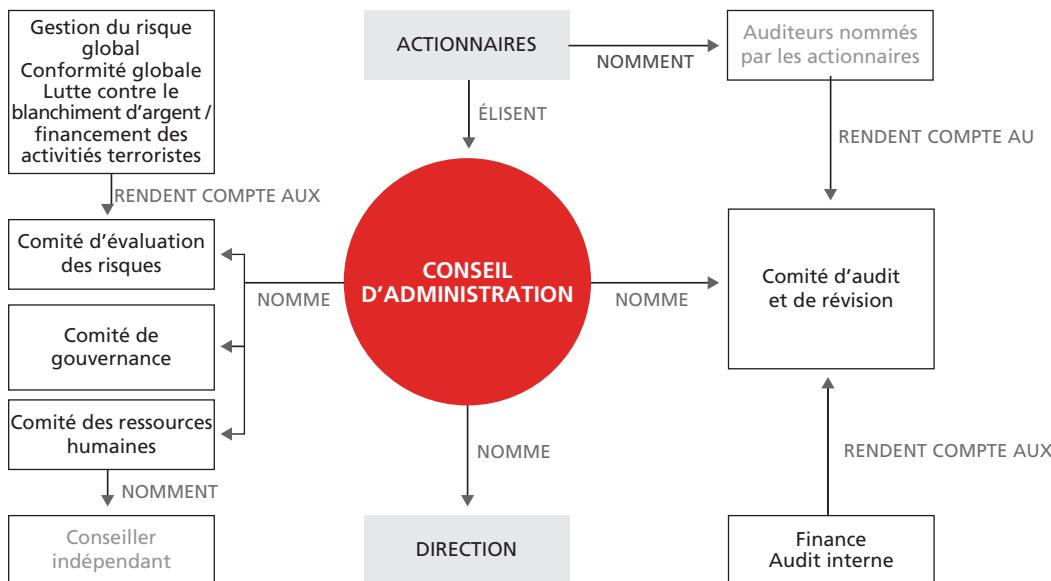
Des fondations solides établies sur l'ouverture, l'intégrité et la reddition de comptes sont essentielles pour maintenir des relations solides et durables avec nos diverses parties prenantes, soit les actionnaires, les clients, les employés et la collectivité en général.

TABLE DES MATIÈRES

À propos du conseil	32
À propos de nos administrateurs	33
Formation et évaluation des administrateurs	45
Rémunération des administrateurs	19
Actionnariat des administrateurs	21
Rapports des comités	50

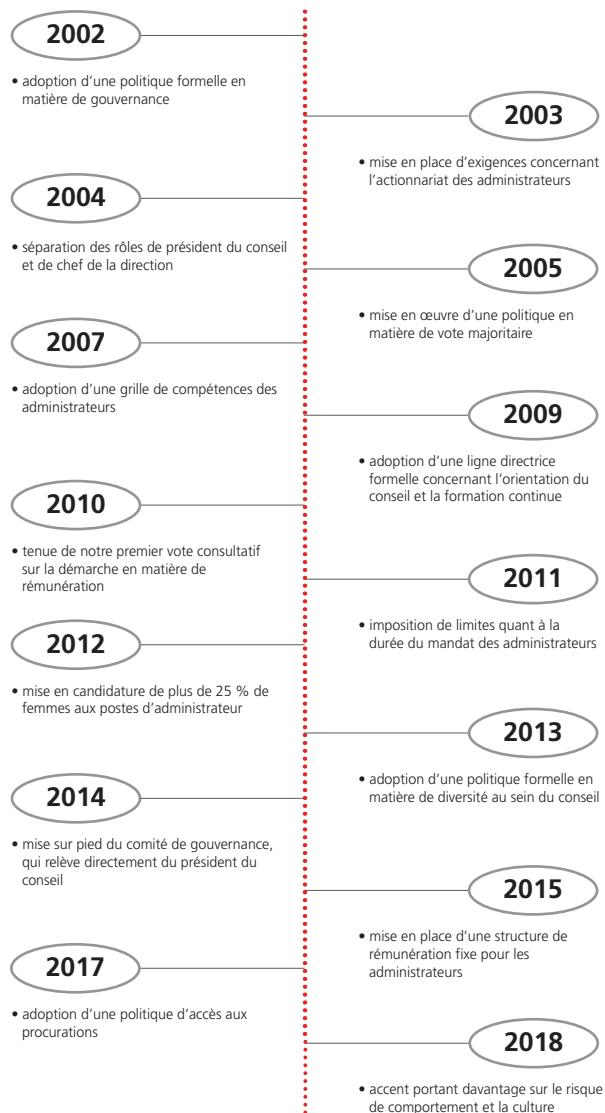
UNE STRUCTURE DE GOUVERNANCE EFFICACE

Une surveillance, une reddition de comptes et des communications efficaces 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 illustre les liens hiérarchiques qui existent entre les actionnaires, le conseil et ses quatre comités, ainsi que la direction. Des mandats formels sont approuvés pour le conseil, chaque comité, le président du conseil, les présidents des comités et les membres de la haute direction. Ces mandats établissent les responsabilités et les obligations clés en matière de reddition de comptes associées à chaque rôle.



NOUS SOMMES UN CHEF DE FILE EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

La Banque Scotia s'engage à appliquer de solides pratiques en matière de gouvernance et a toujours joué un rôle de premier plan dans ce domaine. Le comité de gouvernance examine chaque année notre démarche en matière de gouvernance et s'assure qu'elle est conforme à la réglementation en constante évolution, aux faits nouveaux dans le secteur et aux nouvelles pratiques exemplaires. Le conseil approuve chaque année nos politiques en matière de gouvernance, y compris les modifications visant à améliorer nos processus et standards. Nous avons notamment franchi les jalons clés suivants :



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 respectons les exigences qui s'appliquent à nous ou allons au-delà de celles-ci.

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.

Faits saillants de 2018

Selon le Dow Jones Sustainability Index, la Banque Scotia fait partie de la tranche de 1 % des institutions financières mondiales ayant les meilleures pratiques en matière de gouvernance.

Le conseil :

- a mené un long processus de planification de la relève étant donné le départ à la retraite de Tom O'Neill et a élu Aaron Regent à titre de nouveau président du conseil, sous réserve de sa réélection;
- a renforcé son engagement à surveiller la promotion et le maintien d'une solide culture de sensibilisation au risque;
- a concentré ses efforts sur les questions de cybersécurité et entrepris une formation innovatrice dans le cadre de son programme de formation continue;
- a consacré beaucoup de temps à l'analyse de données et aux nouvelles technologies;
- a confié davantage de responsabilités au comité d'audit et de révision eu égard aux normes en matière de comportement et d'éthique de la banque, notamment des responsabilités relatives à l'évaluation des comportements et du risque de comportement;
- a clarifié les efforts consacrés par le comité d'évaluation des risques aux risques financiers et non financiers;
- s'est concentré sur sa responsabilité envers l'engagement des parties prenantes tout au long de l'année, particulièrement eu égard aux questions environnementales et sociales et à la gouvernance. En juin, le conseil a rencontré des grands penseurs mondiaux spécialisés dans les questions liées à la responsabilité sociale, à la géopolitique et à la publication d'information relative aux changements climatiques.

✓ CE QUE NOUS FAISONS

- Indépendance
 - treize des 14 candidats aux postes d'administrateur sont indépendants;
 - les comités du conseil satisfont à toutes les exigences en matière d'indépendance;
 - les administrateurs membres de la direction ne siègent pas aux comités du conseil;
 - les comités du conseil sont pleinement autorisés à retenir les services de conseillers externes indépendants;
 - nous tenons une réunion de planification stratégique annuelle avec le conseil et la direction en dehors des réunions du conseil habituelles;
 - des réunions à huis clos avec les administrateurs indépendants sont tenues à chaque réunion du conseil et des comités.
- Intrégrité, éthique et reddition de comptes
 - nous faisons la promotion d'une solide culture d'intégrité et d'un comportement éthique;
 - nous exigeons que tous les administrateurs attestent leur conformité avec notre Code d'éthique chaque année;
 - nous avons des exigences en matière d'assiduité qui s'appliquent à nos administrateurs;
 - le quorum aux réunions correspond à la majorité des membres du conseil ou des membres des comités;
 - nous limitons le nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels nos administrateurs peuvent siéger.
- Leadership, formation et relève
 - nous tenons un vote individuel (et non collectif) à l'égard des administrateurs;
 - notre politique en matière de vote majoritaire est conforme aux règles de la TSX;
 - nous imposons une limite à la durée du mandat des administrateurs;
 - nous avons une politique écrite formelle en matière de diversité au sein du conseil;
 - nous avons un solide programme d'orientation et de formation continue;
 - nous évaluons le conseil, y compris chaque administrateur, dans le cadre d'un processus annuel formel;
 - nous avons une grille de compétences des administrateurs que nous utilisons pour les candidats aux postes d'administrateur et la planification de la relève.
- Surveillance du risque
 - nous surveillons étroitement le risque, par l'intermédiaire du conseil et de ses quatre comités;
 - chaque comité possède de l'expérience dans la gestion financière et la gestion du risque;
 - le comité des ressources humaines et le comité d'évaluation des risques se réunissent pour discuter du risque de rémunération;
 - les présidents du comité d'évaluation des risques et du comité d'audit et de révision se réunissent régulièrement pour discuter du risque.
- Engagement des parties prenantes
 - nous avons un solide programme d'engagement des parties prenantes, qui est dirigé par le président du conseil;
 - nous avons des lignes directrices rigoureuses en matière d'actionnariat afin d'harmoniser les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires;
 - les administrateurs maintiennent le dialogue avec les conseils de nos filiales internationales tout au long de l'année.
 - nous avons une stratégie bien établie en matière de responsabilité sociale.

X CE QUE NOUS NE FAISONS PAS

- Nous ne réalisons pas d'opération de couverture sur les titres de la banque
 - aucun administrateur, dirigeant ou employé ne peut monétiser ou courrir sa rémunération à base d'actions ordinaires ou de titres de capitaux propres afin d'atténuer le risque d'harmonisation qui découle de nos exigences en matière d'actionnariat;
 - les administrateurs ne peuvent recevoir d'options d'achat d'actions et ne participent pas à notre régime de retraite.
- Votes égaux
 - nous n'échelonnons pas l'échéance des mandats de nos administrateurs – tous nos administrateurs sont élus chaque année;
 - nous n'avons pas d'actions à double catégorie ni d'actions sans droit de vote ou à droit de vote subordonné;
 - le président du conseil n'a pas de voix prépondérante en cas d'égalité des voix.

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, 14 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 et l'exécution de notre stratégie 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. Le président du conseil participe directement au processus d'orientation et de formation continue des administrateurs et à l'évaluation du conseil.

Les administrateurs indépendants et les administrateurs non-dirigeants se sont respectivement réunis à huis clos, en l'absence de la direction, à chaque réunion du conseil prévue au calendrier en 2018.

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.

Comités du conseil

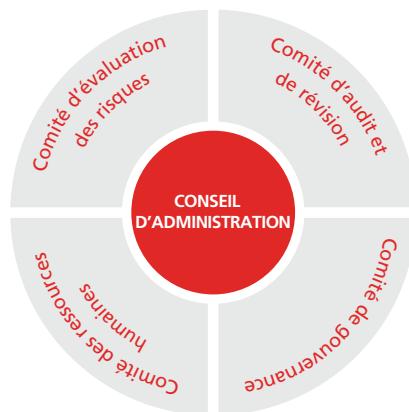
Quatre comités permanents aident le conseil à s'acquitter de ses fonctions et responsabilités. Vous trouverez des descriptions des mandats des comités et de leur composition dans les rapports des comités, qui figurent aux pages 50 et suivantes. Le comité de gouvernance recommande au conseil la composition 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.

Tous les administrateurs indépendants siègent à au moins deux comités du conseil, et le président du conseil est membre des quatre comités. 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 exigences juridiques applicables et aux lignes directrices prévues par la réglementation, y compris celles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, de la NYSE (dans la mesure où elles sont applicables) et du BSIF, ainsi que la Loi sur les banques. Tous les comités satisfont aux exigences en matière d'indépendance. Entre autres, les administrateurs qui siègent à notre comité d'audit et de révision, à notre comité de gouvernance et à notre comité des ressources humaines sont tous indépendants.

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

Le conseil s'est engagé dans un long processus de planification de la relève du président du conseil, qui est décrit en détail à la page 48, dans le cadre du processus d'évaluation.



À propos des présidents des comités

Les présidents des comités doivent être des administrateurs indépendants possédant les compétences et l'expérience requises pour pouvoir surveiller leur comité dans le cadre de leurs responsabilités.

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;
- faciliter des communications efficaces entre les comités;
- faire rapport au conseil des discussions ainsi que des décisions ou recommandations du comité.

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

Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet du comité d'audit et de révision dans notre notice annuelle de 2018, qui est affichée à www.sedar.com.

À propos de nos administrateurs

INDÉPENDANCE ET DIVERSITÉ

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, nos auditeurs ou nos dirigeants et disposons d'un processus rigoureux en trois étapes qui nous permet d'évaluer l'indépendance :

1. les administrateurs remplissent un questionnaire détaillé;
2. le conseil évalue l'indépendance des administrateurs en fonction des normes et en tenant compte de tous les facteurs et circonstances pertinents, notamment la relation qu'un administrateur peut avoir avec nous ainsi que la relation que son conjoint, ses enfants, ses principales affiliations d'affaires et toute autre personne pertinente peuvent avoir avec la banque;
3. les administrateurs déclarent tout intérêt important dans les questions pouvant être soumises au conseil.

Une proportion de 93 % 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.

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, siéger à ses quatre comités et superviser la direction. Nos administrateurs actuels possèdent une vaste gamme de compétences et d'expérience et nous avons fait ressortir certaines des compétences clés dans les profils des administrateurs qui figurent dans la section 1.

Six des 14 candidats aux postes d'administrateur sont des femmes.

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 qui respectent la durée d'occupation des postes. Le comité cherche à recruter les candidats les plus qualifiés et 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.

Dans le cadre de son engagement envers la diversité au sein du conseil, la banque a signé l'Accord Catalyst et s'est jointe au Club 30 % Canada. Selon sa politique écrite, le conseil aspire à ce que chaque genre constitue au moins 30 % de ses membres. Cette année, 43 % des candidats aux postes d'administrateur étaient des femmes, un niveau sans précédent. 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.

Notre politique écrite en matière de diversité figure dans nos politiques de gouvernance, qui sont affichées sur notre site Web.

INTÉGRITÉ ET ENGAGEMENT

Tous nos administrateurs ont les compétences professionnelles et le jugement en affaires ainsi que l'indépendance nécessaires pour aider de façon efficace le conseil à s'acquitter de son mandat. Mais surtout, tous nos administrateurs sont intègres. Il s'agit d'un point essentiel étant donné que le conseil est chargé de surveiller et de maintenir la vigueur et l'intégrité de la banque ainsi que de surveiller notre culture de gestion du risque, nos normes de conduite et notre sens de l'éthique.

Les administrateurs doivent :

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

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

Code d'éthique

Notre Code d'éthique décrit les normes susceptibles de favoriser un comportement éthique à la Banque Scotia. Il fait la promotion du respect des lois et règlements qui s'appliquent à nous. Le conseil approuve le Code d'éthique, y compris ses modifications, et le comité d'audit et de révision s'assure qu'il est respecté.

Vous trouverez notre Code d'éthique, qui décrit nos normes en matière d'éthique, dans la section « Gouvernance » de notre site Web.

Les employés et les administrateurs sont tenus de prendre connaissance du Code d'éthique, y compris notre politique et les procédures en matière de signalement, au moment où ils se joignent à la banque ou au conseil. De plus, ils doivent confirmer par écrit chaque année qu'ils comprennent le Code d'éthique et s'y conforment. Les administrateurs doivent également lire l'addenda des administrateurs concernant les conflits d'intérêts et y consentir. Ces normes s'appliquent sans dérogation, sauf si le conseil approuve la dérogation et la communique conformément à la législation en valeurs mobilières. Le conseil n'a autorisé aucune dérogation en 2018.

L'intégrité et le ton donné par la direction sont de la plus haute importance. Le conseil évalue la façon dont il fonctionne et se présente ainsi que la manière dont la haute direction s'y prend pour créer une culture d'intégrité au sein de la Banque Scotia.

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.

Soulever une préoccupation

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

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

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

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

Un administrateur peut s'entretenir avec le président du comité d'audit et de révision ou du comité de gouvernance 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.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE

Nos administrateurs 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 marchés où nous exerçons des activités. Grâce à la formation, aux compétences et à l'expérience des administrateurs, pris dans l'ensemble, le conseil est en mesure de s'acquitter de ses fonctions et de superviser les activités et affaires de la banque.

Grille de compétences

Pour siéger à notre conseil, les administrateurs doivent posséder une vaste expérience en leadership et en stratégies. En outre, chaque administrateur, en consultation avec le comité de gouvernance, a déterminé cinq autres domaines d'expérience clés. Le comité a élaboré la grille de compétences ci-après en fonction de ce processus de consultation et après avoir convenu des domaines d'expérience clés de chaque administrateur et avoir procédé à un examen annuel (y compris un étalonnage international) des compétences et de l'expérience clés que les administrateurs doivent posséder pour pouvoir surveiller les activités de la Banque Scotia. Les

biographies de nos administrateurs, qui figurent aux pages 10 et suivantes, décrivent brièvement l'expérience formative acquise par chacun d'entre eux dans ces domaines.

	N. Aufreiter	G. Babatz	S. Bonham	C. Dallara	T. Macklem	M. Penner	B. Porter	U. Power	A. Regent	I. Samarasékera	S. Segal	B. Thomas	S. Thomson	B. Warmbold
Domaines d'expérience clés														
Leadership	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Formation en stratégies	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comptabilité et finances	✓	✓			✓		✓	✓	✓					✓
Marchés financiers	✓	✓					✓	✓	✓		✓		✓	✓
Responsabilité sociale d'entreprise				✓		✓				✓		✓		
Solutions numériques, technologies et sécurité de l'information	✓		✓					✓		✓	✓		✓	✓
Services financiers	✓	✓		✓	✓		✓				✓	✓	✓	✓
Gouvernance	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	
Ressources humaines et rémunération de la haute direction	✓					✓		✓	✓	✓		✓		✓
Politique publique		✓		✓	✓	✓				✓	✓			
Clients de détail/consommateurs	✓		✓	✓	✓		✓	✓				✓		
Gestion du risque		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓			✓

Le comité de gouvernance tient également une grille détaillée des domaines d'expérience généraux de chaque administrateur (comme le marketing, la réglementation, la conformité et les affaires gouvernementales), de leur formation, de leurs compétences langagières et de leur expérience dans les régions géographiques où nous exerçons des activités. Il utilise ces grilles pour évaluer la composition du conseil, le plan de relève des membres et du président du conseil ainsi que les candidats potentiels aux postes d'administrateur.

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

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

Nous examinons les limites quant à la durée du mandat des administrateurs chaque année de manière qu'elles reflètent les pratiques exemplaires. Nous avons ajouté des limites quant à la durée du mandat des présidents des comités en 2012 et réduit la durée maximale en 2015. Nos limites applicables à la durée des mandats s'établissent comme suit :

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

La date à laquelle un administrateur ne peut plus poser sa candidature en vue d'être réélu selon nos limites quant à la durée des mandats 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 5,2 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. Le chef de la direction est également réputé avoir démissionné lorsqu'il cesse d'exercer ses fonctions de dirigeant, sauf si le conseil lui demande de continuer à 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 devraient siéger au conseil d'au plus deux sociétés ouvertes (y compris le conseil de la société dont il est chef de la direction ou haut dirigeant);
- les autres administrateurs devraient siéger au conseil d'au plus quatre sociétés ouvertes;
- les administrateurs devraient siéger au comité d'audit d'au plus trois sociétés ouvertes;
- les administrateurs ne peuvent siéger au conseil d'une institution financière qui n'est pas du même groupe.

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.

Le conseil examine périodiquement les conflits d'intérêts potentiels. Le comité de gouvernance discute également des mandats au sein du conseil d'autres sociétés ouvertes que les administrateurs peuvent accepter pour s'assurer que leurs autres obligations cadrent avec les lignes directrices et les attentes du conseil. Le comité fait des recommandations au conseil au besoin.

Administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils

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

Le conseil a déterminé que le fait pour les administrateurs dont il est question ci-après de siéger ensemble à d'autres conseils ne les empêche pas d'exercer un jugement indépendant en tant que membres de notre conseil.

	Conseil	Membre du conseil
Scott Bonham	Magna International Inc.	–
Indira Samarasekera	Magna International Inc.	Gouvernance, rémunération et mises en candidature

MISE EN CANDIDATURE DES ADMINISTRATEURS

Le comité de gouvernance sert de comité des mises en candidature du conseil et il est chargé d'établir les critères de sélection des candidats aux postes d'administrateur et aux postes de membre des comités du conseil, de maintenir une grille des compétences, de l'expérience et des habiletés requises dans le cadre de la planification de la relève du conseil et des comités et de soumettre à l'examen et à l'approbation du conseil les candidats aux postes d'administrateur.



Établissement des critères de sélection et candidats potentiels

- processus effectué aux fins de planification de la relève du conseil et de ses comités;
- critères principalement établis en fonction des compétences, de l'expérience et des qualités clés requises pour pouvoir siéger au conseil eu égard aux politiques du conseil, y compris sa politique en matière de diversité;
- différents types de candidats peuvent être proposés;
- un examen de la liste permanente des candidats potentiels est également effectué;
- les services d'un conseiller ou d'une agence de recrutement externe pourraient être retenus.

Examen initial du président du conseil et du président du comité de gouvernance

- le président du conseil est généralement le premier et principal point de contact et il maintient le dialogue avec le candidat tout au long du processus;
- le président du comité de gouvernance pourrait également participer à la sélection initiale;
- la secrétaire suivra le processus et évaluera également les conflits et d'autres exigences;
- les curriculum vitae des candidats seront distribués aux membres du comité de gouvernance aux fins d'examen et afin de déterminer si les candidats sont aptes à passer à l'étape suivante;
- le président du comité de gouvernance fera rapport au comité et au conseil sur l'évolution du processus.

Entrevues réalisées par le conseil

- le président du conseil et la secrétaire verront à ce que des entrevues avec les candidats potentiels soient réalisées par des administrateurs indépendants avec des candidats potentiels afin d'obtenir des points de vue différents et de vérifier si les candidats satisfont aux exigences
- des évaluations et des vérifications d'antécédents sont effectuées pour vérifier si les candidats ont les qualités requises et s'ils sont indépendants.

Résultats et recommandations

- le comité de gouvernance examinera les résultats de l'entrevue et de l'évaluation;
- le comité de gouvernance peut faire une recommandation au conseil;
- une candidature peut être proposée aux fins de nomination ou d'élection ou placée sur la liste permanente de candidats pour considération future.

Un candidat n'est proposé qu'après que plusieurs administrateurs indépendants, le président et chef de la direction ainsi que la secrétaire l'ont rencontré pour discuter des attentes du conseil en ce qui a trait à l'apport et à l'engagement des administrateurs. Dans le cadre de ce processus, une nouvelle administratrice s'est jointe au conseil au cours de la dernière année, soit M^{me} Benita Warmbold.

POLITIQUE EN MATIÈRE DE VOTE MAJORITAIRE

Notre politique en matière de vote majoritaire 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.

Sauf dans des circonstances exceptionnelles, le conseil acceptera l'offre de démission. Toutefois, le comité de gouvernance peut, dans des circonstances très restreintes, recommander le maintien en poste de l'administrateur à la condition que des mesures concrètes soient prises pour remédier à la situation à l'origine de sa démission dans l'année qui suit. 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 notre politique en matière de vote majoritaire, qui est conforme aux règles de la TSX, 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).

ACCÈS AUX PROCURATIONS

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. De même, les actionnaires peuvent proposer des candidatures

conformément à la politique d'accès aux procurations de la banque. Il est recommandé aux actionnaires de lire cette politique qui figure dans la section « Gouvernance » de notre site Web, pour connaître la procédure à suivre. Les actionnaires sont invités à communiquer avec le président du conseil ou le président du comité de gouvernance pour discuter de questions de gouvernance, y compris de candidats potentiels aux postes d'administrateur.

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

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

1. Orientation stratégique

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

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

- en examinant et en approuvant notre plan stratégique, en tenant compte des occasions et des risques inhérents à nos activités;
- en examinant les résultats par rapport à notre plan d'investissement tout au long de l'année;
- 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 examine régulièrement le contexte concurrentiel afin de se tenir au fait des changements dans le secteur. Il consacre également au moins une réunion par année à l'examen en profondeur de la planification stratégique et du plan d'exécution.

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 et des renseignements détaillés sur certaines questions comme notre cadre de gestion du risque, notre culture de gestion du risque et notre tolérance au risque sont fournis dans notre rapport de gestion de 2018. Le conseil approuve notre stratégie globale en matière d'évaluation du risque, notamment 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 cadres et politiques relatifs aux principaux risques financiers et non financiers.

Nous tenons compte du risque de gestion lors de la prise de toutes nos décisions d'affaires.

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 et contrôles internes;
- la fonction de gestion du risque global et les autres fonctions de contrôle;
- l'audit interne (aux fins de surveillance indépendante).

Domaines d'intérêt clés pour 2018 :

- IFRS 9
- Cybersécurité et risque lié aux technologies
- Analyse et données
- Risque de comportement
- Risque environnemental
- Culture de gestion du risque
- Risques liés à la main-d'œuvre et au milieu de travail
- Planification de la relève du président du conseil
- Gestion du capital et des dépenses
- Acquisitions stratégiques

La direction tient chacun des comités au courant des faits nouveaux en matière de réglementation qu'ils doivent connaître pour s'acquitter de leur mandat. En particulier, le comité d'audit et de révision et le comité d'évaluation des risques examinent les résultats de l'examen réglementaire et informent le conseil de tout fait nouveau important dans notre relation avec les autorités de réglementation de la banque, y compris notre autorité de réglementation principale, le BSIF. Le conseil rencontre le BSIF pour discuter des questions de réglementation et des résultats de leurs activités de supervision.

Chaque comité du conseil se concentre sur la manière dont nous décelons et gérons nos principaux risques d'affaires :

Surveillance du risque par les comités du conseil

Comité d'audit et de révision

- surveille l'efficacité du système de contrôles internes de la banque;
- surveille l'intégrité des états financiers consolidés de la banque et des résultats trimestriels connexes;
- surveille l'information relative aux changements climatiques que nous publions dans le cadre du processus de communication de l'information financière;
- surveille les compétences, l'indépendance et la performance des auditeurs externes ainsi que les fonctions de finance et d'audit;
- est responsable d'évaluer les comportements et le risque de comportement et d'établir nos normes en matière d'éthique.

Comité des ressources humaines

- de concert avec le comité d'évaluation des risques, s'assure que des procédures adéquates sont en place afin d'identifier, d'évaluer et de gérer les risques liés aux ressources humaines de la banque, y compris les principaux programmes de rémunération (dont le risque de comportement) et que ces procédures sont conformes aux programmes de gestion du risque de la banque;
- surveille le leadership, la planification de relève et la rétribution globale;
- soutenu par le comité d'examen de la rémunération de la direction, qui examine la rémunération des employés ayant une incidence importante sur l'exposition au risque.

Comité de gouvernance

- guide le conseil en matière d'amélioration de la gouvernance de la banque par l'évaluation continue de l'approche de la banque à l'égard de la gouvernance, en plus d'élaborer des recommandations sur les politiques;
- est responsable du plan de relève du conseil et de l'approche de la banque en matière d'engagement des actionnaires;
- examine la stratégie en matière de responsabilité sociale de la banque et fait rapport sur celle-ci.

Comité d'évaluation des risques

- repère et surveille les principaux risques financiers et non financiers;
- examine et approuve les principaux cadres, politiques et limites relatifs à la gestion du risque ainsi que l'exposition au risque de la banque, tout en s'assurant que la direction mène ses activités dans le respect du cadre de tolérance au risque d'entreprise de la banque;
- surveille les fonctions de gestion du risque, de conformité et de lutte contre le blanchiment d'argent/financement des activités terroristes.

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 et les auditeurs indépendants en l'absence de la direction;

- il reçoit les rapports courants de la direction et du service de l'audit interne au sujet de la conception et de l'efficacité de l'exploitation du cadre relatif à 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.

Notre succès dépend de la solidité de nos contrôles. Ces dernières années, nous avons investi des sommes considérables dans le renforcement de nos contrôles entourant les personnes, les processus et la technologie pour protéger la banque ainsi que l'information de la banque et de ses clients.

La banque a investi plus de 3 milliards de dollars en 2018 seulement dans la technologie pour protéger ses systèmes, son information et l'information de ses clients. D'importantes ressources sont consacrées à la cybersécurité ainsi qu'à l'amélioration de nos connaissances sur nos clients et nos systèmes. Tous nos employés reçoivent une formation annuelle sur la sensibilisation à la cybersécurité.

Culture de gestion du risque et risque de comportement

Le conseil surveille notre culture de gestion du risque, y compris le risque de comportement, dans le cadre d'un processus formel. Nous appliquons notre Code d'éthique et nos normes en matière d'éthique tout au long de notre relation avec nos employés, de l'embauche à la formation, en passant par les promotions et la rémunération. Chacun des administrateurs, employés et dirigeants est tenu d'attester annuellement qu'il se conforme à notre Code d'éthique, y compris notre politique visant à lutter contre la corruption, et cette information est transmise au conseil.

La communication périodique d'information sur les principaux aspects du risque de comportement et l'examen des pratiques de gestion du risque de comportement de la banque font partie intégrante de la charte du comité d'audit et de révision, tout comme la responsabilité d'examiner l'évaluation du risque de comportement de la banque et de surveiller nos procédures d'atténuation de ce risque. Nous avons également élargi la portée et renforcé le rôle du bureau responsable du risque de comportement, qui est chargé de rédiger et de publier des normes de conformité portant sur le risque de comportement de la banque. De plus, nous avons amélioré le processus de surveillance et de mise à l'essai des questions liées au risque de comportement.

Nous indiquons clairement et fréquemment à nos employés que nous nous attendons à ce qu'ils adhèrent aux normes les plus élevées en matière de conduite professionnelle afin de préserver la confiance de nos clients, et ce, par l'intermédiaire de diverses communications de nos hauts dirigeants, par des activités de sensibilisation et dans le cadre du processus annuel d'attestation de conformité à notre Code d'éthique, qui est une condition de maintien en poste.

Nous nous engageons à respecter les droits de la personne et à traiter tous les employés équitablement, y compris à leur fournir un environnement de travail exempt de harcèlement. Nous avons des formations pour les employés et des protocoles visant à prévenir, à signaler et à régler les problèmes de harcèlement et interdisant les mesures de représailles contre les employés qui soulèvent des préoccupations ou formulent des plaintes de bonne foi.

Contrôles et procédures d'information

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

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

- évaluer les événements afin de déterminer s'ils donnent lieu à des renseignements importants qui doivent être communiqués ainsi que le moment où ces renseignements doivent être communiqués;
- examiner nos principaux documents d'information (circulaire de sollicitation de procurations, états financiers consolidés annuels et trimestriels et rapports de gestion connexes, notice annuelle et formulaire 40-F) avant de les soumettre à l'examen et à l'approbation du conseil et de les publier;
- 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 et directrice des affaires juridiques.

3. Saine gouvernance

Le conseil doit gouverner de façon efficace les affaires de la banque. Pour ce faire, il doit s'efforcer d'harmoniser les intérêts des diverses parties prenantes de la banque dans le monde entier, notamment ses actionnaires, ses clients, ses employés et les collectivités où elle est présente. Dans la présente circulaire, nous décrivons les pratiques de gouvernance du conseil et mettons également l'accent sur d'autres composantes de notre cadre de gouvernance.

Gouvernance des filiales

Le conseil et ses comités sont chargés de surveiller nos activités et filiales mondiales. Notre démarche en matière de gouvernance des filiales que nous appliquons à l'ensemble de la banque est coordonnée par notre bureau de gouvernance, dont le mandat consiste notamment à élaborer et à mettre en œuvre notre stratégie en matière de gouvernance pour l'ensemble de la banque. Cette stratégie constitue également un élément essentiel des mesures d'atténuation des risques juridiques et de réputation. Le bureau de gouvernance travaille en collaboration avec nos secrétaires du monde entier pour mettre en place des pratiques de gouvernance de premier plan qui non seulement satisfont aux exigences et aux attentes des autorités de réglementation, mais font également la promotion d'une culture de reddition de comptes rigoureuse et transparente partout où nous sommes présents.

Notre politique portant sur la composition, l'évaluation et le renouvellement des conseils des filiales est conçue pour surveiller de près nos filiales et promouvoir une variété de points de vue. Bon nombre de nos filiales ont des administrateurs indépendants qui leur font bénéficier de compétences particulières ainsi que de connaissances et d'une expérience locales. Les conseils de nos filiales sont activement engagés et ont pour mandat de remettre en question la direction ainsi que de la conseiller et de la diriger efficacement.

Notre bureau de gouvernance tient des rencontres avec les actionnaires, les autorités de réglementation nationales et internationales, les conseils de nos filiales et d'autres parties prenantes afin de discuter avec eux de questions portant sur les pratiques de gouvernance de la banque à l'échelle mondiale. Il existe une ligne de communication établie entre le président du conseil et les administrateurs de nos filiales. Outre les cinq membres du conseil de notre société mère qui siègent aux conseils de filiales, le président du conseil a eu des rencontres ou des entretiens avec les présidents de conseils de plusieurs filiales importantes afin de discuter de la gouvernance des filiales durant l'exercice. De plus, le président du conseil et les présidents des comités ont rencontré des administrateurs de filiales importantes pour discuter de la démarche de la banque en matière de surveillance financière, de gestion du risque, de gouvernance et de gouvernance de la rémunération. En 2018, notre conseil s'est réuni à New York, aux États-Unis avec des membres de notre société de portefeuille régionale. De plus, nos conseils d'administration mexicain, chilien, péruvien, colombien, trinidadien et jamaïcain se sont réunis à Toronto et ont assisté à des présentations données directement par des membres de la haute direction, nos fonctions de contrôle et les membres de notre conseil sur l'orientation stratégique et les contrôles de la banque.

Engagement des parties prenantes

Le président du conseil et les autres administrateurs indépendants se réunissent avec nos nombreuses parties prenantes, y compris les actionnaires, les groupes d'investisseurs, les autorités de réglementation, les clients, les employés, les agences de notation et le grand public.

L'engagement des actionnaires nous tient à cœur et nous nous entretenons avec les actionnaires et les groupes d'investisseurs tout au long de l'exercice sur une variété de sujets, dont la démarche de la banque en matière de gouvernance ainsi que nos politiques, déclarations et stratégies liées à l'environnement et aux impacts sociaux, à la performance financière et à la stratégie d'entreprise.

Le président et chef de la direction, 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, de différentes façons. Nous tenons également des réunions téléphoniques 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. Ces discussions sont enregistrées et accessibles sur notre site Web pendant trois mois après l'appel.

Les actionnaires, clients et autres parties prenantes peuvent accéder à toute l'information relative à 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 à notre service des communications mondiales. Les plaintes des clients sont traitées par les succursales respectives et le bureau du président, en consultation avec d'autres services au besoin. Les coordonnées de ces services figurent en quatrième de couverture.

Les actionnaires peuvent communiquer avec le président du conseil ou l'un de nos administrateurs indépendants en écrivant à la secrétaire, au 44 King Street West, Toronto (Ontario) M5H 1H1 ou à corporate.secretary@scotiabank.com.

Responsabilité sociale

Bien que le comité de gouvernance soit chargé de surveiller la stratégie de la banque en matière de responsabilité sociale et la publication de l'information s'y rattachant, la surveillance des incidences économiques, environnementales et sociales de la banque et des risques connexes est une responsabilité du conseil partagée par ses comités.

Notre performance et nos réalisations en ce qui a trait aux facteurs environnementaux et sociaux et aux facteurs liés à la gouvernance sont décrites dans notre Déclaration sur la responsabilité sociale, qui indique de quelle façon la banque engage le dialogue avec ses parties prenantes. Notre stratégie en matière de responsabilité sociale est ancrée dans notre objectif visant à créer un avenir meilleur pour la société et la banque. La déclaration fait état de nos engagements envers les clients, les employés, les collectivités, l'environnement et des pratiques de gouvernance solides et est affichée à <http://www.banquescotia.com/rse>.

Nos engagements reposent sur les sept éléments clés suivants, qui constituaient des priorités importantes pour 2018 :

- **Connaissances financières** : Plus de 900 000 étudiants canadiens ont participé à la journée Parlons argent avec nos enfants.
- **Accès à du financement** : Nous avons obtenu la mention « Gold Standing » du Canadian Council for Aboriginal Businesses pour avoir fourni l'accès à du financement à des collectivités autochtones.
- **Diversité et inclusion** : Une proportion de 34 % des postes de vice-président ou d'échelons supérieurs à l'échelle mondiale et de 39 % de ces postes au Canada sont occupés par des femmes. Globalement, nous avons été reconnus comme étant l'une des 100 meilleures sociétés selon le Thomson Reuters Diversity & Inclusion Index et avons été inclus dans le 2019 Gender-Equality Index de Bloomberg.
- **Investissement dans la jeunesse** : Nous avons versé près de 80 millions de dollars à des collectivités à l'échelle mondiale sous forme de dons, de commandites et d'autres formes d'aide, dont 70 % étaient destinés au respect de nos engagements envers la jeunesse des collectivités. Nous avons également annoncé cette année la conclusion d'une entente de partenariat avec la Maple Leaf Sports and Entertainment (MLSE) Foundation du Canada.
- **Changements climatiques** : Nous avons établi un prix interne du carbone de 15 \$ la tonne de CO₂ qui sera réinvesti dans des mesures visant à améliorer l'efficacité énergétique. Nous visons une cible de réduction des gaz à effet de serre (GES) à l'échelle mondiale de 10 %, par rapport aux niveaux de 2016.
- **Financement responsable** : Nous nous sommes engagés à soutenir le groupe de travail sur la communication de l'information financière liée aux changements climatiques (« TCFD » pour *Taskforce for Climate-Related Financial Disclosures*). La première série d'informations conformes aux recommandations du TCFD que nous avons publiée figure dans le rapport de gestion de 2018. De plus, nous étions cochesfs de file lors de l'émission d'obligations de développement durable de la Banque mondiale d'un montant de 1 milliard de dollars visant à soutenir les femmes et la jeunesse.
- **Maintien de la confiance** : Nous avons reçu une mention pour nos mesures environnementales et sociales et en matière de gouvernance du 2018 Dow Jones Sustainability Index North America.

Plusieurs membres du conseil comptent parmi leurs domaines d'expérience clés la responsabilité sociale, y compris un engagement important auprès de la collectivité.

En 2018, le conseil a rencontré l'un des plus importants actionnaires de la banque ainsi que d'éminents penseurs avec lesquels il a discuté de responsabilité sociale, de géopolitique et du TCFD. Ces rencontres ont conforté le conseil dans son point de vue selon lequel il est responsable de la gérance de la banque et doit s'acquitter de cette responsabilité dans une perspective à long terme.

Notre banque participe activement à un certain nombre de mesures conçues pour créer une valeur économique, sociale et environnementale pour nos parties prenantes et les collectivités où nous sommes présents. Notre Rapport sur la responsabilité sociale décrit la profondeur et l'étendue de nos activités de soutien de collectivités fortes, d'un environnement sain et de la croissance économique.

4. 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 de nos hauts dirigeants afin de stimuler la performance partout où nous exerçons des activités en tant que banque internationale du Canada. Pour maintenir notre avantage concurrentiel sur notre marché mondial, nous trouvons et formons des personnes qui reflètent notre clientèle et ont la capacité, la volonté et l'engagement pour diriger la banque.

Le conseil et le comité des ressources humaines sont responsables de la stratégie générale en matière de leadership, notamment la planification de la relève des hauts dirigeants, jusqu'à l'échelon de président et chef de la direction, inclusivement. Les comités du conseil se réunissent régulièrement pour examiner et approuver les plans de formation et de relève des hauts dirigeants, tout en veillant à ce que nous disposions d'un nombre approprié de candidats talentueux tant à l'heure actuelle que dans l'avenir pour tous nos secteurs d'activité et fonctions. Par ailleurs, le président et chef de la direction et l'équipe de haute direction forment le comité du capital humain et se réunissent une fois par mois pour examiner les progrès effectués à l'égard de notre stratégie en matière de leadership.

Dans le cadre de cette stratégie, nous investissons des efforts considérables dans nos employés. En 2018, 89 % des employés de la Banque Scotia et 85 % de ses hauts dirigeants ont participé à des formations (outre la formation sur la conformité), et 47 % des participants à nos programmes de leadership phares étaient des femmes. Nous recrutons activement et formons les leaders de demain dans le cadre de notre processus de planification du leadership et leur fournissons une formation conçue sur mesure afin de leur donner les outils nécessaires pour les aider à s'acquitter de leurs responsabilités futures.

Diversité du leadership

Nous nous engageons à créer des occasions qui permettront à tous les employés de réaliser leur plein potentiel et sommes conscients que des équipes diversifiées reflètent davantage notre clientèle et créent des résultats plus solides pour nos actionnaires. Notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion est dirigée par le conseil sur l'inclusion, qui est constitué de hauts dirigeants et qui se penche sur une vaste gamme de sujets concernant la banque et est présidé par le président et chef de la direction. Sous la gouverne de ce conseil, des dirigeants de tous les secteurs de la banque intègrent cette stratégie à des mesures visant l'ensemble de l'entreprise et font la promotion d'une culture axée sur la diversité et l'inclusion afin de stimuler les résultats.

Encouragée par le conseil sur l'inclusion et gouvernée par le comité des ressources humaines, la banque continue de faire la promotion d'un leadership diversifié dans toutes ses décisions. Le recrutement, la formation et les possibilités d'avancement des femmes à l'échelle mondiale constituent des éléments clés de notre approche envers la diversité et l'inclusion. Le président du conseil ainsi que le président et chef de la direction se sont engagés à soutenir la section canadienne du Club 30 % et nous travaiillons activement à ce qu'au moins 37 % des postes de vice-président et d'échelons supérieurs à l'échelle mondiale et 45 % de ces postes au Canada soient occupés par des femmes d'ici 2021. Afin d'effectuer un changement significatif et durable en vue de nous constituer un bassin de candidats talentueux pour les postes de direction, notre cible organisationnelle porte sur les postes de vice-président et d'échelons supérieurs.

Dans le cadre de sa responsabilité visant à assurer une relève solide pour les postes de hauts dirigeants clés, le comité des ressources humaines s'est engagé à développer un bassin diversifié, et des progrès considérables ont été effectués dans l'atteinte de notre objectif concernant les postes de vice-président et d'échelons supérieurs à l'échelle mondiale. La proportion de femmes occupant un poste de vice-président ou d'un échelon supérieur a atteint un niveau sans précédent en 2018, soit 34 % à l'échelle mondiale (hausse de 10 % au cours des cinq dernières années) et 39 % au

Canada (hausse de 9 % au cours des cinq dernières années). En 2018, 40 % des personnes qui ont été nommées à des postes de vice-président et de vice-président principal étaient des femmes. L'importance que nous accordons au recrutement et à la formation professionnelle nous permettra probablement de renforcer davantage la représentation des femmes dans les postes de direction à moyen et à long terme.

En date de la présente circulaire, une proportion de 22 % des hauts dirigeants de la banque, soit sept d'entre eux, sont des femmes. Le tableau ci-après fait état de la représentation des femmes dans les postes de haute direction au cours des deux derniers exercices :

	Nombre de femmes dirigeantes par rapport au nombre d'hommes dirigeants	%
Exercice 2018	5/27	19 %
Exercice 2017	5/23	22 %

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 et les mandats de la haute direction, y compris les rôles pertinents au sein des fonctions de contrôle, soit l'audit, la conformité, les risques, la finance et la lutte contre le blanchiment d'argent. Le comité des ressources humaines examine les mandats rattachés à tous les postes de dirigeant. Le leadership et la planification de la relève font l'objet de discussions à chaque réunion du comité des ressources humaines. 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.

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

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

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 aux affaires, aux technologies, au secteur d'activité, aux risques, à la réglementation, à la gouvernance et à d'autres éléments clés pour être des membres efficaces de notre conseil. Notre 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, du contenu de nos programmes de formation et d'orientation et des responsabilités particulières du comité de gouvernance à l'égard de ces programmes. 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.

COMMUNICATION ET ACCÈS À L'INFORMATION CONTINU

Nous communiquons régulièrement aux administrateurs de l'information au sujet de la banque entre les réunions, notamment des rapports de recherche, ainsi que de l'information sur les événements pertinents et les nouveautés dans le secteur, pour les tenir informés des questions pertinentes pour l'exécution des responsabilités du conseil. En 2018, les administrateurs ont été régulièrement informés des questions ayant un lien avec leurs fonctions, notamment les nouveautés dans le secteur de la gouvernance. Nous mettons à la disposition des administrateurs les documents du conseil, les mises à jour de la direction et d'autres renseignements clés sur un portail d'information protégé dans le cadre de nos efforts continus pour réduire la consommation de papier.

Tous les administrateurs sont membres de l’Institut des administrateurs de sociétés du Canada et de la National Association of Corporate Directors des États-Unis et ont accès aux événements qui les concernent et auxquels ils peuvent assister dans le cadre de leur formation continue. Ces organisations soutiennent les administrateurs dans leur formation et font la promotion de pratiques exemplaires en matière de gouvernance.

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. Notre président du conseil surveille le processus d’orientation d’un administrateur et agit à titre de mentor auprès d’un nouvel administrateur dans le cadre de la première série de réunions du conseil auxquelles il assiste.

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 états financiers, rapports de gestion et circulaires;
- notre livre d’information sur la gouvernance, qui contient de l’information au sujet de nos pratiques et politiques, du conseil et des comités, d’exigences juridiques, de déclarations d’initiés et de notre Code d’éthique.

De plus :

- ils s’en remettent directement au président du conseil ainsi qu’aux présidents des comités auxquels ils siègent, qui sont responsables de l’orientation des nouveaux membres;
- ils rencontrent le président et chef de la direction, les chefs des fonctions de contrôle et les autres hauts dirigeants durant l’année;
- ils sont invités à assister aux réunions de tous les comités à des fins éducatives et ils peuvent demander d’assister à toute réunion par la suite;
- ils examinent le plan de redressement en cas de crises 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;
- ils rencontrent les représentants de notre autorité de réglementation principale, soit le BSIF.

M. Penner, qui s’est joint au conseil en 2017, a poursuivi son programme d’orientation en 2018. Mme Warmbold s’est jointe au conseil en octobre 2018. Elle participe au programme d’orientation complet du conseil et a déjà suivi des formations sur la finance et l’audit.

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.

À chaque réunion, les administrateurs se concentrent sur des éléments clés qui touchent la banque et la direction. Cependant, dans le cadre de notre programme de formation, les administrateurs ont la possibilité d’étudier plus en profondeur des aspects importants, complexes ou spécialisés de nos activités. De plus, nous tenons des réunions du conseil à l’extérieur des bureaux de la banque pour que les administrateurs se familiarisent avec nos activités régionales et internationales et qu’ils puissent rencontrer les hauts dirigeants locaux, les parties prenantes et les membres des conseils des filiales. Entre les réunions, nous fournissons régulièrement aux administrateurs de l’information et des rapports. Par ailleurs, nous revoyons continuellement la formule de présentation de nos formations; l’année dernière, le conseil a participé à deux programmes de pointe offrant une expérience interactive et un meilleur aperçu de la façon d’aborder les questions liées à la gestion du bilan et à la cybersécurité.

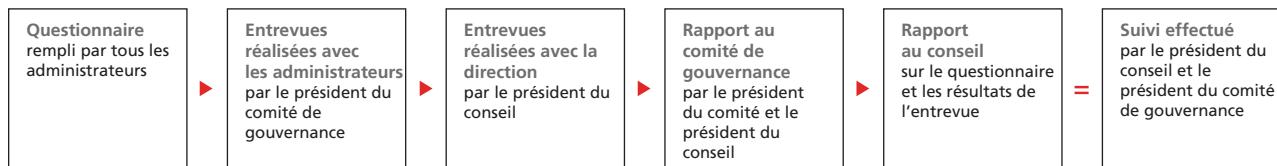
Tous les membres du conseil ont accès à l’ensemble des documents qui sont distribués aux comités aux fins de formation continue et d’information.

Formation donnée aux administrateurs durant l'exercice 2018

Date	Formation	Groupe de personnes ayant reçu la formation ou la documentation
À intervalles réguliers	<p>Pleins feux sur les entreprises Formations sur la stratégie et les activités de diverses entreprises au cours de la dernière année : <ul style="list-style-type: none"> – Groupe Services bancaires et marchés mondiaux; – ScotiáMocatta; – Banque Tangerine; – financement automobile; – activités américaines; – services bancaires aux Autochtones; – services bancaires agricoles; – Assurance mondiale. </p>	Conseil
Chaque réunion du comité d'évaluation des risques	<p>Gestion du risque</p> <ul style="list-style-type: none"> – Formations données par la Gestion du risque global sur divers portefeuilles de la banque, comme les services financiers, l'expédition, l'énergie, les télécommunications et médias, la construction, le secteur automobile, l'agriculture, le secteur minier, les métaux, l'immobilier, les soins de santé, les aliments et boissons ainsi que les prêts aux particuliers/à la consommation 	Comité d'évaluation des risques
Chaque trimestre	<ul style="list-style-type: none"> – Rapports sur la gestion du risque d'entreprise portant plus particulièrement sur les risques de crédit, de marché, de liquidité, d'exploitation, de technologies de l'information (y compris le risque de cybersécurité), d'essais dans des conditions critiques et de capital ainsi que les risques émergents et autres 	Conseil Comité d'évaluation des risques
Chaque trimestre	<p>Examen du contexte concurrentiel</p> <ul style="list-style-type: none"> – Examen du contexte concurrentiel dans lequel évoluent la banque et ses concurrents canadiens 	Conseil
Novembre Février Avril Mai Juin Août Octobre	<p>Mises à jour réglementaires</p> <ul style="list-style-type: none"> – Mise à jour sur les questions d'ordre réglementaire, notamment la conformité, la gestion du risque et divers domaines d'intérêt 	Comité d'audit et de révision Comité d'évaluation des risques Conseil
Juin Octobre	<p>Données et analyse</p> <ul style="list-style-type: none"> – Formations données par la direction et des experts externes sur les changements, les défis et les occasions dans le secteur – Présentation sur la stratégie analytique globale de la banque 	Conseil
Avril Juin Août Octobre	<p>Technologies et cybersécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> – Présentation sur le programme de modernisation des technologies de la banque – Présentations sur l'utilisation de l'intelligence artificielle dans les activités et l'exploitation – Présentation sur l'intelligence artificielle donnée par un conférencier invité – Formations données par la direction et des experts de renom sur le contexte entourant la cybersécurité, les défis à relever et les stratégies d'atténuation du risque – Présentation sur la cybersécurité et simulation dirigée par des experts externes, et suivi fondé sur les leçons apprises 	Conseil
Mai	<p>Lutte contre le blanchiment d'argent/financement des activités terroristes</p> <ul style="list-style-type: none"> – Formation sur les systèmes de lutte contre le blanchiment et le financement des activités terroristes et les faits nouveaux dans ce domaine 	Conseil
Février	<p>Faits nouveaux en matière de gouvernance</p> <ul style="list-style-type: none"> – Rapport sur les faits nouveaux en matière de gouvernance des filiales à l'échelle nationale et internationale 	Conseil Comité de gouvernance
Février Avril Août Octobre	<ul style="list-style-type: none"> – Mises à jour sur la gouvernance, y compris des présentations d'envergure visant à susciter une réflexion sur la façon d'aborder les enjeux dans une perspective à long terme et la gérance 	
Janvier	<p>Perspectives des actionnaires</p> <ul style="list-style-type: none"> – Discussion sur la journée annuelle des investisseurs de la banque et sur le point de vue des actionnaires au sujet de la banque et de sa stratégie 	Conseil
Juin	<ul style="list-style-type: none"> – Discussion avec le président du conseil de l'un des plus importants gestionnaires d'actifs au monde sur la gouvernance, la responsabilité sociale, les préoccupations d'ordre géopolitique et la reddition de comptes de la direction 	Conseil
Chaque semestre	<ul style="list-style-type: none"> – Rapport des Relations avec les investisseurs 	Conseil
Juin	<p>Discussion sur les risques climatiques, la santé, la sécurité et l'environnement et l'économie mondiale</p> <ul style="list-style-type: none"> – Présentation par des conférenciers invités et discussion sur les risques liés aux changements climatiques, la gouvernance environnementale et sociale et les facteurs géopolitiques et économiques qui touchent les banques 	Conseil
Juin	<p>Centres de contact</p> <ul style="list-style-type: none"> – Présentation sur les centres de contact mondiaux de la banque et les stratégies en matière de clientèle 	Conseil
Mai Août	<p>Expérience des employés</p> <ul style="list-style-type: none"> – Présentations sur le processus de rétroaction annuel des employés et la nouvelle approche de la banque vis-à-vis des technologies et de l'environnement de travail des employés 	Conseil
Octobre	<p>Stratégie de marketing</p> <ul style="list-style-type: none"> – Présentation sur la stratégie de marketing de la banque et les mesures prises par celle-ci dans le cadre de son investissement dans MLSE 	Conseil
Octobre	<p>Modernisation des paiements</p> <ul style="list-style-type: none"> – Présentation sur le programme de modernisation des paiements de la banque ainsi que les changements dans le domaine des paiements à l'échelle nationale et internationale 	Conseil
Octobre	<p>Initiative Femm=</p> <ul style="list-style-type: none"> – Présentation sur l'Initiative Femm= de la Banque Scotia, conçue pour donner aux femmes l'accès aux capitaux, soutenir les entreprises dirigées par des femmes et soutenir la recherche universitaire dans ce domaine. 	Conseil
Novembre	<p>Cadre de planification de scénarios</p> <ul style="list-style-type: none"> – Simulation interactive visant une meilleure compréhension du bilan de la banque et l'évaluation des scénarios de croissance ainsi que de choix stratégiques potentiels qui cadrent avec la tolérance au risque de la banque 	Conseil

ÉVALUATION DU CONSEIL

Le comité de gouvernance est responsable de l'évaluation annuelle formelle de notre conseil. Il a surveillé l'évaluation du conseil, qui consiste en un processus rigoureux en trois parties, et a conclu que le conseil et ses comités fonctionnaient bien. À l'aide de questionnaires, d'entrevues et d'un rapport sommaire qui aboutissent à l'élaboration d'un plan d'action, le conseil est certain de pouvoir se concentrer sur des éléments essentiels lors de l'examen de sa propre performance et de celle des administrateurs. Cette année, on a fait porter le processus d'évaluation sur tous les détails relatifs à la relève du président du conseil pour s'assurer que le processus et l'embauche étaient appropriés. Ultimement, le conseil a décidé d'élire M. Aaron Regent en qualité de président du conseil au moment du départ à la retraite de M. O'Neil, sous réserve de la réélection de M. Regent à notre assemblée annuelle.



Questionnaire

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

Entrevues réalisées avec les administrateurs par le président du conseil

- effectuées individuellement par le président du conseil, à l'aide des résultats du questionnaire confidentiel, en vue d'inciter les administrateurs à formuler franchement leurs commentaires au sujet de l'efficacité du conseil, de la performance du comité, de la performance individuelle, de la gouvernance et d'autres questions d'importance relatives à l'efficacité du conseil ou à ses activités, ou d'éléments soulevés dans les résultats du questionnaire confidentiel;
- portent sur le point de vue des administrateurs au sujet de la relève pour des postes clés au sein du conseil, notamment les présidents de comités et les successeurs potentiels du président du conseil;
- permettent de formuler des commentaires formels sur l'engagement de la direction auprès du conseil;
- facilitent le processus de sorte que les administrateurs puissent formuler des commentaires sur l'apport de leurs pairs au conseil et à ses comités et leurs préoccupations;
- on demande aux administrateurs de parler de leurs principales réalisations et d'exprimer leur point de vue sur la façon dont diverses questions ont été traitées par le conseil au cours de l'année; cela exige que les administrateurs fassent preuve d'introspection et qu'ils se demandent comment ils peuvent, individuellement et collectivement en tant que conseil, s'améliorer.

Entrevues réalisées avec les administrateurs par le président du comité de gouvernance

- effectuées individuellement par le président du comité, à l'aide des résultats du questionnaire confidentiel, en vue d'inciter les administrateurs à formuler franchement leurs commentaires au sujet de l'efficacité du conseil, de la performance du comité, de la performance individuelle, de questions d'importance relatives au conseil et à ses activités, et d'éléments soulevés dans les résultats du questionnaire confidentiel;
- permettent de formuler des commentaires formels sur la performance du président du conseil et de formuler des commentaires constructifs pour le président du conseil en plus de faciliter une transition efficace du nouveau président du conseil en 2019;
- permettent de connaître le point de vue des administrateurs sur les successeurs potentiels du président du conseil maintenant et dans l'avenir.

Entrevues réalisées avec la direction par le président du conseil

- pour la première fois cette année, le président du conseil a également effectué des entrevues avec les membres du comité d'exploitation de la banque afin d'obtenir leur point de vue sur des questions liées au conseil et de transmettre aux administrateurs les commentaires de la direction lors de leurs délibérations sur l'efficacité du conseil et des éléments futurs.

Rapport au comité de gouvernance

- présenté par le président du comité au comité aux fins de discussions et de commentaires;
- le président du comité et le président du conseil ont examiné les résultats, formulé des recommandations et proposé des éléments de réflexion pour la prochaine année.

Rapport au conseil

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

Suivi

- le président du comité et le président du conseil ont élaboré un plan d'action en vue de régler des problèmes, d'effectuer un suivi des progrès et de transmettre des rapports;
- le plan d'action prévoit la collaboration avec d'autres présidents de comités et la direction, au besoin;
- des discussions sont tenues au cours de l'exercice sur l'état d'avancement du plan d'action lors des réunions du comité de gouvernance jusqu'à ce que tous les problèmes soient réglés d'une manière jugée satisfaisante.

Le conseil examine le processus d'évaluation chaque année et le modifie au besoin afin d'y refléter les commentaires formulés par les administrateurs, de nouvelles règles de gouvernance, des pratiques exemplaires et toute modification apportée au mandat du conseil et aux chartes des comités. Le processus suivi par le conseil et l'attention portée aux résultats du plan d'action dans le cadre de l'évaluation font partie d'un exercice continu qui permet au conseil d'examiner et d'évaluer continuellement son efficacité. Il peut retenir à l'occasion les services d'un conseiller indépendant dans le cadre de cette évaluation. 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 2018. Les listes des membres fournies ci-après sont à jour au 31 octobre 2018.

Chaque comité peut retenir les services de conseillers ou de consultants externes au besoin et approuver leurs contrats ainsi que leur rémunération.

COMITÉ D'AUDIT ET DE RÉVISION

Una Power (présidente, experte financière)

Scott Bonham

Charles Dallara

Tiff Macklem

Thomas O'Neill (expert financier)

Michael Penner

Scott Thomson (expert financier)

Benita Warmbold (experte financière)

Réunions : 5

À chaque réunion, le comité :

- a rencontré séparément KPMG;
- a rencontré séparément le chef des affaires financières;
- a rencontré séparément l'auditeur en chef;
- s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction.

Le comité a procédé à une évaluation approfondie de sa performance eu égard à 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 normes en matière d'éthique, l'évaluation des comportements et la gestion du risque de comportement et les fonctions de contrôle interne et il a une relation directe avec les auditeurs externes. Tous les membres du comité d'audit et de révision possèdent des compétences financières au sens des règles des ACVM, et quatre membres ont été désignés « experts financiers » (au sens donné au terme *financial experts* par la SEC).

Responsabilités clés et faits saillants en 2018 :

Information financière –

- dans le cadre de l'examen habituel de la performance et du plan d'investissement de la banque, a surveillé l'incidence de l'IFRS 9 sur nos états financiers;
- a examiné les rapports trimestriels de la banque avant qu'ils soient approuvés par le conseil et s'est assuré qu'ils présentaient une image fidèle de la situation financière dans le cadre de notre procédure d'examen de l'information rigoureuse.

Conformité et évaluation des comportements –

- a rencontré des dirigeants des secteurs d'activité pour discuter de questions d'audit et de réglementation liées à leurs secteurs d'activité;
- a examiné les rapports de réglementation fournis par la Conformité globale;
- a examiné les rapports de la direction sur les constatations des autorités de réglementation et les poursuites judiciaires intentées contre la banque et ses filiales et discuté des poursuites judiciaires importantes avec le directeur, Affaires juridiques et le directeur adjoint, Affaires juridiques;
- dans le cadre de sa responsabilité qui consiste à établir des normes en matière de conduite et d'éthique, a examiné et recommandé au conseil d'approuver la politique relative à la lutte contre la corruption et le Code d'éthique de la banque;
- dans le cadre de sa responsabilité de surveillance du risque de comportement, a examiné le cadre sommaire relatif au risque de comportement de la banque, les paramètres d'évaluation du risque de comportement ainsi qu'un rapport sur l'évaluation des comportements;
- a examiné les opérations avec une personne apparentée;
- a examiné les plaintes et rapports d'incident de la banque chaque trimestre ainsi que le rapport annuel de l'ombudsman. A approuvé les mandats du bureau du président et de l'ombudsman;
- a assumé le rôle de comité de révision de la banque.

Contrôles internes –

- a examiné et surveillé notre cadre relatif aux contrôles internes. A examiné et approuvé notre politique en matière de contrôles internes et a recommandé au conseil de l'approuver;
- a examiné l'efficacité annuelle du rapport relatif au programme de conformité Dodd-Frank;
- a communiqué directement avec l'audit interne.

Auditeurs externes –

- a examiné les services approuvés au préalable devant être fournis par les auditeurs externes chaque trimestre, examiné le plan d'audit des auditores ainsi que surveillé l'audit, y compris l'avis des auditores sur l'efficacité de notre contrôle interne sur l'information financière;
- a évalué la performance des auditores;
- a examiné la rémunération des auditores pour 2018, y compris la partie relative aux services d'audit en proportion de la partie relative aux services non liés à l'audit, préalablement à l'approbation du conseil;
- a effectué un examen périodique de l'auditeur externe, y compris ses compétences, sa performance et son indépendance, ainsi que des préoccupations soulevées par le BSIF, le CCRC ou le PCAOB. A conclu l'examen en recommandant au conseil de proposer aux actionnaires de reconduire le mandat des auditores externes;

Surveillance des fonctions de finance et d'audit –

- 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 examiné la stratégie en matière d'audit. A approuvé le plan d'audit annuel ainsi que la méthode d'évaluation du risque global et examiné les résultats d'audit ainsi que les domaines dont l'importance évolue;
- a examiné et approuvé la politique relative à la gestion du risque d'audit interne par un tiers;
- a examiné le rapport d'un tiers indépendant sur l'efficacité de notre fonction de finance;
- a approuvé les mandats du chef des affaires financières et de l'auditeur en chef et évalué le rapport sur l'efficacité et la performance de chaque dirigeant;
- a assuré la transition sans heurt du nouveau chef des affaires financières nommé en remplacement de M. McGuckin après son congé et l'annonce de son retrait, et surveillé le processus de nomination subséquent de M. Viswanathan à ce titre;
- a recommandé que l'auditeur en chef soit nommé au poste de vice-président à la direction étant donné l'importance et l'étendue de son mandat;
- a surveillé l'indépendance des services de finance et d'audit interne, évalué l'efficacité de ces services et examiné leurs plans de relève ainsi qu'examiné et approuvé leurs mandats, budgets, structures organisationnelles et ressources.

COMITÉ DE GOUVERNANCE

Susan Segal (présidente)

Nora Aufreiter

Scott Bonham

Thomas O'Neill

Michael Penner

Indira Samarasekera

Barbara Thomas

Réunions : 6

À chaque réunion, le comité s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction.

Le comité a procédé à une évaluation approfondie de sa performance eu égard à 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, fait au conseil des suggestions au sujet de notre approche envers l'engagement des actionnaires, surveille notre stratégie en matière de responsabilité sociale et cherche des façons d'améliorer nos normes, politiques et pratiques de gouvernance, en conformité avec la réglementation qui évolue et les pratiques exemplaires émergentes.

Responsabilités clés et faits saillants en 2018 :

Composition du conseil et relève –

- a examiné la composition du conseil, la diversité (genre, âge, origine ethnique et représentation géographique), la durée d'occupation des postes d'administrateur, l'indépendance, les compétences et l'expérience du conseil ainsi que les services fournis par celui-ci et a évalué les candidats potentiels aux postes d'administrateur;
- a passé en revue les compétences et l'expérience clés, selon la grille de compétences des administrateurs, dont le conseil, dans son ensemble, a besoin pour être en mesure de surveiller la banque;
- a examiné les candidats aux postes d'administrateur et recommandé la candidature de Mme Benita Warmbold en qualité de nouvelle administratrice. Mme Warmbold a été nommée au conseil en octobre 2018;
- tout en poursuivant les travaux effectués au cours de l'exercice 2017, a consacré beaucoup de temps à la planification de la relève du président du conseil en vue d'assurer une transition ordonnée en prévision du départ prévu du président du conseil. A recommandé la candidature de M. Regent en qualité de président du conseil, sous réserve de sa réélection à l'assemblée annuelle de 2019;
- 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 s'assure d'une représentation appropriée des compétences en matière de gestion des finances et de risques au sein de chaque comité. A recommandé au conseil d'approuver 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 recommandé la candidature de M. Thomson en qualité de président du comité des ressources humaines, sous réserve de sa réélection à l'assemblée annuelle de 2019.

Normes et pratiques de gouvernance –

- a examiné et approuvé les calendriers des réunions aux fins d'approbation par le conseil, y compris l'emplacement des réunions futures tenues à l'extérieur des bureaux avec les conseils des filiales dans des marchés locaux;
- a supervisé un programme d'orientation et de formation des administrateurs exhaustif, y compris les conférences données par des penseurs renommés en matière de cybersécurité, d'environnement, de gouvernance sociale et d'intelligence artificielle;
- a examiné la rémunération des administrateurs et les exigences en matière d'actionnariat, et les a comparées à celles de groupes de comparaison canadiens directs ainsi que de banques internationales et a conclu que l'échelle de rémunération et les exigences en matière d'actionnariat demeurent appropriées;
- a examiné la définition d'indépendance des administrateurs de la banque en fonction des exigences législatives rigoureuses, aux fins d'approbation par le conseil;
- a fait la promotion des principales responsabilités de leadership mentionnées dans le mandat de notre président du conseil non-dirigeant, qui figure sur notre site Web;
- a examiné l'évolution de la réglementation à l'échelle nationale et internationale, les mesures de protection des consommateurs ainsi que les nouvelles lignes directrices en matière de gouvernance du BSIF et il a recommandé des modifications à nos politiques de gouvernance, à la charte de nos comités et à d'autres mandats;
- a examiné le rapport annuel de l'auditeur en chef sur le cadre de gouvernance de la banque, que le comité d'audit et de révision a également examiné;

Responsabilité sociale –

- a examiné la stratégie de la banque en matière de responsabilité sociale, les priorités, la communication de l'information et les tendances à l'échelle internationale dans ce domaine;
- a surveillé les priorités de la banque en matière de responsabilité sociale tout au long de l'année, y compris les questions liées à la jeunesse, aux mesures communautaires et à l'environnement.

Engagement des parties prenantes –

- a modifié sa charte afin d'y inclure des responsabilités explicites concernant l'approche de la banque vis-à-vis de l'engagement des actionnaires ainsi que de nouveaux domaines d'intérêt mondiaux pour les parties prenantes de la banque, notamment les questions environnementales et sociales;
- a examiné les rapports sur l'engagement des parties prenantes de la banque et des domaines d'intérêt mondiaux, notamment les changements climatiques, les droits de la personne et la communication d'information sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes;
- avec le conseil plénier, a rencontré le BSIF pour discuter de divers sujets, notamment les questions de gouvernance;
- a examiné les propositions d'actionnaires ainsi que les réponses de la banque.

Évaluation du conseil, des comités et des administrateurs –

- a surveillé le processus d'évaluation du conseil, des comités et des administrateurs. À l'aide d'un questionnaire détaillé, le président du conseil et le président du comité ont effectué des entrevues individuelles avec les administrateurs et les hauts dirigeants. Aucun problème important n'a été soulevé dans le cadre de cette évaluation. Le président du conseil et le président du comité ont élaboré un plan d'action concernant les points à améliorer.

Gouvernance des filiales –

- a examiné le rapport relatif à la gouvernance des filiales avec la chef, Gouvernance de la banque pour discuter de la surveillance et des priorités pour l'année à venir;
- a discuté des rapports sur l'évolution de la gouvernance des filiales durant l'année.

COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Aaron Regent (président)

Nora Aufreiter

Guillermo Babatz

Thomas O'Neill

Una Power

Indira Samarasekera

Barbara Thomas

Scott Thomson

Benita Warmbold

Réunions : 7 (dont une réunion conjointe avec le comité d'évaluation des risques)

À chaque réunion, le comité :

- a rencontré séparément son conseiller indépendant;
- s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction.

Le comité a procédé à une évaluation approfondie de sa performance eu égard à son mandat et estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités.

Le comité des ressources humaines est 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'intérêsement, les régimes de retraite et les avantages sociaux et, en particulier, notre programme de rémunération de la haute direction), le plan de relève de la direction ainsi que la gestion de la performance du président et chef de la direction.

Responsabilités clés et faits saillants en 2018 :

Philosophie en matière de rémunération et politiques et pratiques en matière de ressources humaines –

- a examiné la politique de rémunération, la politique de récupération, les pratiques et la structure du programme de rémunération de la haute direction, y compris la structure et le caractère concurrentiel des programmes de rémunération fondés sur des incitatifs et des titres de capitaux propres de la banque;
- a surveillé l'harmonisation avec notre stratégie de rémunération au rendement et notre tolérance au risque;
- a surveillé la structure, l'efficacité et le caractère concurrentiel de nos programmes d'avantages sociaux à l'échelle mondiale;
- a examiné la capitalisation, la performance et la stratégie de placement des régimes de retraite mondiaux de la banque ainsi que le rapport mondial sur la gouvernance des régimes de retraite.

Gouvernance de la rémunération –

- a examiné 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'IIF, de l'Autorité bancaire européenne, de la Financial Conduct Authority, de la Prudential Regulation Authority, de la CCGG et d'entreprises qui fournissent des services de consultation aux actionnaires comme Institutional Shareholder Services et Glass Lewis;
- a rencontré l'auditeur en chef de la banque afin de prendre connaissance de 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 surveillé les changements relatifs aux exigences réglementaires dans le cadre de nos activités européennes.

Rémunération de la haute direction –

- a surveillé tous les aspects de notre programme de rémunération de la haute direction et de nos régimes d'intérêsement;
- a examiné les lignes directrices et les exigences en matière d'actionnariat après le départ à la retraite et a déterminé qu'elles demeurent appropriées;
- a évalué la performance de l'équipe de haute direction et recommandé au conseil d'approuver la rémunération du président et chef de la direction et des personnes qui relèvent directement de lui, des chefs de fonctions de contrôle et de tous les vice-présidents à la direction;
- a recommandé au conseil d'approuver des modifications au régime d'intérêsement annuel des hauts dirigeants de 2018 afin d'améliorer l'orientation de la performance de la banque;
- a examiné les tendances en matière de réglementation, de gouvernance et de rémunération de la haute direction et les pratiques en évolution.

Gestion du risque de rémunération –

- a examiné les risques associés à la structure et à la capitalisation de nos régimes de rémunération importants avec le comité d'évaluation des risques et le chef, Gestion du risque;
- conjointement avec le comité d'évaluation des risques, a surveillé le comportement des employés ayant une incidence importante sur l'exposition au risque à l'aide de rapports provenant du comité d'examen de la rémunération, y compris les mesures et décisions prises aux fins d'ajustement de la rémunération individuelle.

Leadership et planification de la relève –

- a examiné et approuvé les mandats de tous les vice-présidents à la direction et des personnes occupant un poste d'un échelon supérieur ainsi que les descriptions de tâches des chefs des fonctions de contrôle;
- a évalué la performance du président et chef de la direction par rapport à son mandat et à ses objectifs annuels, qui ont été approuvés;
- a surveillé l'exécution, par la direction, de la stratégie en matière de leadership et du processus de planification de la relève. Ce processus vise à développer la confiance envers les candidats talentueux, à accroître la qualité de la profondeur et la diversité des hauts dirigeants de talent, à former les meilleurs leaders, à rapprocher la direction des clients, des marchés et des entreprises et à augmenter la représentation des femmes dans des postes de vice-président et d'échelons supérieurs;
- a continué de mettre l'accent sur le développement du leadership des plus hauts dirigeants de la banque (y compris les mesures existantes comme l'évaluation du développement du leadership, un programme mondial à l'intention des hauts dirigeants qui a été élaboré en partenariat avec Duke Corporate Education, de nouvelles mesures comme un programme de rétroaction fondé sur des preuves à l'intention des hauts dirigeants et un programme de formation des hauts dirigeants plus poussé mis sur pied en partenariat avec Egon Zehnder);
- s'est familiarisé davantage avec le bassin de leaders de la banque en examinant le profil de divers leaders très performants et multiplié les possibilités d'interaction entre les leaders et le conseil.

COMITÉ D'ÉVALUATION DES RISQUES

Tiff Macklem (président)

Guillermo Babatz

Charles Dallara

Thomas O'Neill

Eduardo Pacheco

Aaron Regent

Susan Segal

Réunions : 7 (y compris une réunion conjointe avec le comité des ressources humaines)

À chaque réunion, le comité :

- a rencontré le président du comité d'audit et de révision, qui a assisté à l'assemblée au complet;
- a rencontré séparément la chef, Gestion du risque;
- a rencontré séparément la chef, Conformité et application de la réglementation;
- a rencontré séparément le chef, Lutte contre le blanchiment d'argent;
- s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction

(sauf pour une réunion pour laquelle le comité a renoncé à cette exigence).

Le comité a procédé à une évaluation approfondie de sa performance eu égard à 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.

Responsabilités clés et faits saillants en 2018 :

Surveillance du risque –

- a examiné et approuvé nos risques financiers et non financiers importants pour l'ensemble de l'entreprise;
- a examiné et approuvé le risque-pays ainsi que les risques et limites liés au secteur, au marché et au portefeuille;
- a examiné les rapports trimestriels sur le risque d'entreprise portant sur le profil de risque de la banque, et discuté des principaux risques et des risques émergents qui guettent la banque;
- a consacré beaucoup de temps à l'examen des risques de technologie, de cybersécurité et d'exploitation;
- a rencontré les dirigeants pour discuter de questions relatives aux risques, de l'exposition aux risques et de la prise de mesures commerciales dans certains secteurs de la banque;
- a examiné notre plan de reprise après sinistres et recommandé au conseil de l'approuver.

Cadre de tolérance au risque –

- a examiné le cadre relatif à notre tolérance au risque d'entreprise et son harmonisation avec notre plan stratégique, et a recommandé au conseil de l'approuver, conjointement avec le cadre relatif à la gestion du risque d'entreprise;
- a examiné les cadres de gestion des risques importants et recommandé au conseil de les approuver.

Culture de gestion du risque –

- a assumé des responsabilités clés supplémentaires, soit la promotion et le maintien d'une culture de sensibilisation au risque au sein de la banque;
- a recommandé au conseil d'approuver le cadre sommaire relatif à la culture de gestion du risque de la banque;
- a examiné avec la direction les mesures prises par la banque en matière de culture de gestion du risque;
- 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.

Risque de rémunération –

- a rencontré le comité des ressources humaines pour examiner et recommander conjointement les éléments clés de notre programme de rémunération de la haute direction, y compris la structure du régime, les cibles, les paramètres et les paiements potentiels;
- a examiné la déclaration annuelle du président et chef de la direction concernant la conformité des employés, des administrateurs et des dirigeants avec le Code d'éthique de la banque;
- a tenu une réunion conjointe avec le comité des ressources humaines afin d'examiner les risques associés à la rémunération de la haute direction, aux régimes d'intérêtement, au coefficient de performance opérationnelle et aux attributions incitatives. Conjointement avec le chef, Gestion du risque, a conclu qu'il n'était pas nécessaire d'ajuster les risques puisqu'ils respectaient le niveau de tolérance de la banque.

Surveillance des fonctions d'évaluation des risques, de conformité et de lutte contre le blanchiment d'argent –

- a examiné les rapports courants au sujet de notre conformité mondiale ainsi que des programmes de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes;
- a approuvé le mandat du chef, Gestion du risque, de la chef, Conformité et application de la réglementation et du chef, Lutte contre le blanchiment d'argent, et évalué l'efficacité et les évaluations de la performance de chaque dirigeant;
- a recommandé d'élargir le mandat de la chef, Conformité et application de la réglementation afin d'y inclure la gestion du risque d'entreprise global, y compris les risques principaux et la culture de gestion du risque;
- a surveillé l'indépendance des services de gestion du risque global, de conformité globale et de lutte contre le blanchiment d'argent, évalué l'efficacité de ces services, examiné leurs plans de relève ainsi qu'approuvé leurs mandats, budgets, structures organisationnelles et ressources.

Rémunération de la haute direction

À la Banque Scotia, notre objectif est de communiquer à nos actionnaires des renseignements clairs et pertinents pour les aider à comprendre notre programme de rémunération de la haute direction et les décisions en matière de rémunération que nous avons prises en 2018. La présente section traite de notre programme de rémunération et de la démarche que nous suivons pour prendre des décisions en matière de rémunération appropriées qui sont fondées sur notre performance et à notre tolérance au risque.

NOS MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Brian J. Porter

Président et chef de la direction

Sean D. McGuckin

Chef de groupe et chef des affaires financières

Rajagopal Viswanathan

Chef des affaires financières intérimaire

Ignacio « Nacho » Deschamps

Chef de groupe, Opérations internationales et Transformation numérique

Dieter W. Jentsch

Chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux

James P. O'Sullivan

Chef de groupe, Réseau canadien

TABLE DES MATIÈRES

Analyse de la rémunération	58
1. Stratégie	58
2. Gouvernance de la rémunération	65
3. Processus de prise de décisions	70
4. Éléments du programme	73
5. Décisions en matière de rémunération en 2018	79
6. Rendement des actions et coût de la direction ..	94
 Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2018	96
• Tableau sommaire de la rémunération	96
• Attributions au titre des régimes d'intéressement	98
• Prestations de retraite	101
• Cessation d'emploi et changement de contrôle	103

Chers actionnaires,

Au nom du comité des ressources humaines et du conseil, je suis heureux de vous faire part de notre démarche en matière de rémunération de la haute direction, y compris le cadre que nous avons utilisé pour prendre des décisions au sujet de la rémunération de notre chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés pour 2018. Notre philosophie en matière de rémunération cadre avec notre culture axée sur la performance et notre objectif qui vise à livrer des résultats solides, prévisibles et constants à nos actionnaires à moyen et à long terme, et ce, sans encourager une prise de risques excessifs.

Message du président
du comité des
ressources humaines

Nous sommes d'avis que la rémunération de la haute direction devrait être étroitement harmonisée avec la performance de la banque et être directement reliée aux efforts déployés par nos hauts dirigeants dans l'atteinte de résultats globaux. L'harmonisation de la rémunération de la haute direction avec la performance assure également l'harmonisation de la rémunération avec la valeur pour les actionnaires, y compris la rémunération de notre chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés.

Notre objectif est d'avoir un programme de rémunération clair et facile à expliquer à nos employés, actionnaires et autres parties prenantes et facile à comprendre pour eux. Plus précisément, notre stratégie en matière de rémunération s'articule autour de cinq objectifs :

- inciter les hauts dirigeants à se concentrer sur les résultats à moyen et à long terme en leur versant une rémunération échelonnée au fil du temps et en veillant à ce que la majeure partie de leur rémunération soit fondée sur des titres de capitaux propres;

- s'assurer que tous les programmes de rémunération et les décisions en matière de rémunération reposent sur des principes de gestion du risque solides et des pratiques prudentes;
- responsabiliser davantage les hauts dirigeants en leur versant une rémunération qui est en grande partie variable et prendre des décisions sur la rémunération qui sont fondées sur la performance et impartiales;
- soutenir les objectifs de la banque en établissant la rémunération à la performance en fonction des mêmes paramètres que ceux que nous utilisons pour évaluer le succès;
- structurer des programmes justes et comparables à ceux des sociétés auxquelles nous livrons concurrence pour le recrutement de candidats talentueux.

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

Performance de la Banque Scotia cette année

La banque a produit des résultats solides en 2018 en dépit de l'instabilité des marchés et d'une conjoncture géographique et économique difficile et volatile. Nous avons réalisé encore une fois cette année un bénéfice record puisque nous avons atteint, voire surpassé, nos indications à moyen terme, avec une croissance du bénéfice net ajusté de 10 % d'un exercice à l'autre. Le levier d'exploitation ajusté, qui mesure l'écart entre la croissance des revenus et la croissance des charges d'un exercice à l'autre, est demeuré solide. Nous avons porté davantage attention à l'expérience client ainsi qu'à notre performance attribuable au succès financier en 2018, qui était supérieure à la cible aux fins de rémunération.

Cible en 2018	Performance aux fins de la rémunération en 2018	Performance par rapport à la cible
Bénéfice par action	6,86 \$	7,11 \$ Supérieure à la cible
Rendement des capitaux propres	14,5 %	14,9 % Supérieure à la cible
Levier d'exploitation	3,1 %	3,75 % Supérieure à la cible
Clients	100	113 Supérieure à la cible

Ces résultats sont reflétés dans notre régime d'intéressement annuel cette année par un coefficient de performance opérationnelle légèrement plus élevé (ajusté en fonction de la performance financière relative) de 117 comparativement à 116 en 2017. Nous avons excédé tous nos paramètres d'évaluation de la performance pour 2018 alors que nous avons dépassé trois de ces quatre paramètres en 2017. Nous avons haussé tous nos objectifs de performance en 2018 par rapport à ceux de l'année précédente afin de refléter notre engagement continu à produire des résultats élevés pour nos actionnaires. Le conseil a ajusté le coefficient de performance opérationnelle afin de refléter notre performance par rapport à celle de groupes de comparaison, et il a exercé son pouvoir discrétionnaire en vue de refléter l'expérience des actionnaires en 2018, ce qui a donné lieu à un ajustement de la performance relative finale de -4 et à un coefficient de performance opérationnelle final de 117.

Le paiement de notre incitatif à moyen terme, qui est fondé sur notre rendement total pour les actionnaires (RTPA) sur trois ans et le rendement des capitaux propres (RCP) moyen sur trois ans, qui s'élève à 105, était supérieur à la cible. Notre RTPA sur trois ans annualisé de 10,3 % était légèrement supérieur à la médiane de notre groupe de comparaison aux fins de la performance (10,2 %) et notre RCP moyen sur trois ans était supérieur à la cible.

Performance et rémunération du chef de la direction

Au cours de l'année, M. Porter a surveillé plusieurs acquisitions stratégiques et investi dans la formation de nouveaux partenariats, ce qui a permis d'améliorer considérablement la qualité du bénéfice de la banque, son orientation stratégique et ses perspectives de croissance à moyen et à long terme. La performance de M. Porter au cours de l'exercice 2018 se caractérise notamment par ce qui suit :

- la réalisation d'une croissance du bénéfice par action de 9 % et d'un RCP de 14,9 %;
- l'expansion du programme de transformation des coûts structurels de la banque, qui a donné lieu à des réductions de coûts nettes de plus de 1 milliard de dollars;
- la progression de la transformation numérique de la banque, et l'exécution de stratégies visant à faire évoluer la protection des données et la gouvernance et à renforcer nos capacités d'analyse;
- le renforcement des activités essentielles de la banque : notamment l'amélioration de notre infrastructure en matière de technologies et de cybersécurité ainsi que de nos processus de conformité et de gestion des risques non financiers;
- le renforcement de nos activités de gestion de patrimoine grâce à l'acquisition de Jarislowsky Fraser et de Gestion financière MD ainsi que de nos activités internationales grâce à l'acquisition de BBVA Chile et du portefeuille de prêts à la consommation et aux petites entreprises de Citibank en Colombie.

La performance de M. Porter à la fin de l'année a été évaluée en fonction de la performance opérationnelle de l'ensemble de la banque d'après les quatre paramètres d'évaluation de la performance de la banque et l'atteinte, par M. Porter, de résultats attendus stratégiques clés. Le conseil a attribué à M. Porter une rémunération directe totale de 11 200 000 \$ pour sa performance et son apport en 2018, soit 7 % de plus que sa rémunération cible pour 2018 et 3 % de plus que celle de 2017, en raison d'une hausse de son salaire de base et de sa rémunération variable. La hausse de sa rémunération variable reflète la solide performance de la banque en 2018 et la capacité de M. Porter de faire avancer notre programme stratégique grâce à ses résultats attendus stratégiques, y compris de réaliser des réductions de coûts nettes importantes, de consolider les activités essentielles, de réaliser des acquisitions clés dans le secteur de la gestion de patrimoine et à l'échelle internationale et de faire progresser notre transformation numérique et notre culture axée sur la performance.

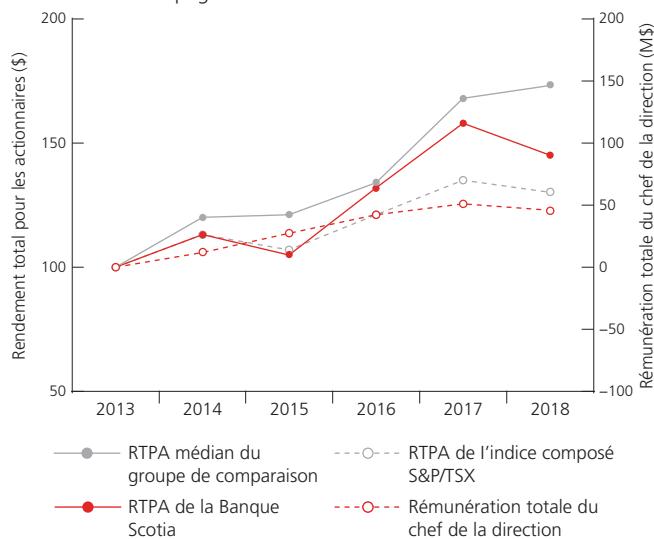
	Rémunération pour 2018	Cible pour 2018	Rémunération pour 2017
Rémunération directe totale	11 200 000 \$	10 500 000 \$	10 860 000 \$
% variable	89 %	89 %	91 %

Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction

Vous trouverez une analyse détaillée de la rémunération versée à M. Porter en 2018 aux pages 83 et suivantes.

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

- Lorsque des attributions de titres de capitaux propres en cours seront réalisées dans l'avenir, leur valeur sera pleinement harmonisée avec l'expérience des actionnaires et reflétera les progrès réalisés par la banque dans ses domaines stratégiques clés. Les titres de capitaux propres et les attributions incitatives annuelles constituent 89 % de la rémunération globale du chef de la direction et la valeur réalisée reflétera pleinement la performance.
- La rémunération réalisée et réalisable totale du chef de la direction a diminué entre 2017 et 2018 tout comme les rendements des actionnaires et de l'indice composé TSX.



Trouver un juste équilibre

Au cours de la dernière année, l'équipe de haute direction a effectué des changements importants pour assurer le succès de la banque à long terme. En particulier, nous avons renforcé nos fonctions essentielles et acquis de nouveaux actifs de grande qualité, et nous avons recruté des dirigeants talentueux et acquis des technologies qui amélioreront notre position concurrentielle dans des marchés géographiques et des secteurs d'activité clés pour les années à venir. Le comité estime que nous avons pris de bonnes décisions au sujet de la rémunération de la haute direction et de son harmonisation avec la performance de la banque. 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.

Au nom du comité des ressources humaines, je vous encourage à prendre le temps de lire l'analyse de la rémunération et je vous invite à voter sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction à l'assemblée annuelle de cette année. Comme toujours, vous êtes invités à formuler vos commentaires, suggestions ou questions en écrivant à executive.compensation@scotiabank.com.

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

Le président du comité des ressources humaines,

Aaron Regent

Faits importants à savoir

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

NOUS ADHÉRONS AUX PRATIQUES EXEMPLAIRES

Vous trouverez ci-contre une description de nos pratiques en matière de gouvernance de la rémunération, qui sont examinées de façon continue aux fins d'harmonisation avec les intérêts des actionnaires.

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

✓ CE QUE NOUS FAISONS

Rémunération à la performance

- ▶ la rémunération est principalement variable et non garantie;
- ▶ la rémunération est harmonisée avec la performance individuelle et la performance de la banque à court, à moyen et à long terme;
- ▶ une tranche importante de la rémunération est établie en fonction de la performance à long terme;
- ▶ la rémunération est harmonisée directement avec notre stratégie, à l'aide de paramètres d'évaluation de la performance financiers et non financiers, et absolus et relatifs;
- ▶ nous examinons les paiements effectués selon divers scénarios au moment d'établir les paramètres d'évaluation de la performance pour nos 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 récupérerons 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

- ▶ 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 d'évaluation des risques pour examiner tous les éléments clés de nos principaux 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 examinons les recommandations au sujet de la rémunération sous l'angle de l'égalité des genres pour nous assurer de prendre des décisions impartiales;
- ▶ nous exigeons que nos hauts dirigeants détiennent une participation dans la Banque Scotia et que nos plus hauts dirigeants maintiennent leur participation pendant une certaine période après leur départ à la retraite;
- ▶ nous plafonnons les paiements effectués aux termes de nos régimes d'intéressement;
- ▶ nos régimes de titres de capitaux propres sont assujettis à des dispositions en matière de changement de contrôle qui prévoient deux événements déclencheurs, c'est-à-dire qu'il doit y avoir eu changement de contrôle et cessation d'emploi pour que l'acquisition d'attributions soit avancée;
- ▶ nous appliquons des critères particuliers aux fins de l'établissement de la rémunération des employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque;
- ▶ nous avons des outils et des processus qui nous permettent d'ajuster la rémunération en cas d'inconduite;
- ▶ le comité d'examen de la rémunération, qui comprend le chef, Gestion du risque, évalue les risques et les comportements de façon continue et transmet ses conclusions, y compris toute recommandation d'ajuster la rémunération, au comité des ressources humaines;
- ▶ nous avons des comités locaux chargés d'examiner les comportements dans les principaux pays où nous exerçons des activités qui formulent des commentaires au comité d'examen de la rémunération et le soutiennent dans ses travaux;
- ▶ 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 et nous entretenons avec les autorités de réglementation, les actionnaires et des groupes consultatifs formés d'actionnaires tout au long de l'exercice.

X CE QUE NOUS NE FAISONS PAS

- ▶ nous ne modifions pas le prix des options d'achat d'actions ni n'octroyons d'options d'achat d'actions à escompte;
- ▶ nous ne 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.

Aucune opération de couverture ni cession

- ▶ nous n'autorisons pas les hauts dirigeants à effectuer des opérations de couverture afin de réduire le risque lié à l'harmonisation associé à nos régimes de rémunération;
- ▶ nous n'autorisons pas les hauts dirigeants à céder, à nantir ou à transférer leurs attributions fondées sur des titres de capitaux propres.

Aucune garantie

- ▶ nous ne garantissons pas de niveau minimal d'acquisition aux termes de notre régime d'unités d'actions liées à la performance;
- ▶ nous ne concluons pas de contrats de travail assortis de garanties pluriannuelles.

Analyse de la rémunération

1. Stratégie

Nous nous engageons à produire un bénéfice solide, constant et prévisible pour ses actionnaires à moyen et à long terme.

Notre stratégie principale repose sur de solides fondations au Canada, ainsi que des activités internationales dans certaines régions choisies, plus particulièrement les pays de l'Alliance du Pacifique et les États-Unis. Nous continuons de déployer des capitaux et d'autres ressources financières limitées dans l'intérêt de nos actionnaires, par le biais de placements internes et d'acquisitions choisies dans des secteurs importants sur le plan stratégique, tout en réduisant les effectifs ou en délaissant des produits et des secteurs géographiques qui ne sont pas essentiels. Par ailleurs, nous continuons d'investir dans les capacités de la banque, notamment les capacités numériques et technologiques et les capacités en matière de cybersécurité, et de renforcer davantage nos fonctions d'entreprise.

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

- **Mettre davantage l'accent sur nos clients** : Au cours de la dernière année, nous avons mis en place au sein de la banque une série complète de mesures visant à améliorer l'expérience client. D'après les commentaires que nous avons reçus de nos clients, nous avons amélioré le parcours de bout en bout de nos clients et sommes devenus plus pertinents pour eux. Cela se reflète dans les améliorations mesurables de nos scores selon *Net Promoter System*. Dorénavant, nous nous concentrerons sur l'amélioration de l'expérience client plutôt que sur les produits.
- **Approfondir, diversifier et étendre le leadership** : Nous avons approfondi notre bassin de dirigeants afin de renforcer l'équipe de direction de la banque, particulièrement au sein de la Gestion de patrimoine et de la Gestion d'actifs et dans nos pays de l'Alliance du Pacifique, grâce à l'acquisition de Jarislowsky Fraser et de Gestion financière MD, ainsi qu'à des acquisitions au Pérou, au Chili et en Colombie, respectivement. Le pourcentage des femmes occupant un poste de vice-président ou d'un échelon supérieur a augmenté pour atteindre 34 % à l'échelle mondiale et 39 % au Canada, ce qui est considérablement plus élevé qu'il y a cinq ans. En 2018, nous avons continué de consolider les activités essentielles de la banque, particulièrement dans les fonctions d'entreprise, en nommant plusieurs hauts dirigeants, notamment au sein des fonctions d'audit et de lutte contre le blanchiment d'argent.
- **Mieux servir nos clients tout en améliorant la productivité d'entreprise** : La volonté de nous améliorer constamment nous a aidés à réduire les coûts, à revoir les processus et à améliorer les revenus de façon significative – en partie grâce à la numérisation accrue et à l'automatisation intelligente – et à offrir un meilleur service à nos clients. Notre programme de *transformation des coûts structurels* a évolué et porte davantage sur la *productivité d'entreprise* en mettant l'accent sur les coûts et les possibilités de revenus. Nos efforts entourant la productivité d'entreprise produiront des résultats financiers considérables et favoriseront un changement de culture au sein de la banque pour l'aider à devenir encore meilleure.
- **Effectuer une transformation numérique** : La banque effectue maintenant des investissements plus ciblés qu'avant, qui visent à changer la banque plutôt que la diriger. Nous avons effectué un choix stratégique pour investir davantage et plus rapidement dans les technologies que dans le reste et ainsi améliorer l'expérience client et l'efficience d'exploitation. Notre investissement de 3,3 milliards de dollars dans les technologies (soit environ 11 % de nos revenus) pour l'exercice 2018 nous a permis d'atteindre un niveau similaire à celui de nos homologues mondiaux. Cela reflète notre choix conscient d'investir pour l'avenir et de faire bonne figure parmi les leaders technologiques.
- **Axer la composition de nos activités sur l'approfondissement des relations avec nos clients** : Nous avons considérablement amélioré la qualité de notre bénéfice, notre orientation stratégique et nos perspectives de croissance au cours de la dernière année grâce à des acquisitions stratégiques de 7 milliards de dollars. Nous avons également investi dans la formation de plusieurs nouveaux partenariats importants, notamment avec MLSE et l'Association médicale canadienne, ce qui approfondira nos relations avec les clients et créera une valeur significative pour les actionnaires à moyen et à long terme.

Notre stratégie en matière de rémunération

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

Notre programme de rémunération est construit selon cinq objectifs :



REFORCER LA REDDITION DE COMPTES

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

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

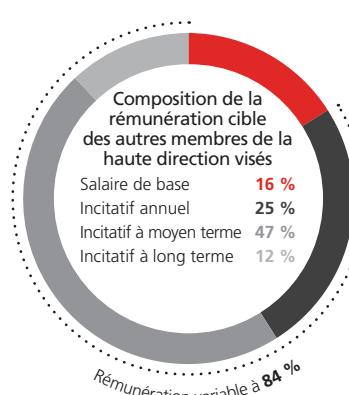
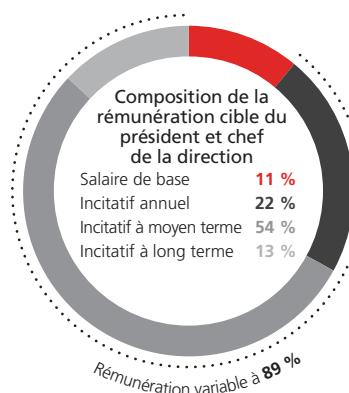
Nous établissons des fourchettes aux fins des régimes d'intéressement annuel et à moyen terme de sorte que la rémunération de la haute direction est plus élevée lorsque la performance est élevée et plus faible lorsque la performance est faible. Le montant global des incitatifs annuels est établi en fonction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

Composition de la rémunération

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

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

Une tranche de plus en plus importante de la rémunération est attribuée sous forme de rémunération différée aux plus hauts dirigeants afin d'harmoniser leurs intérêts avec ceux des actionnaires. 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.

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

Le levier d'exploitation et le RCP 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.

Indicateurs de performance clés	Comment ils sont utilisés dans nos régimes d'intéressement	Comment ils soutiennent notre stratégie
Paramètres financiers		
Rendement des capitaux propres	<ul style="list-style-type: none">Performance absolue	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en établissant un équilibre entre le risque et la performance
Bénéfice par action	<ul style="list-style-type: none">Performance absolueFacteur d'ajustement en fonction de la performance relative utilisant la croissance du bénéfice par action	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en augmentant le bénéfice
Levier d'exploitation	<ul style="list-style-type: none">Performance absolueFacteur d'ajustement en fonction de la performance relative	Réduction des coûts structurels en mesurant la différence entre la croissance des revenus et la croissance des charges
Revenus	<ul style="list-style-type: none">Facteur d'ajustement en fonction de la performance relative utilisant la croissance des revenus	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en créant de nouvelles entreprises par rapport à celles de nos concurrents et en stimulant leur croissance
Bénéfice net	<ul style="list-style-type: none">Facteur d'ajustement en fonction de la performance relative utilisant la croissance du bénéfice net	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en améliorant la croissance des profits par rapport à celle de nos concurrents
Rendement total pour les actionnaires	<ul style="list-style-type: none">Performance relative	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en mesurant le rendement de nos actions par rapport à celui de notre groupe de comparaison
Paramètres non financiers		
Clients	<ul style="list-style-type: none">Performance absolue et relative	Accent sur les clients en mesurant le taux de recommandation par les clients et la probabilité qu'ils recommandent nos services. Nous utilisons le <i>Net Promoter System</i> (NPS) pour mesurer le taux de recommandation par les clients et renforcer les efforts pour offrir une expérience client positive

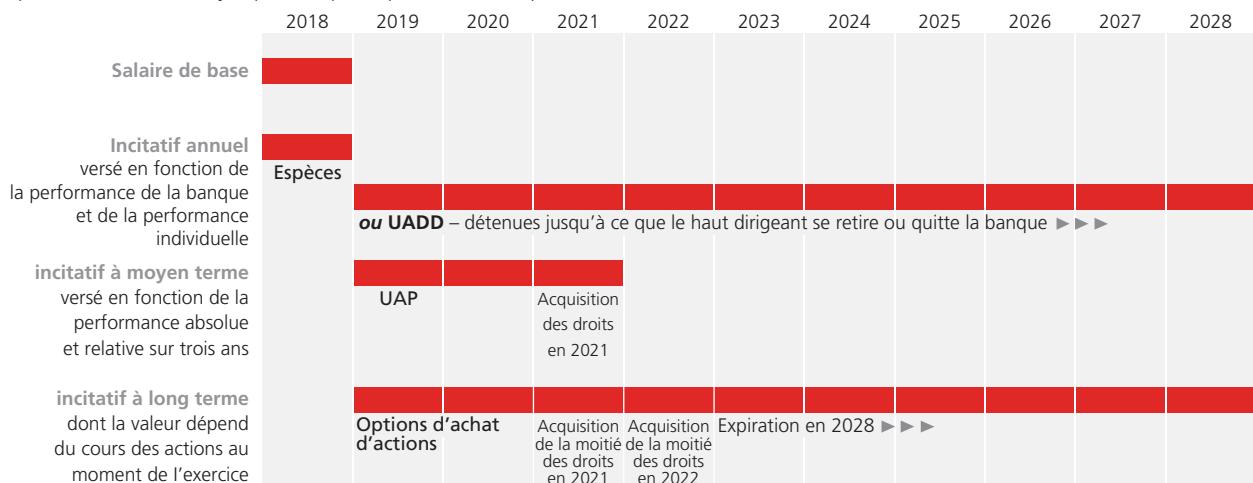
METTRE L'ACCENT SUR LES RÉSULTATS À LONG TERME

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 augmentent 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), qu'ils doivent détenir jusqu'à ce qu'ils quittent la banque.



Exigences en matière d'actionnariat

Nous exigeons de nos hauts dirigeants qu'ils détiennent des titres de capitaux propres de la banque pour que leurs intérêts soient harmonisés avec ceux des actionnaires. Les exigences en matière d'actionnariat varient en fonction du niveau du poste qu'ils occupent, et nos plus hauts dirigeants doivent maintenir leur participation pendant un certain temps après qu'ils se sont retirés. Les hauts dirigeants nommés pour la première fois ont cinq ans pour satisfaire à leurs exigences initiales en matière d'actionnariat; lorsqu'ils sont promus à des fonctions supérieures, ils ont trois ans pour satisfaire à leurs nouvelles exigences. Les actions ordinaires, UADD en cours, UAP et titres détenus aux termes de notre Programme d'actionnariat des employés (PACTE) sont tous pris en compte aux fins du respect de ces exigences.

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

ATTRIRER ET GARDER À NOTRE SERVICE DES HAUTS DIRIGEANTS TALENTUEUX

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

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

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

Notre groupe de comparaison aux fins de la performance, que nous utilisons pour évaluer la performance relative de notre régime d'intérêt à moyen terme, comprend les plus grandes banques canadiennes, soit la Banque de Montréal, CIBC, la Banque Royale du Canada, la Banque TD et la Banque Nationale.

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 2018. Les données relatives aux sociétés d'assurances sont à jour au 31 décembre 2017.

Groupes de comparaison		Groupe de comparaison aux fins de la rémunération		
	Groupe de comparaison aux fins de la rémunération	Groupe de comparaison aux fins de la performance		
Banque de Montréal	✓	✓	Revenus (G\$)	Rang centile de la Banque Scotia
CIBC	✓	✓	Banque Scotia 28,8 Médiane du groupe de comparaison 34,1	40 % ●
Banque Royale du Canada	✓	✓	Bénéfice net (G\$)	70 % ●
Banque TD	✓	✓	Banque Scotia 9,1 Médiane du groupe de comparaison 4,0	
Banque Nationale	✓	✓	Capitalisation boursière (G\$)	70 % ●
Financière Manuvie	✓		Banque Scotia 86,7 Médiane du groupe de comparaison 51,1	
Financière Sun Life	✓		Employés (k)	100 % ●
Great-West Lifeco	✓		Banque Scotia 97,6 Médiane du groupe de comparaison 39,1	

ASSURER UNE GESTION PRUDENTE DU RISQUE LIÉ À LA RÉMUNÉRATION

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

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

Le tableau ci-après indique comment notre programme de rémunération et notre cadre de gouvernance sont harmonisés avec les éléments clés des lignes directrices du CSF, y compris la façon dont la gestion du risque est intégrée à notre processus de rémunération. Veuillez également vous reporter à la page 39 pour obtenir de l'information au sujet de notre cadre de gestion du risque, à la page 67 pour obtenir des renseignements supplémentaires au sujet de la surveillance du risque de rémunération et à la page 69 pour connaître nos politiques de rémunération clés.

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

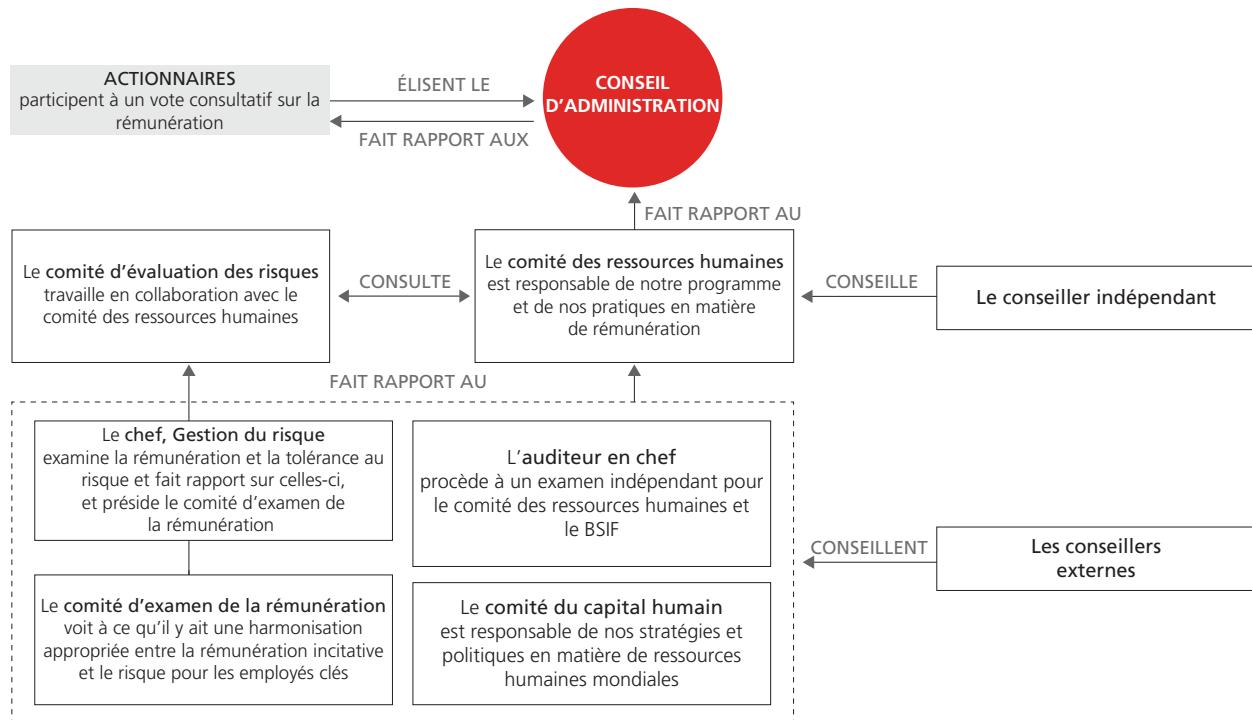
Lignes directrices du CSF	Harmonisation
<u>Principe 2</u> Le conseil surveille et examine le programme de rémunération pour s'assurer qu'il fonctionne comme prévu	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Le comité des ressources humaines tient des réunions conjointes avec le comité d'évaluation des risques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

Lignes directrices du CSF	Harmonisation
<u>Principe 5</u> La rémunération est symétrique avec la performance et les conséquences qui découlent du risque	<ul style="list-style-type: none"> ▶ La rémunération est liée à la performance et aux conséquences qui découlent du risque, et nous mettons fortement l'accent sur la rémunération incitative variable, spécialement pour les hauts dirigeants de la banque. Nos plus hauts dirigeants se concentrent sur les intérêts et la performance de la banque dans son ensemble. Notre programme de rémunération prévoit un salaire qui varie en fonction de la performance et des conséquences du risque pour la banque ainsi que de la performance individuelle. Une fois que nos objectifs : <ul style="list-style-type: none"> • sont atteints, nous pouvons nous attendre à ce que nos employés touchent une rémunération dans l'ensemble équivalente à celle qui est versée sur le marché • sont dépassés, nous pouvons nous attendre à ce que nos employés touchent une rémunération supérieure à celle qui est versée sur le marché • ne sont pas atteints, nous pouvons nous attendre à ce que nos employés touchent une rémunération inférieure à celle qui est versée sur le marché ▶ Le paiement final d'UAP est assujetti à l'atteinte d'un RCP et d'un RTPA particuliers et peut varier de 0 % à 125 % de l'attribution initiale. Il n'existe aucun niveau d'acquisition garanti minimum, et les droits afférents à nos UAP ne s'acquièrent qu'avec l'approbation du conseil. Le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster le coefficient de performance lorsque le coefficient calculé ne reflète pas tous les éléments pertinents, compte tenu des événements et des circonstances importants (comme une baisse importante de la performance financière, l'omission de gérer un risque important ou des événements indépendants de la volonté de la direction, etc.), y compris ramener des paiements à zéro ▶ Dans le cadre de l'évaluation du risque, le chef, Gestion du risque, procède à des évaluations prudentes de la suffisance des fonds propres pour s'assurer que nous gérons de façon appropriée nos fonds propres afin de produire des rendements pour les actionnaires. Étant donné que chaque secteur d'activité se voit attribuer des fonds propres qui reflètent son capital économique, l'évaluation de la suffisance des fonds propres permet de nous assurer que nous disposons de suffisamment de fonds propres pour faire face aux risques actuels et futurs et atteindre nos objectifs stratégiques. Grâce à ces évaluations prudentes, les secteurs d'activité se voient attribuer un risque approprié à leurs activités et nous tenons compte de celles-ci au moment d'établir le montant global des incitatifs. Les risques potentiels qui touchent la vigueur des fonds propres comprennent le risque de concentration, le risque hors bilan, le risque de liquidité, les besoins en matière de fonds propres actuels et futurs et le profit économique ▶ Les paiements incitatifs garantis sont déconseillés et les paiements incitatifs pluriannuels ne sont pas autorisés. Des attributions uniques peuvent être effectuées en faveur de certains employés nouvellement embauchés pour les dédommager pour la perte de revenus attribuable au fait qu'ils ont dû renoncer à une rémunération différée versée par un employeur antérieur. Ces attributions sont généralement accordées sous forme de rémunération à long terme, qui est assujettie à la condition que le dirigeant demeure au service de la banque pendant une période continue, à la performance et à notre politique de récupération
<u>Principe 6</u> Les paiements de rémunération varient en fonction de l'horizon temporel du risque	<ul style="list-style-type: none"> ▶ La proportion des incitatifs à moyen et à long terme augmente généralement en fonction de l'horizon temporel et de l'importance du risque dont un employé est responsable : <ul style="list-style-type: none"> • une proportion d'au moins 40 % de la rémunération incitative des employés ayant une incidence importante sur l'exposition au risque est différée. Une proportion d'au moins 60 % de la rémunération incitative des dirigeants occupant un échelon élevé et de nos employés les mieux rémunérés est différée, sous réserve des pratiques locales sur le marché • la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres est généralement différée pendant au moins trois ans et tout incitatif annuel reçu sous forme d'UADD est différé jusqu'au moment où l'employé quitte la banque, sous réserve de l'efficacité fiscale ou de toute autre restriction juridique dans des pays situés à l'extérieur du Canada ▶ Nous exigeons que les hauts dirigeants détiennent des titres de capitaux propres de la Banque Scotia aux fins d'harmonisation de leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires. Les exigences en matière d'actionnariat varient selon l'échelon, et les hauts dirigeants doivent conserver leur participation pendant une certaine période après leur départ à la retraite
<u>Principe 7</u> La composition de la rémunération (espèces, titres de capitaux propres et autres) est conforme avec l'harmonisation avec le risque	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Notre programme de rémunération est conçu pour que les hauts dirigeants et les employés qui ont une influence sur l'exposition au risque de la banque respectent notre tolérance au risque. Nous utilisons un mélange d'incitatifs annuels, à moyen terme et à long terme qui reflète notre tolérance au risque, et une part importante de la rémunération incitative est constituée d'incitatifs à moyen et à long terme, qui sont plafonnés au besoin pour éviter une prise de risques excessifs. De plus, toute rémunération incitative est assujettie à notre politique de récupération ▶ Notre politique anticouverture interdit aux employés de recourir à des stratégies de couverture ou à une assurance rémunération pour contourner les effets de l'harmonisation avec le risque de nos programmes de rémunération, et les attributions incitatives ne peuvent être cédées

2. Gouvernance de la rémunération

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

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



À PROPOS DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Le comité des ressources humaines est constitué de neuf administrateurs indépendants et la durée moyenne d'occupation du poste des membres de ce comité est de 4,5 ans. Aucun de ses membres n'a été haut dirigeant de la Banque Scotia.

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.

	Membre du comité depuis	Indépendant	Compétences et domaines d'expérience clés					
			Expérience en matière de rémunération de la haute direction	Expérience en matière de gouvernance	Expérience en matière de gestion du risque	Expérience en matière de gestion des ressources humaines	Expérience à titre de président/chef de la direction	Expérience dans d'autres postes de direction
Aaron Regent (président)	2014	●	●	●	●	●	●	●
Nora Aufreiter	2016	●	●	●		●		●
Guillermo Babatz	2017	●			●			●
Thomas O'Neill	2014	●		●	●		●	●
Una Power	2016	●	●		●	●		●
Indira Samarasekera	2009	●	●	●		●		●
Barbara Thomas	2007	●	●	●		●	●	●
Scott Thomson	2018	●	●			●	●	●
Benita Warmbold	2018	●			●			●

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

	Exercice 2018	Exercice 2017
Honoraires liés à l'établissement de la rémunération de la haute direction	184 192 \$	139 660 \$
Autres honoraires	–	–
Honoraires totaux	184 192 \$	139 660 \$

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. 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

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

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

Surveillance de la direction

Comité d'examen de la rémunération

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

Ce comité examine également la rémunération de tout employé impliqué dans un incident important, notamment un incident déontologique. Le comité d'examen de la rémunération est présidé par le chef, Gestion du risque, qui tient le comité des ressources humaines au courant des activités du comité, y compris toutes les mesures et décisions prises concernant l'ajustement de la rémunération individuelle. Des pratiques de vente inappropriées, une surveillance insuffisante, un mauvais exemple de la direction, des incidents qui créent un risque de réputation pour la banque et un comportement incompatible avec notre Code de déontologie pourraient figurer parmi les incidents liés au comportement et les risques importants examinés par le comité d'examen de la rémunération.

Ces deux dernières années, pour faciliter le processus du comité d'examen de la rémunération, la banque a créé des comités locaux responsables du comportement dans certains pays et régions, dont la composition reflète celle du comité d'examen de la rémunération. Ces comités locaux participent au processus de repérage des employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque et des cas possibles de mauvaise conduite ou d'exposition à un risque, s'il y a lieu.

Le comité d'examen de la rémunération est constitué des chefs des fonctions de contrôle et de gérance, ainsi que du chef de la Rétribution globale :

- du chef, Gestion du risque (président);
- de la chef de groupe et chef des ressources humaines;
- du vice-président à la direction et directeur des affaires juridiques;
- de la vice-présidente à la direction et chef, Conformité et Risque d'entreprise;
- du vice-président à la direction et auditeur en chef;
- du vice-président à la direction et chef des affaires financières;
- du premier vice-président, Rétribution globale.

Comité du capital humain

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 au leadership, 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 :

- le président et chef de la direction;
- le cochef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux, chef, Marchés des capitaux mondiaux;
- le cochef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux, chef, Services bancaires aux entreprises et d'investissement mondiaux;
- le chef de groupe, Opérations internationales et Transformation numérique;
- le chef de groupe, Réseau canadien;
- la chef de groupe et chef des ressources humaines;
- le chef de groupe, Opérations;
- le chef de groupe et chef, Technologie;
- le chef, Gestion du risque;
- le vice-président à la direction et directeur des affaires juridiques;
- le vice-président à la direction et chef des affaires financières.

Pouvoir discrétionnaire

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

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

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

Le conseil peut également user de son pouvoir discrétionnaire pour :

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

Examen indépendant

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

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

L'auditeur en chef présente son examen annuel aux comités des ressources humaines et d'évaluation des risques afin de confirmer que la Banque Scotia est en conformité avec les lignes directrices du CSF à tous égards importants.

POLITIQUES CLÉS

Politique en matière de rémunération

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

Couverture et cession

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

Opérations d'initiés

Les hauts dirigeants doivent soumettre à l'approbation préalable de notre service de la conformité les opérations d'achat ou de vente à l'égard de nos titres, y compris l'exercice d'options d'achat d'actions. Les hauts dirigeants et administrateurs 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 fraude, de faute lourde, 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/ou ceux-ci seront tenus de rembourser la rémunération déjà versée.

Les sommes suivantes peuvent être récupérées :

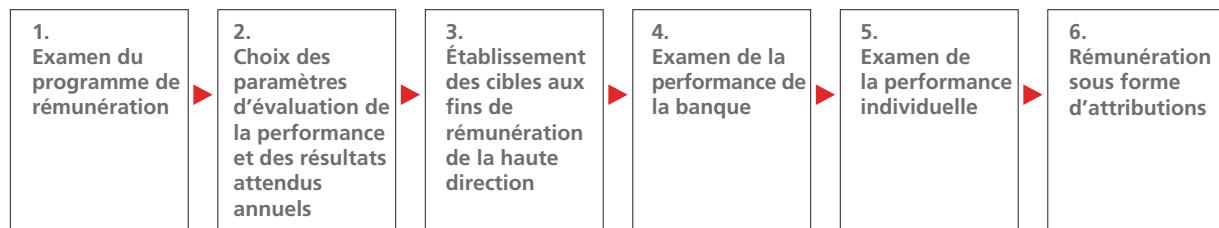
- les primes, commissions ou paiements en espèces reçus aux termes de nos régimes de rémunération différée;
- la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, y compris les UAP, options d'achat d'actions et UADD en cours.

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.

Nous prenons toutes les décisions en matière de rémunération et de structure des programmes de rémunération dans le contexte de notre tolérance au risque.

Le chef, Gestion du risque fait rapport régulièrement au comité d'évaluation des risques et lui fait part de ses préoccupations. Ces rapports forment la base des ajustements apportés au montant global de nos incitatifs.



1. Examen du programme de rémunération

La direction :

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

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

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

La direction détermine les paramètres d'évaluation de la performance de la banque et les pondérations relatives aux régimes d'intérêsement 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 (notamment les risques de crédit, de marché, d'exploitation, de réputation et de comportement).

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 examinent les résultats attendus 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 résultats attendus annuels dans le contexte des objectifs et de la stratégie à long terme de la banque.

3. Établissement de 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 des consultants externes. La rémunération cible est établie en fonction du marché et ajustée en fonction de l'étendue du rôle et des responsabilités de chaque haut dirigeant pour qu'elle soit appropriée. La rémunération réelle de chaque haut dirigeant est harmonisée avec sa performance et reflète l'atteinte de ses objectifs stratégiques.

Le comité des ressources humaines :

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

4. Examen de la performance de la banque

La direction :

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

Le comité des ressources humaines :

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

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

5. Examen de la performance individuelle

Le comité d'examen de la rémunération examine le comportement 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 examinent la performance et la rémunération des personnes qui relèvent directement de lui :

- il évalue la performance des hauts dirigeants par rapport à leurs résultats attendus annuels et leur style de leadership (attribution initiatives annuelles) ainsi que leur potentiel de leadership et leur performance soutenue (attribution à rémunération différée);
- il recommande leur salaire, ainsi que leurs attributions annuelles et attributions 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 des ressources humaines procède à une évaluation approfondie de la performance du président et chef de la direction en tenant compte de la mesure dans laquelle il nous a aidés à atteindre nos objectifs ainsi qu'à établir et à exécuter notre stratégie à long terme, notamment :

- la performance globale;
- la mise en œuvre des stratégies du président et chef de la direction visant à accroître la valeur pour les actionnaires;
- l'atteinte de ses résultats attendus 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 et d'Irlande qui sont régis par les *EBA Guidelines on Sound Remuneration Policies* et d'autres exigences réglementaires locales portant sur la rémunération, et y met la dernière main. Le conseil examine les recommandations et approuve les décisions concernant la rémunération de la haute direction.

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

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

Analyse comparative horizontale :

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

Analyses de la rémunération verticales :

- une comparaison, à l'aide d'un ratio de rémunération, de la rémunération du président et chef de la direction par rapport au revenu familial canadien médian. Le revenu familial médian utilisé aux fins de cette analyse est de 84 900 \$, soit le dernier chiffre publié en 2016 par Statistique Canada, qui a été ajusté par le taux courant de l'indice des prix à la consommation moyen publié par la Banque du Canada pour 2017 et 2018;
- 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 83 pour obtenir des détails au sujet de la rémunération versée à M. Porter en 2018.

4. Éléments du programme

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

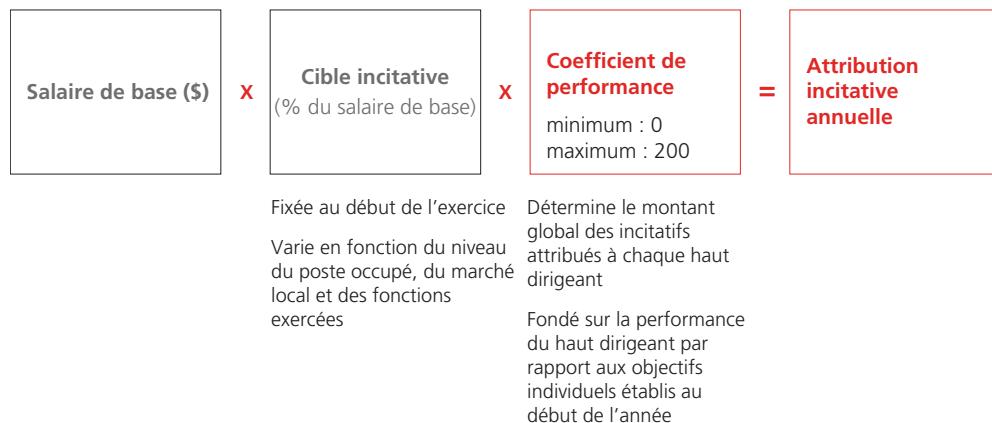
Composante	But	Forme	Période d'évaluation de la performance	Profil de rémunération à risque
Rémunération directe				
Fixe	Salaire de base	Rémunère les hauts dirigeants qui se sont acquittés de leurs responsabilités quotidiennes, y compris leurs compétences en matière de leadership et de direction	Espèces	Évaluation continuelle Sans risque
Variable	Régime d'intéressement annuel	Récompense les hauts dirigeants qui atteignent les objectifs annuels de la banque (financiers et non financiers) et leurs résultats attendus annuels individuels	Espèces <i>ou</i> UADD qui sont rachetées en espèces au moment où le haut dirigeant quitte la banque	Un an Risque modéré
Rémunération indirecte				
	Prestations de retraite	Fournissent une source importante de revenu de retraite	Régimes à prestations déterminées (participation contributive ou non contributive)	Évaluation continuelle 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	Régime de retraite complémentaire (non agréé et non capitalisé, à l'intention de certains hauts dirigeants) Assurance vie collective, assurance en cas de décès ou de mutilation par accident, assurance invalidité et assurance santé et dentaire complémentaire Programme d'actionnariat des employés (la Banque Scotia verse une cotisation supplémentaire correspondant à 50 % de la cotisation du salarié, jusqu'à concurrence d'un certain plafond) ¹⁾	Évaluation continuelle Sans risque
	Avantages indirects	Fournissent des avantages concurrentiels Varient en fonction du niveau	Allocation fixe annuelle versée trimestriellement (avantage imposable)	Évaluation continuelle Sans risque

1) En date du 1^{er} janvier 2019, ce pourcentage a été porté à 60 %.

À PROPOS DU RÉGIME D'INTÉRESSEMENT ANNUEL

But	Récompenser la performance annuelle de manière à soutenir notre plan stratégique
Qui participe	Tous les employés admissibles, y compris tous les membres de la haute direction visés Le chef de la direction a une cible de rémunération variable totale qui inclut son incitatif annuel ainsi que ses incitatifs à moyen et à long terme. Se reporter à la page 84.
Comment nous établissons l'attribution	Le montant de l'attribution dépend de la cible incitative du haut dirigeant et du coefficient de performance. Le coefficient de performance de chaque haut dirigeant dépend de sa performance eu égard aux résultats attendus annuels établis au début de l'année et du leadership dont il a fait preuve durant l'année. Aux fins d'harmonisation de la rémunération globale avec la performance, on tient également compte de la rémunération globale par rapport à celle de l'année précédente et à celle de groupes de comparaison au moment de déterminer l'attribution finale.
Comment nous établissons le montant global des incitatifs	Le montant global des incitatifs annuel est établi en fonction de notre coefficient de performance opérationnelle. Il est plafonné et ne peut être dépassé. 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 : <ul style="list-style-type: none">• la performance absolue est évaluée en fonction des objectifs énoncés dans notre plan d'affaires;• la performance relative est évaluée en fonction de la performance de nos groupes de comparaison. Le coefficient de performance opérationnelle est plafonné à 150 aux fins du régime d'intérèsement annuel. Dans le cas du chef de la direction, le facteur de performance opérationnelle s'applique à toute la rémunération variable. Ce facteur est plafonné à 125 aux fins d'harmonisation de la rémunération potentielle du chef de la direction avec le marché. Se reporter à la page 84.
Paiement	Espèces ou UADD qui sont rachetées en espèces lorsque le haut dirigeant quitte la banque
Déchéance et récupérations	Possibilité de déchéance ou de récupération dans certaines situations

Comment nous établissons l'attribution



Établissement du montant global des attributions

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



Priorité stratégique

Accroître la valeur pour les actionnaires grâce à un équilibre entre le risque et la performance

Pourquoi c'est important

Mesure l'efficience avec laquelle nous réalisons des profits pour le compte de nos actionnaires

Priorité stratégique

Accroître la valeur pour les actionnaires en augmentant le bénéfice

Pourquoi c'est important

Évalue notre rentabilité déterminée par la hausse du bénéfice net réalisé pour les actionnaires

Priorité stratégique

Réduire les coûts structurels

Pourquoi c'est important

Mesure la différence entre le taux de croissance des revenus totaux et le taux de croissance des charges d'exploitation

Priorité stratégique

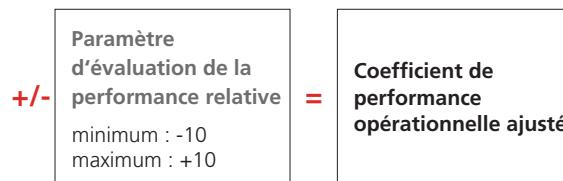
Accent sur le client

Pourquoi c'est important

Mesure le taux de recommandation par les clients et la probabilité qu'ils recommandent nos services et renforce les efforts pour offrir une expérience client positive

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.



Priorité stratégique

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

Pourquoi c'est important

La performance est mesurée en fonction de paramètres financiers clés publiés par nos groupes de comparaison, dont la croissance du bénéfice net, la croissance du bénéfice par action, la croissance des revenus et le levier d'exploitation

3. Ajustements finaux apportés par le conseil

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



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

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

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

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

Comment cela fonctionne-t-il :

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

Les hauts dirigeants qui ont décidé de recevoir leur rémunération incitative annuelle pour 2019 sous forme d'UADD verront leur attribution convertie en UADD en décembre 2019 à l'aide du cours de clôture de nos actions à la TSX le 1^{er} novembre 2018, soit 70,73 \$.

Rendement de nos actions en 2018

Le cours de nos actions au moment où les hauts dirigeants ont choisi de recevoir leur attribution pour 2018 sous forme d'UADD s'établissait à 83,09 \$ (le 1^{er} novembre 2017, soit le premier jour de bourse de l'exercice 2018).

Le cours de nos actions s'établissait à 71,64 \$ le 17 décembre 2018, soit à la date à laquelle nous avons converti l'attribution en UADD, ce qui représente une baisse de valeur de 14 %.

À PROPOS DE LA RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE

But	Récompenser une performance élevée soutenue sur une période de trois à 10 ans et harmoniser les intérêts des hauts dirigeants avec ceux des actionnaires
Comment nous déterminons l'attribution	Le montant de l'attribution est fondé sur la performance soutenue de chaque haut dirigeant durant l'exercice, son potentiel de leadership, tel que défini dans le plan des ressources affectées au leadership de la banque, et leur cible de rémunération. L'attribution est prospective, de sorte que le comité des ressources humaines ne tient pas compte de la valeur des attributions que le haut dirigeant a reçues au cours d'exercices précédents au moment de déterminer les nouveaux octrois.
Forme d'attribution	La rémunération différée est fondée sur des titres de capitaux propres et attribuée à nos membres de la haute direction visés comme suit : <ul style="list-style-type: none"> • 80 % sous forme d'UAP (incitatif à moyen terme); • 20 % sous forme d'options d'achat d'actions (incitatif à long terme)
Déchéance et récupérations	Peut être frappée de déchéance ou être récupérée dans certaines situations
	Incitatif à moyen terme
But	Récompenser les hauts dirigeants qui ont créé une valeur pour les actionnaires soutenue sur une période de trois ans et atteint certains objectifs de performance de la banque
Qui participe	Les vice-présidents et les personnes occupant un poste supérieur
Forme d'attribution	UAP 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 précédent la date d'octroi. Les UAP donnent droit à des équivalents de dividendes
Acquisition des droits et paiement	Les droits afférents aux UAP s'acquièrent et les UAP sont payées à la fin d'une période d'évaluation de la performance de trois ans compte tenu de notre performance (se reporter aux détails ci-après). Les unités dont les droits sont acquis sont versées en espèces La somme que le haut dirigeant reçoit dépend du nombre d'unités dont les droits s'acquièrent et du cours de nos actions au moment de l'acquisition : <ul style="list-style-type: none"> • le nombre d'unités dont les droits s'acquièrent est établi en fonction du coefficient de performance (se reporter aux pages 78 et 81) • 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 précédent le premier jour de notre période d'autorisation des opérations suivant la date d'acquisition • les paiements sont effectués au plus tard le 31 décembre de l'année durant laquelle les droits afférents aux unités s'acquièrent et des retenues d'impôt s'appliquent
Ajustements potentiels	Les droits afférents à nos UAP ne s'acquièrent que si le conseil approuve le coefficient de performance final et le paiement qui en résulte Dans le cadre de ce processus, le chef, Gestion du risque évalue si un ajustement du risque est nécessaire. De plus, le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster le coefficient de performance si le coefficient calculé ne reflète pas nécessairement tous les éléments pertinents, compte tenu des événements et circonstances importants (tels qu'une baisse importante de la performance financière, l'omission importante de gérer un risque ou des événements indépendants de la volonté de la direction, etc.) Ces ajustements peuvent se traduire par la réduction du coefficient de performance pour le ramener à zéro

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

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

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

- la performance absolue est évaluée en fonction des objectifs énoncés dans notre plan d'affaires;
- la performance relative est évaluée en fonction de la performance de notre groupe de comparaison.



Objectif : accroître la valeur pour les actionnaires en établissant un équilibre entre le risque et le rendement à moyen terme

Pourquoi c'est important

Mesure l'efficience 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 à moyen terme

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

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

5. Décisions en matière de rémunération en 2018

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE VERSÉE EN 2018

	Rémunération variable			2018		
	Incitatif annuel	Rémunération différée		Rémunération directe totale	(\$)	% variable
		Salaire de base (\$)	Espèces (\$)		Options d'achat d'actions (\$)	% variable
Brian Porter	1 200 000 \$	2 500 000 \$	6 000 000 \$	1 500 000 \$	11 200 000 \$	89 %
Sean McGuckin	550 000 \$	920 000 \$	1 304 000 \$	326 000 \$	3 100 000 \$	82 %
Rajagopal Viswanathan ¹⁾	306 500 \$	300 000 \$	900 000 \$	100 000 \$	1 606 500 \$	81 %
Ignacio Deschamps ²⁾	604 014 \$	1 530 000 \$	2 560 000 \$	640 000 \$	5 334 014 \$	89 %
Dieter Jentsch	600 000 \$	2 140 000 \$	2 568 000 \$	642 000 \$	5 950 000 \$	90 %
James O'Sullivan	600 000 \$	1 220 000 \$	2 144 000 \$	536 000 \$	4 500 000 \$	87 %
						69 %

- 1) Le salaire de base de M. Viswanathan pour 2018 lui a été versé pour ses services à titre de premier vice-président et chef comptable pour la période allant du 1^{er} novembre 2017 au 29 mai 2018 et à titre de chef des affaires financières intérimaire pour la période allant du 30 mai 2018 au 31 octobre 2018. Les attributions de M. Viswanathan pour l'exercice 2018 comprennent une attribution d'UAP de 400 000 \$ fondée sur la performance de 2018 et une attribution non récurrente d'unités d'actions restreintes de 500 000 \$ reçue par M. Viswanathan pour s'être acquitté de ses fonctions à titre de chef des affaires financières intérimaire. Les droits rattachés aux unités d'actions restreintes s'acquerront le 30 novembre 2019.
- 2) Le salaire de M. Deschamps, qui a été établi en fonction de son salaire en dollars américains pour 2017, est demeuré inchangé pour 2018. Depuis qu'il est déménagé au Canada, son salaire lui est versé en dollars canadiens. Le salaire de base de M. Deschamps est fondé sur son salaire en dollars américains pour la période allant du 1^{er} novembre 2017 au 31 mai 2018, qui a été converti en dollars canadiens au taux de 1,00 \$ US = 1,2722 \$ CA, ainsi que sur son salaire en dollars canadiens pour la période allant du 1^{er} juin 2018 au 31 octobre 2018.

Se reporter aux profils des hauts dirigeants qui figurent aux pages 83 et suivantes pour une analyse détaillée de la rémunération de chaque membre de la haute direction visé pour l'exercice.

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

La rémunération différée (constituée à 80 % d'UAP et à 20 % d'options d'achat d'actions) est attribuée en fonction de la performance de chaque haut dirigeant durant l'exercice, de son potentiel de leadership tel que défini dans le plan des ressources attribuées au leadership de la banque et de sa rémunération cible.

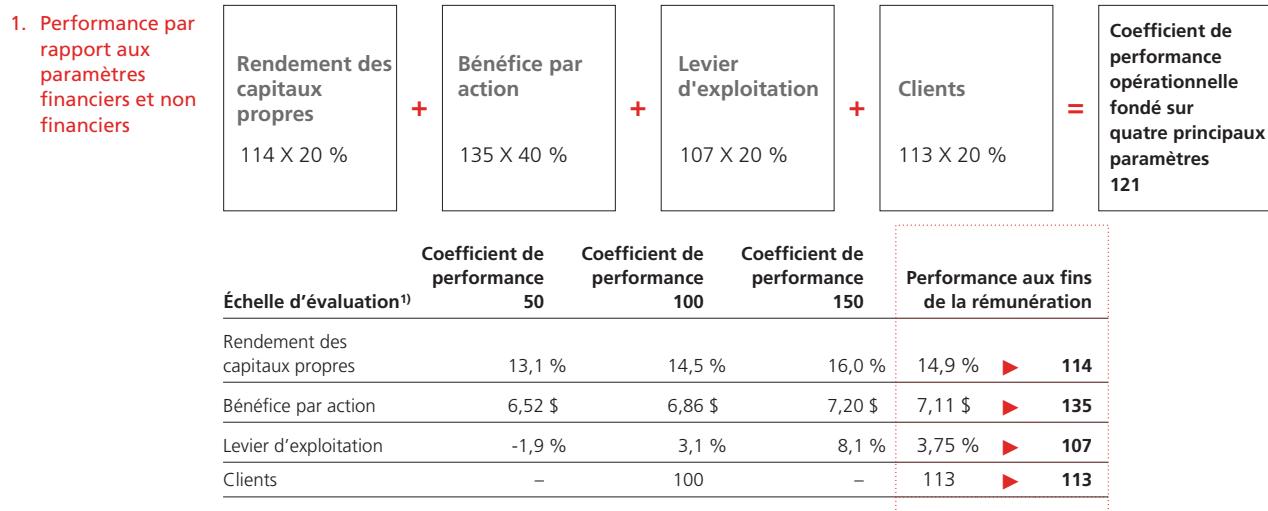
- Les droits afférents aux UAP s'acquerront le 30 novembre 2021, dès que le conseil aura approuvé le coefficient de performance final et le paiement qui en résulte. La somme que les hauts dirigeants recevront dépendra du nombre d'unités dont les droits s'acquerront et du cours de nos actions. Le nombre d'unités dont les droits s'acquerront sera établi par le coefficient de performance, qui est calculé en fonction de notre RCP absolu par rapport à des cibles annuelles et du RTPA relatif sur la période de trois ans. Les unités dont les droits ont été acquis sont versées en espèces.
- La moitié des droits afférents aux options d'achat d'actions s'acquerra en décembre 2021 et l'autre moitié en décembre 2022, et ces droits expireront en 2028. Les hauts dirigeants peuvent 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 2018

Nous avons utilisé trois paramètres pour calculer le coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque, qui détermine le montant global 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.

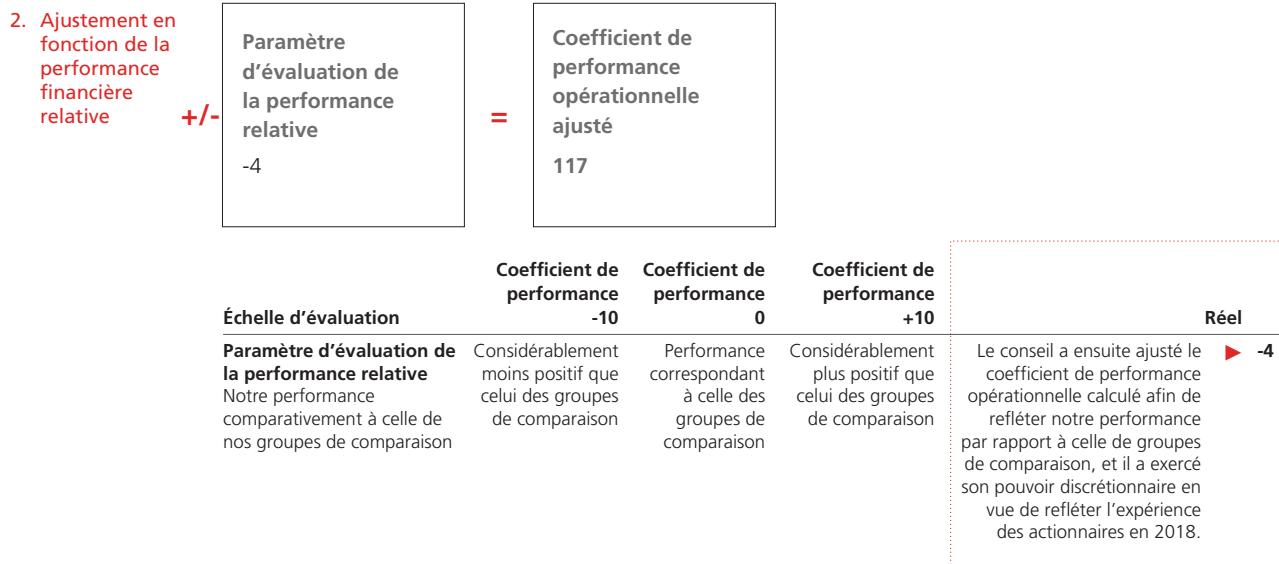
Les formules mentionnées ci-après indiquent que le coefficient de performance de l'ensemble de la banque cette année est légèrement supérieur à celui de l'an dernier, soit 117 plutôt que 116 :

- nous avons surpassé tous nos paramètres d'évaluation de la performance de la banque. Cela a donné lieu à un coefficient de performance supérieur à celui de 2017, où nous avons surpassé trois des quatre paramètres. Tous nos objectifs de performance en 2018 sont plus élevés que ceux de l'an dernier pour refléter notre engagement à livrer des résultats solides, constants et prévisibles à nos actionnaires à moyen et à long terme;
- le conseil a ajusté le coefficient de performance opérationnelle afin de refléter notre performance par rapport à celle de groupes de comparaison, et il a exercé son pouvoir discrétionnaire en vue de refléter l'expérience des actionnaires en 2018, ce qui a donné lieu à un ajustement de la performance relative finale de -4;
- le conseil n'a effectué aucun ajustement 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 et il a conclu que la banque avait exercé ses activités dans le respect de sa tolérance au risque. Par conséquent, aucun ajustement n'était requis à l'égard des risques.



1) Ajustés pour tenir compte des coûts liés aux acquisitions, notamment l'incidence de la dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances initiale sur les prêts productifs acquis, les coûts d'intégration et d'amortissement liés aux acquisitions réalisées au cours de l'exercice à l'étude ainsi que l'amortissement des immobilisations incorporelles lié aux acquisitions réalisées au cours de l'exercice à l'étude et de l'exercice précédent.

Le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour réduire ou éliminer un paiement si nos résultats sont sensiblement inférieurs aux attentes. Le RCP 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.





PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS D'UAP DE 2015

Les droits afférents aux UAP attribuées aux membres de la haute direction visés en 2015 ont été acquis le 30 novembre 2018 (la fin de la période d'évaluation de la performance de trois ans au titre des UAP) après que le conseil a approuvé le coefficient de performance et le paiement final. Le tableau ci-après indique comment nous avons calculé les paiements, qui ont été effectués en décembre 2018.

Le coefficient de performance de ces UAP, soit 105, est supérieur à la cible étant donné que notre RCP moyen sur trois ans était supérieur à la cible et que notre RTPA relatif sur trois ans était supérieur à la médiane. Cela a augmenté le nombre d'UAP dont les droits ont été acquis.

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 29 novembre 2018, soit le jour précédent le premier jour de notre période d'autorisation des opérations qui suit la date d'acquisition.

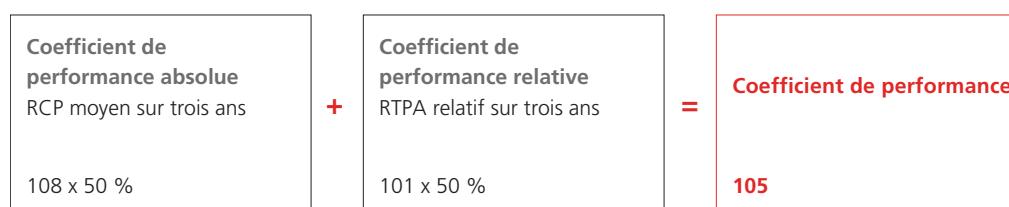
La différence entre la valeur d'octroi et la valeur de paiement illustre le lien entre la rémunération et la performance et l'harmonisation avec l'expérience de nos actionnaires. Elle représente la croissance du cours des actions durant la période et comprend l'incidence des dividendes versés sur nos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

	Nombre d'UAP octroyées en 2015	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 (2015) (\$)	Déférence entre la valeur d'octroi et la valeur de paiement
Brian Porter	85 879 +	11 525 =	97 405 x	1,05 x	70,85 =	7 246 182	5 200 000	39 %
Sean McGuckin	23 782 +	3 192 =	26 974 x	1,05 x	70,85 =	2 006 635	1 440 000	39 %
Rajagopal Viswanathan	3 633 +	488	4 121	1,05 x	70,85 =	306 569	220 000	39 %
Dieter Jentsch	34 088 +	4 575 =	38 662 x	1,05 x	70,85 =	2 876 177	2 064 000	39 %
James O'Sullivan	21 140 +	2 837 =	23 977 x	1,05 x	70,85 =	1 783 676	1 280 000	39 %

M. Deschamps n'était pas un employé en 2015.

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 RCP sur trois ans cibles et la performance relative (notre RTPA comparativement à celui de notre groupe de comparaison aux fins de la performance sur la période de trois ans).



Coefficient de performance absolue

Notre RCP 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 RCP est évalué chaque année en fonction d'une cible annuelle, qui est conforme à la cible du bénéfice prévu qui fait partie du régime d'intéressement annuel.

	Coefficient de performance 0	Coefficient de performance 75	Coefficient de performance 100	Coefficient de performance 125	Coefficient réel	Coefficient de performance absolue (moyen sur trois ans)
2018	7,3 %	13,1 %	14,5 %	16,0 %	14,9 % ► 107	
2017 ¹⁾	6,9 %	12,4 %	13,8 % ²⁾	15,2 %	14,6 % ► 114	108
2016 ¹⁾	7,1 %	12,7 %	14,1 %	15,5 %	14,3 % ► 104	

1) Pour l'acquisition des droits rattachés aux attributions en 2016 et en 2017, le nombre d'UAP dont les droits ont été acquis a été établi à l'intérieur d'une fourchette de coefficients de performance variant de 50 à 150. Aux fins du tableau ci-dessus, les coefficients réels pour ces deux années ont été recalibrés à l'intérieur d'une fourchette variant de 75 à 125. Les UAP octroyées après 2014 sont assorties d'une fourchette de coefficients de performance variant de 0 à 125.

2) L'objectif pour le RCP de 2017 a diminué d'un exercice à l'autre du fait que les exigences en matière de fonds propres réglementaires ont augmenté considérablement – le niveau de nos actions ordinaires et assimilées de T1 (CET1) est beaucoup plus élevé qu'auparavant. L'objectif pour le RCP de 2017 était moins élevé qu'en 2016 en partie en raison de notre engagement à maintenir des niveaux élevés de fonds propres réglementaires.

Coefficient de performance relative

Notre RTPA 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.

	Coefficient de performance 75 (25^e centile)	Coefficient de performance 100 (50^e centile)	Coefficient de performance 125 (75^e centile)	Réel	Coefficient de performance relative
RTPA sur trois ans (annualisé)	4,8 %	10,15 %	14,6 %	10,3 %	101

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

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

BRIAN J. PORTER, PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION



Brian J. Porter

Toronto (Ontario) Canada

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

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

Performance en 2018

Durant l'année, M. Porter a surveillé plusieurs acquisitions stratégiques et investi dans la formation de nouveaux partenariats, ce qui a considérablement amélioré la qualité du bénéfice, l'orientation stratégique et les perspectives de croissance de la banque à moyen et à long terme.

Les principaux aspects qui caractérisent la performance de M. Porter durant l'exercice 2018 sont les suivants :

- l'expansion du programme de transformation des coûts structurels de la banque qui a donné lieu à des réductions de coûts nettes de plus de 1 milliard de dollars;
- la progression de la transformation numérique de la banque, l'exécution de stratégies aux fins d'amélioration de la protection des données et de la gouvernance et le renforcement de nos capacités d'analyse;
- le renforcement des activités essentielles de la banque, notamment l'amélioration de notre infrastructure de technologies et de cybersécurité, de notre conformité et de nos processus de gestion des risques non financiers.
- le renforcement de nos activités de gestion de patrimoine grâce à l'acquisition de Jarislowsky Fraser et de Gestion financière MD ainsi que de nos activités internationales grâce à l'acquisition de BBVA Chile et du portefeuille de prêts à la consommation et aux petites entreprises de Citibank en Colombie.

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

	2018 ¹⁾	2017	Variation
Revenus totaux	28 775 M\$	27 155 M\$	+6 %
Bénéfice net après impôts	9 144 M\$	8 243 M\$	+11 %
Rendement des capitaux propres	14,9 %	14,6 %	30 points de base
Bénéfice dilué par action	7,11 \$	6,49 \$	+10 %

1) Ajustés pour tenir compte des coûts liés aux acquisitions, notamment l'incidence de la dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances initiale sur les prêts productifs acquis, les coûts d'intégration et d'amortissement liés aux acquisitions réalisées au cours de l'exercice à l'étude ainsi que l'amortissement des immobilisations incorporelles liés aux acquisitions réalisées au cours de l'exercice à l'étude et de l'exercice précédent.

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

Objectifs de performance/résultats attendus stratégiques	Résultats
Poursuivre les efforts qui consistent à mettre davantage l'accent sur le client	Il a amélioré le parcours de bout en bout de nos clients en écoutant leurs commentaires et en y réagissant de façon systématique afin de leur offrir une expérience supérieure, ce qui a donné lieu à des améliorations mesurables de nos scores selon <i>Net Promoter System</i>
Améliorer le leadership et l'engagement des employés	Il a amélioré la culture axée sur la performance de la banque pour régir les changements de culture souhaités, amélioré la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de l'organisation, en mettant particulièrement l'accent sur la nomination de femmes à des postes de direction, et il a renforcé l'équipe de leadership grâce à une série de nominations internes et d'embauches externes
Réduire considérablement les coûts structurels	Il a continué d'aller de l'avant avec le programme de transformation des coûts structurels de la banque. Il a réalisé des économies de plus de 1 milliard de dollars, ce qui est largement supérieur à la cible de 550 millions de dollars
Concrétiser des aspects clés de la transformation numérique	Il a amélioré les résultats de façon importante eu égard à des paramètres d'évaluation de la performance clés relatifs aux activités de détail (ventes numériques, adoption numérique et transactions des succursales), et accéléré la transformation numérique en numérisant les processus, en optimisant l'utilisation de données, en investissant dans des outils et des plateformes essentielles pour développer nos capacités d'analyse et en utilisant ces éléments pour promouvoir un modèle d'exploitation plus intégré
Améliorer la composition de nos activités en vue d'optimiser l'utilisation de ressources financières limitées	Il a acquis plusieurs entreprises de qualité, notamment Jarislowsky Fraser, Gestion financière MD et BBVA Chile, faisant prendre ainsi de l'expansion à nos activités liées à la Gestion de patrimoine/Gestion d'actifs et dans l'Alliance du Pacifique, améliorant la composition des activités générales de la banque et la qualité du bénéfice et assurant la croissance à long terme de la banque

Rémunération du chef de la direction

Le conseil établit la rémunération cible et la composition de la rémunération du chef de la direction pour 2018 en fonction de ce qui suit : la rémunération cible et réelle des chefs de la direction du groupe de comparaison de la banque, la taille, la portée internationale et la complexité du rôle de M. Porter, sa performance et son expérience à ce titre ainsi que la performance globale de la banque sous son leadership. Le conseil établit la rémunération cible du chef de la direction pour 2018 à 10,5 millions de dollars, soit une rémunération fixe (salaire de base) de 1,2 million de dollars et une rémunération variable de 9,3 millions de dollars (incitatifs annuels, à moyen et à long terme).

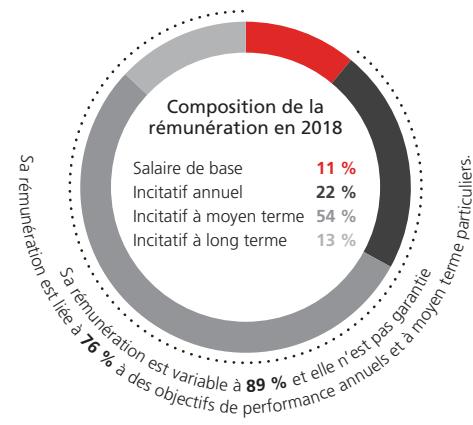
La performance de M. Porter à la fin de l'année a été évaluée en fonction de la performance opérationnelle de l'ensemble de la banque, mesurée par rapport aux quatre paramètres d'évaluation de la performance de la banque et ajustée en fonction de la performance relative, comme il est indiqué à la page 74, et de la production de résultats attendus stratégiques clés (se reporter à la page 83), en fonction d'une fourchette de 0 % à 125 % de la cible. Tant le coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque que le coefficient de performance du chef de la direction sont plafonnés à 125 aux fins d'harmonisation de sa rémunération potentielle en fonction du marché. La rémunération variable de M. Porter est constituée à 25 % d'une somme en espèces et à 75 % d'une rémunération différée (dont 80 % constituent des UAP et 20 %, des options d'achat d'actions).

Par conséquent, le conseil a fixé la rémunération variable totale de M. Porter à 10 millions de dollars, soit 700 000 \$ de plus que sa rémunération variable cible de 9,3 millions de dollars. Cette attribution reflète la solide performance de la banque en 2018 ainsi que la performance de M. Porter sur le plan de notre programme stratégique et de ses résultats attendus stratégiques, notamment les réductions de coûts nettes importantes, le renforcement des activités essentielles et l'implantation de la transformation numérique et d'une culture axée sur la performance.

	2018		2017
	Réel	Cible	Réel
Salaire de base	1 200 000 \$	1 200 000 \$	1 000 000 \$
Rémunération variable totale	10 000 000 \$	9 300 000 \$	9 860 000 \$
En espèces	2 500 000 \$	2 325 000 \$	2 610 000 \$
Différée ¹⁾	7 500 000 \$	6 975 000 \$	7 250 000 \$
Rémunération directe totale	11 200 000 \$	10 500 000 \$	10 860 000 \$

1) Une tranche de 80 % a été attribuée sous forme d'unités d'actions liées à la performance et une autre tranche de 20 %, sous forme d'options d'achat d'actions.

Compte tenu de la performance de M. Porter eu égard à ses objectifs financiers et client annuels et de son expérience à ce titre, le conseil a approuvé sa rémunération directe totale, soit 11 200 000 \$, ce qui représente une hausse de 7 % par rapport à sa rémunération cible pour 2018 et de 3 % par rapport à celle de 2017. Cette augmentation de la rémunération totale découle de la hausse de son salaire de base et de sa rémunération variable compte tenu de la performance pour 2018, comme il est indiqué précédemment.



Actionnariat (au 31 octobre 2018)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2018, soit 70,65 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
8 683 307 \$	1 235 960 \$	17 964 380 \$	27 883 647 \$	23x	oui

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

Le tableau ci-après compare la rémunération attribuée à M. Porter au cours des cinq dernières années à la valeur réalisée ou réalisable au 31 décembre 2018.

Nous comparons également 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.

Comparaison de la rémunération attribuée au chef de la direction à la rémunération réalisée et réalisable de 2014 à 2018

Exercice	Rémunération attribuée ¹⁾ (M\$)	Rémunération réalisée et réalisable au 31 décembre 2018 (M\$)	Période	Valeur de 100 \$	
				Porter ²⁾	Actionnaires ³⁾
2014	8,9	8,5	du 31 oct. 2013 au 31 déc. 2018	96	134
2015	9,3	11,1	du 31 oct. 2014 au 31 déc. 2018	120	118
2016	10,1	8,8	du 31 oct. 2015 au 31 déc. 2018	88	127
2017	10,9	8,5	du 31 oct. 2016 au 31 déc. 2018	79	104
2018	11,2	9,5	du 31 oct. 2017 au 31 déc. 2018	84	86
		Moyenne		93	114

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.

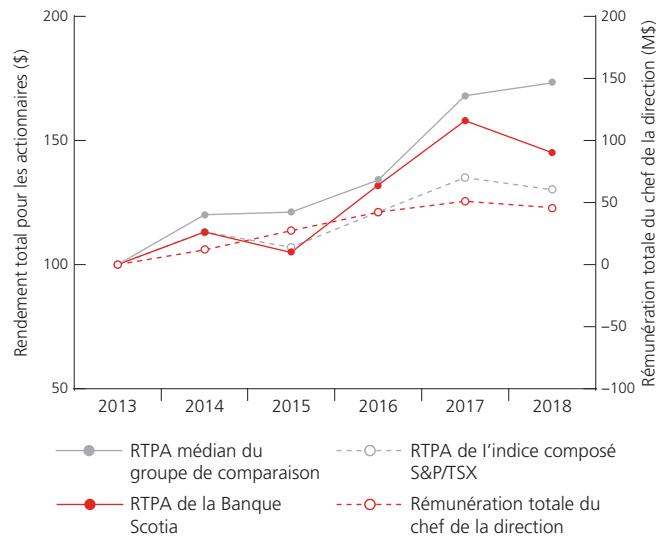
2) Rémunération réalisée ou réalisable par M. Porter pour chaque tranche de 100 \$ attribuée sous forme de rémunération directe totale durant l'exercice indiqué.

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.

Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction

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

- Lorsque des attributions de titres de capitaux propres en cours seront réalisées dans l'avenir, leur valeur sera pleinement harmonisée avec l'expérience des actionnaires et reflétera les progrès réalisés par la banque dans ses domaines stratégiques clés. Les titres de capitaux propres et les attributions incitatives annuelles constituent 89 % du programme de rémunération du chef de la direction et la valeur réalisée reflétera pleinement la performance.
- La rémunération réalisée et réalisable totale du chef de la direction a diminué entre 2017 et 2018 tout comme les rendements des actionnaires et de l'indice composé TSX.



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



Sean D. McGuckin,
CPA, CA

Mississauga (Ontario) Canada

M. McGuckin a été nommé chef des affaires financières de la banque en 2012 et chef de groupe et chef des affaires financières le 1^{er} décembre 2015. Il s'est retiré de ses fonctions de chef des affaires financières le 31 octobre 2018 et a agi en tant que conseiller jusqu'au 31 décembre 2018 pour soutenir la banque durant la transition. En tant que chef de groupe et chef des affaires financières, Sean McGuckin a supervisé la fonction Finance, notamment les relations avec les investisseurs, la fiscalité et les investissements stratégiques. Il était aussi responsable de la Trésorerie du groupe, de la Direction des assurances et des études économiques.

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

Performance en 2018

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

Objectifs de performance/résultats attendus stratégiques	Résultats
Contribuer à la transformation des coûts structurels de l'ensemble de la banque en 2018	Il a réalisé les économies visées par le projet de transformation des affaires financières cibles et aidé les secteurs d'activité à atteindre ou à surpasser leurs cibles en matière de transformation des coûts structurels
Améliorer le leadership et l'engagement des employés	Il a réalisé des progrès à l'égard de ces deux éléments; des efforts continus sont déployés pour renforcer le bassin de dirigeants
Répartir les ressources de façon plus efficace	Il a mis en place des processus afin d'améliorer la communication d'information sur les projets ainsi que la hiérarchisation de ceux-ci afin de favoriser une utilisation plus efficace des ressources
Contribuer à l'augmentation du bénéfice grâce à des mesures financières	Il a dépassé la cible d'augmentation du bénéfice grâce à des analyses et à des renseignements financiers plus étoffés
Exécuter le plan de mise en œuvre du modèle d'exploitation cible américain de 2018	Une solide équipe de direction des finances américaine est en place et en bonne voie de mettre pleinement en œuvre le modèle d'exploitation d'ici 2020

Rémunération en 2018

	2018	2017
Salaire de base	550 000 \$	550 000 \$
Attribution incitative annuelle	920 000 \$	800 000 \$
Attribution incitative à moyen terme – 80 % d'UAP	1 304 000 \$	1 400 000 \$
Attribution incitative à long terme – 20 % d'options d'achat d'actions	326 000 \$	350 000 \$
= rémunération différée	1 630 000 \$	1 750 000 \$
Rémunération directe totale	3 100 000 \$	3 100 000 \$

La rémunération directe totale de M. McGuckin en 2018 n'a pas varié par rapport à celle de l'an dernier, mais son attribution incitative annuelle a augmenté et sa rémunération différée a diminué par rapport à celles de 2017.

Salaire pour 2018

Le salaire de M. McGuckin est demeuré à 550 000 \$ pour l'exercice 2018, conformément à l'échelle salariale applicable à son poste.

Incitatif annuel

L'attribution incitative annuelle de M. McGuckin est supérieure de 15 % à l'attribution qu'il a reçue en 2017 en raison de sa performance par rapport aux objectifs annuels.

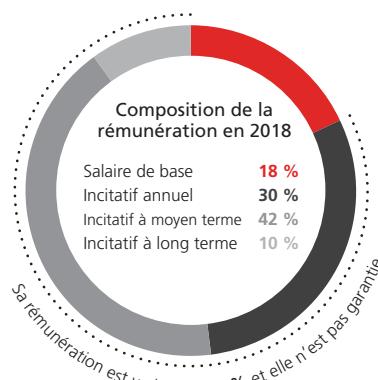
Rémunération différée

La rémunération différée de M. McGuckin a baissé de 7 % par rapport à celle de 2017. Cette 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 64 % de sa rémunération variable est différée (comparativement à 69 % en 2017).

Actionnariat (au 31 octobre 2018)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2018, soit 70,65 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	multiple du salaire de base	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
3 135 435 \$	3 182 124 \$	4 632 235 \$	10 949 794 \$	20x	oui	



RAJAGOPAL VISWANATHAN, CHEF DES AFFAIRES FINANCIÈRES INTÉRIMAIRE



Rajagopal Viswanathan

Oakville (Ontario) Canada

Rajagopal Viswanathan a été nommé chef des affaires financières intérimaire en mai 2018 pendant le congé de M. McGuckin. À ce titre, il supervisait les Affaires financières, ce qui comprend les équipes responsables des relations avec les investisseurs, de la fiscalité, des études économiques et des opérations stratégiques, et a géré le projet de transformation des coûts structurels. M. Viswanathan a ensuite été nommé vice-président à la direction et chef des affaires financières le 1^{er} novembre 2018.

Au service de la Banque Scotia depuis 2002, M. Viswanathan a occupé des postes à responsabilités croissantes au sein des groupes Audit interne et Affaires financières. En 2014, il a été nommé premier vice-président et chef comptable et a dirigé à ce titre le groupe des Services comptables, responsable de la gestion des capitaux, de l'établissement des politiques et procédures comptables, ainsi que des analyses et de la communication de l'information financière. Il a aussi dirigé le projet pluriannuel de transformation des affaires financières de la banque.

Performance en 2018

Sous le leadership de M. Viswanathan, la Banque Scotia a continué d'atteindre ses objectifs stratégiques en 2018, notamment comme suit :

Objectifs de performance/résultats attendus stratégiques	Résultats
Contribuer à la transformation des coûts structurels en 2018 de l'ensemble de la banque	Il a réalisé les économies visées par le projet de transformation des affaires financières et aidé les secteurs d'activité à atteindre ou à surpasser leurs cibles en matière de transformation des coûts structurels
Améliorer le leadership et l'engagement des employés	Il a réalisé des progrès à l'égard de ces deux éléments; des efforts continus sont déployés pour renforcer le bassin de dirigeants
Répartir les ressources de façon plus efficace	Il a mis en place des processus afin d'améliorer la communication d'information sur les projets ainsi que la hiérarchisation de ceux-ci afin de favoriser une utilisation plus efficace des ressources
Contribuer à l'augmentation du bénéfice grâce à des mesures financières	Il a dépassé la cible d'augmentation du bénéfice grâce à des analyses et à des renseignements financiers plus étayés
Exécuter le plan de mise en œuvre du modèle d'exploitation cible américain de 2018	Une solide équipe des finances américaine est en place et en bonne voie de mettre le modèle d'exploitation pleinement en œuvre d'ici 2020

Rémunération en 2018

	2018
Salaire de base	306 500 \$
Attribution incitative annuelle	300 000 \$
Attribution incitative à moyen terme ¹⁾	900 000 \$
Attribution incitative à long terme	100 000 \$
= rémunération différée	1 000 000 \$
Rémunération directe totale	1 606 500 \$

1) Les attributions incitatives à moyen terme de M. Viswanathan comprennent une attribution d'UAP de 400 000 \$ fondée sur la performance de 2018 et une attribution non récurrente d'unités d'actions restreintes de 500 000 \$ reçue par M. Viswanathan pour s'être acquitté de ses fonctions à titre de chef des affaires financières intérimaire. Les droits rattachés aux unités d'actions restreintes s'acquièrent le 30 novembre 2019.

Salaire pour 2018

Le salaire de base de M. Viswanathan pour 2018 lui a été versé pour ses services à titre de premier vice-président et chef comptable pour la période allant du 1^{er} novembre 2017 au 29 mai 2018 et à titre de chef des affaires financières intérimaire pour la période allant du 30 mai 2018 au 31 octobre 2018.

Incitatif annuel

L'attribution incitative annuelle de M. Viswanathan est légèrement supérieure à sa cible pour 2018 en raison de sa performance eu égard aux objectifs annuels.

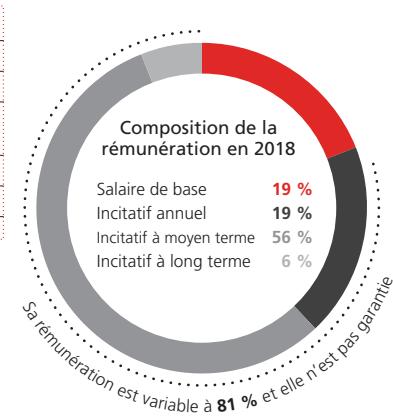
Rémunération différée

La rémunération différée attribuée à M. Viswanathan est établie en fonction de sa fourchette cible et du leadership dont il a fait preuve pour aider la banque à atteindre ses objectifs stratégiques, et elle comprend une attribution spéciale non récurrente d'unités d'actions restreintes qu'il a reçue pour s'être acquitté de ses fonctions à titre de chef des affaires financières intérimaire. Une proportion de 77 % de sa rémunération variable est différée.

Actionnariat (au 31 octobre 2018)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2018, soit 70,65 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
1 009 110 \$	0 \$	737 258 \$	1 746 368 \$	5x oui



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



Ignacio Deschamps

Toronto (Ontario) Canada

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

M. Deschamps a été embauché en tant que conseiller stratégique du chef de la direction, Services bancaires numériques en janvier 2016. Il a ensuite été nommé chef de groupe, Opérations internationales et Transformation numérique en mars 2016.

Performance en 2018

Les Opérations internationales ont dégagé un bénéfice de 2 819 millions de dollars, ce qui représente une croissance de 429 millions de dollars ou 18 % d'un exercice à l'autre, dans le respect des paramètres relatifs à notre tolérance au risque. Ce secteur d'activité a haussé son bénéfice net annuel de plus de 1 milliard de dollars au cours des trois dernières années. La croissance économique sur nos marchés internationaux clés s'accélère, particulièrement dans les pays de l'Alliance du Pacifique, soit le Mexique, le Pérou et la Colombie. La Banque Scotia a récemment été nommée banque de l'année en 2018 en Amérique latine et dans les Caraïbes par *LatinFinance*.

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

	2018 ¹⁾	2017	Variation
Revenus totaux	11 433 M\$	10 414 M\$	+10 %
Bénéfice net pour les porteurs de titres de capitaux propres	2 819 M\$	2 390 M\$	+18 %
Rendement des capitaux propres	15,8 %	14,7 %	+110 pdb

1) Ajustés pour tenir compte des coûts liés aux acquisitions, notamment l'incidence de la dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances initiale sur les prêts productifs acquis, les coûts d'intégration et d'amortissement liés aux acquisitions réalisées au cours de l'exercice à l'étude ainsi que l'amortissement des immobilisations incorporelles lié aux acquisitions réalisées au cours de l'exercice à l'étude et de l'exercice précédent.

Le tableau ci-après résume les résultats obtenus par M. Deschamps relativement aux objectifs de performance clés établis pour 2018 :

Objectifs de performance/résultats attendus stratégiques Résultats

Contribuer à la transformation des coûts structurels de l'ensemble de la banque en 2018	Il a surpassé la cible en matière de transformation des coûts structurels pour 2018
Respecter ses engagements envers les investisseurs tout en devançant ses pairs	Il a dépassé largement toutes les cibles sur le plan des profits avec une croissance positive de la part du marché d'un exercice à l'autre dans tous les pays de l'Alliance du Pacifique
Améliorer le leadership et l'engagement des employés	Il a réalisé des progrès considérables sur les plans de la diversité et de l'engagement dans tous les secteurs géographiques
Consolider les fonctions de contrôle interne	Il a accru la surveillance des risques non financiers grâce à de nouveaux comités des contrôles internes sur des marchés clés
Améliorer l'expérience numérique et client	Il a atteint les cibles numériques; les scores obtenus relativement aux commentaires recueillis sur l'expérience client sont à la hausse sur les marchés clés

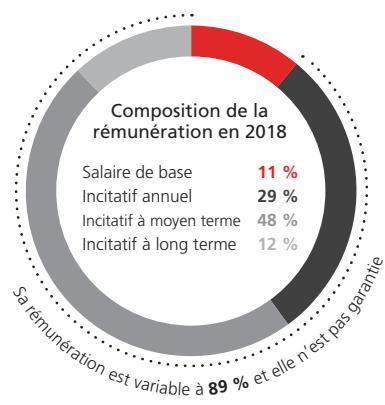
Rémunération en 2018¹⁾

	2018	2017
Salaire de base	604 014 \$	620 930 \$
Attribution incitative annuelle	1 530 000 \$	1 444 912 \$
Attribution incitative à moyen terme – 80 % d'UAP	2 560 000 \$	2 973 681 \$
Attribution incitative à long terme – 20 % d'options d'achat d'actions	640 000 \$	0 \$
= rémunération différée ²⁾	3 200 000 \$	2 973 681 \$
Rémunération directe totale	5 334 014 \$	5 039 523 \$

1) Pour 2018, M. Deschamps a été rémunéré en dollars américains du 1^{er} novembre 2017 au 31 mai 2018 et en dollars canadiens du 1^{er} juin 2018 au 31 octobre 2018. En 2017, il a été payé en dollars américains et sa rémunération a été convertie en dollars canadiens.

2) En tant que résident non-Canadien en 2017, M. Deschamps a reçu la totalité de sa rémunération différée sous forme d'UAP.

Compte tenu de la performance de M. Deschamps eu égard à ses objectifs financiers et client annuels, de la performance opérationnelle solide des Opérations internationales et de la performance de M. Deschamps dans l'atteinte des objectifs liés à la transformation numérique, la rémunération directe totale de M. Deschamps pour 2018 est supérieure de 6 % à sa rémunération pour 2017.



Salaire pour 2018

Le salaire de M. Deschamps, établi en fonction de son salaire pour 2017, est demeuré à 475 000 \$ US pour l'exercice 2018. Depuis qu'il est déménagé au Canada, son salaire est versé en dollars canadiens et est conforme à l'échelle salariale applicable à son poste. Le salaire de base de M. Deschamps est fondé sur son salaire en dollars américains pour la période allant du 1^{er} novembre 2017 au 31 mai 2018, qui a été converti en dollars canadiens au taux de 1,00 \$ US = 1,2722 \$ CA, ainsi que sur son salaire en dollars canadiens pour la période allant du 1^{er} juin 2018 au 31 octobre 2018.

Incitatif annuel

L'attribution incitative annuelle de M. Deschamps est supérieure de 6 % à son attribution pour 2017 en raison de son importante contribution et de l'atteinte de ses résultats attendus.

Rémunération différée

La rémunération différée de M. Deschamps est supérieure de 8 % à celle de 2017. Cette attribution est fondée sur sa fourchette cible, sa performance soutenue et le leadership dont il a fait preuve pour aider la banque à atteindre ses objectifs stratégiques. Une proportion de 68 % de sa rémunération variable est différée.

Actionnariat (au 31 octobre 2018)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2018, soit 70,65 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	multiple du salaire de base	Exprimée selon un Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
141 300 \$	0 \$	8 494 861 \$	8 636 161 \$	14x	oui

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



Dieter W. Jentsch
Toronto (Ontario) Canada

Dieter Jentsch a été nommé chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux le 3 mars 2016. M. Jentsch s'est retiré de ses fonctions à ce titre le 30 novembre 2018 et a agi en tant que conseiller jusqu'au 31 janvier 2019. Il était chargé de la gestion globale des activités liées aux services bancaires d'investissement, aux marchés financiers et aux opérations bancaires à l'échelle mondiale.

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

Performance en 2018

Les Services bancaires et marchés mondiaux ont affiché des résultats mitigés en 2018. Le bénéfice a reculé de 3 % par rapport à celui de l'année précédente, puisque la progression des résultats des services de prêts aux sociétés et la baisse de la dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances ont été plus que contrebalancées par le ralentissement des activités sur les marchés financiers et la hausse des charges. Nous nous concentrerons sur l'amélioration des relations avec nos clients des services de prêts aux sociétés, sur le renforcement de notre franchise de services bancaires d'investissement et sur la croissance de nos activités auprès des clients en Amérique latine pour que la division soit en meilleure position pour générer une croissance dans le futur. Ce secteur d'activité améliore également sa pénétration des pays de l'Alliance du Pacifique et effectue des investissements significatifs afin de devenir un véritable leader sur le marché des services bancaires locaux et transfrontaliers dans cette région.

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

	2018	2017	Variation
Revenus totaux	4 528 M\$	4 624 M\$	-2 %
Bénéfice net pour les porteurs de titres de capitaux propres	1 758 M\$	1 818 M\$	-3 %
Rendement des capitaux propres	16,0 %	16,0 %	-

Le tableau ci-après résume les résultats obtenus par M. Jentsch à l'égard de ses objectifs de performance clés établis pour 2018 :

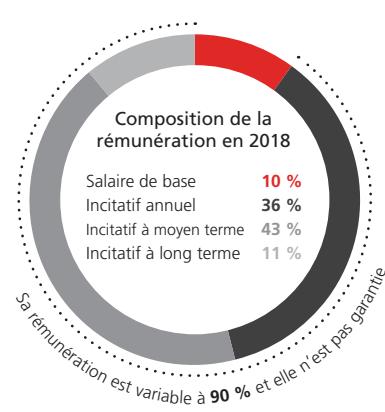
Objectifs de performance/résultats attendus stratégiques Résultats

Contribuer à la transformation des coûts structurels de l'ensemble de la banque en 2018	Il a réalisé des économies dans le cadre de la transformation des coûts structurels de la banque
Améliorer le leadership et l'engagement des employés	Il a mis en place des mesures ciblées afin de responsabiliser les dirigeants sur les questions d'inclusion, de stratégie et de culture
Optimiser l'utilisation des capitaux et du financement	Il a atteint et surpassé les cibles aux fins de l'optimisation des capitaux et réorienté le financement afin d'harmoniser la composition des activités avec la stratégie axée sur les clients
Mettre en œuvre le modèle d'exploitation cible américain en 2018	Il a mis en œuvre des cadres et des programmes relatifs au risque afin de consolider cette fonction. On prévoit une mise en œuvre complète d'ici 2020
Améliorer l'orientation client et accroître la clientèle	Il a amélioré l'orientation client en approfondissant les relations avec les clients et en atteignant les objectifs en matière de relations avec les clients

Rémunération en 2018

	2018	2017
Salaire de base	600 000 \$	600 000 \$
Attribution incitative annuelle – espèces	2 140 000 \$	2 268 000 \$
Attribution incitative annuelle – UAP	342 000 \$	
= attribution incitative annuelle totale	2 140 000 \$	2 610 000 \$
Attribution incitative à moyen terme – 80 % d'UAP	2 568 000 \$	2 448 000 \$
Attribution incitative à long terme – 20 % d'options d'achat d'actions	642 000 \$	612 000 \$
= rémunération différée	3 210 000 \$	3 060 000 \$
Rémunération directe totale	5 950 000 \$	6 270 000 \$

En raison de la performance de M. Jentsch eu égard à ses objectifs financiers et clients annuels et de la performance opérationnelle du groupe Services bancaires et marchés mondiaux, la rémunération directe totale de M. Jentsch en 2018 a diminué de 5 % à celle de 2017 par suite d'une baisse de l'attribution incitative annuelle.



Salaire pour 2018

Le salaire de M. Jentsch est demeuré à 600 000 \$ pour l'exercice 2018, conformément à l'échelle salariale applicable à son poste.

Incitatif annuel

L'attribution incitative annuelle de M. Jentsch est inférieure de 18 % à celle qu'il a reçue en 2017 en raison de sa performance par rapport à ses objectifs annuels.

Rémunération différée

La rémunération différée de M. Jentsch a augmenté de 5 % par rapport à celle de 2017. Cette attribution est fondée sur sa fourchette cible, sa performance soutenue et le leadership dont il a fait preuve afin d'aider la banque à atteindre ses objectifs stratégiques. Une proportion de 60 % de sa rémunération variable est différée.

Actionnariat (au 31 octobre 2018)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2018, soit 70,65 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple de la rémunération en espèces	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
3 765 806 \$	0 \$	7 971 307 \$	11 737 113 \$	4x	oui

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



James P. O'Sullivan
Toronto (Ontario) Canada

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

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

Performance en 2018

Le Réseau canadien a connu une autre excellente année, avec un bénéfice net de 4 416 millions de dollars, en hausse de 9 % d'un exercice à l'autre, qu'il a réalisé dans le respect de nos paramètres en matière de tolérance au risque. Cette croissance a été soutenue par une croissance d'environ 5 % des prêts hypothécaires, un élargissement des marges et une amélioration de la productivité. Nos acquisitions récentes dans le secteur de la gestion de patrimoine ont consolidé davantage notre franchise de services bancaires canadienne.

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

	2018 ¹⁾	2017	Variation
Revenus totaux	13 350 M\$	12 851 M\$	+4 %
Bénéfice net pour les porteurs de titres de capitaux propres	4 416 M\$	4 090 M\$	+8 %
Rendement des capitaux propres	23,0 %	22,8 %	+20 pdb

1) Ajustés pour tenir compte des coûts liés aux acquisitions, notamment l'incidence de la dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances initiale sur les prêts productifs acquis, les coûts d'intégration et d'amortissement liés aux acquisitions réalisées au cours de l'exercice à l'étude ainsi que l'amortissement des immobilisations incorporelles lié aux acquisitions réalisées au cours de l'exercice à l'étude et de l'exercice précédent.

Le tableau ci-après résume les résultats obtenus par M. O'Sullivan à l'égard de ses objectifs de performance clés établis pour 2018 :

Objectifs de performance/résultats attendus stratégiques	Résultats
Contribuer à tous les avantages découlant de la transformation des coûts structurels de l'ensemble de la banque en 2018	Il a atteint la cible pour 2018 et augmenté l'efficience et l'efficacité dans l'ensemble du réseau de succursales grâce à des mesures de transformation
Améliorer le leadership et l'engagement des employés	Il a intégré de nouveaux candidats de talent dans des postes de direction clés tout en améliorant la diversité organisationnelle
Approfondir les relations avec la clientèle principale et procurer la meilleure expérience client qui soit	Il a amélioré le score obtenu relativement aux commentaires formulés par les clients dans tous les réseaux et a atteint la cible pour 2018 pour ce qui est de la croissance de la clientèle principale
Optimiser la composition des activités du Réseau canadien	Il a affiché une solide performance financière dans tous les secteurs d'activité. Il a renforcé la Gestion de patrimoine au moyen d'acquisitions stratégiques
Prioriser et accélérer la transformation numérique en vue d'offrir l'excellence dans l'expérience client	Il a obtenu des résultats positifs relativement à toutes les cibles de ventes de solutions numériques et de transactions grâce aux cartes de crédit, aux activités bancaires courantes et aux gammes de produits liées aux comptes d'épargne à intérêt élevé

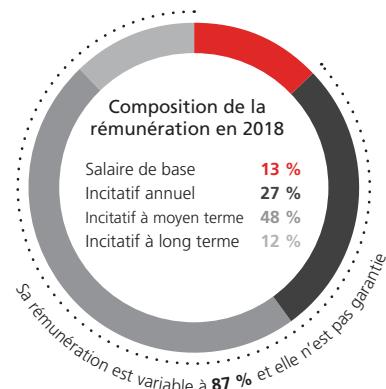
Rémunération en 2018

	2018	2017
Salaire de base	600 000 \$	600 000 \$
Attribution incitative annuelle	1 220 000 \$	1 200 000 \$
Attribution incitative à moyen terme – 80 % d'UAP	2 144 000 \$	2 120 000 \$
Attribution incitative à long terme – 20 % d'options d'achat d'actions	536 000 \$	530 000 \$
= rémunération différée	2 680 000 \$	2 650 000 \$
Rémunération directe totale	4 500 000 \$	4 450 000 \$

Compte tenu de la performance de M. Sullivan eu égard de ses objectifs financiers et client annuels et de la performance opérationnelle du Réseau canadien, la rémunération directe totale de M. O'Sullivan en 2018 est légèrement supérieure à sa rémunération pour 2017.

Salaire pour 2018

Le salaire de M. O'Sullivan est demeuré à 600 000 \$ pour l'exercice 2018, conformément à la fourchette salariale établie pour son poste.



Incitatif annuel

L'attribution incitative annuelle de M. O'Sullivan est légèrement supérieure à celle qui lui a été octroyée en 2017 en raison de sa performance par rapport à ses objectifs annuels.

Rémunération différée

La rémunération différée de M. O'Sullivan dépasse légèrement celle de 2017. Cette attribution est fondée sur sa fourchette cible, sa performance soutenue et le leadership dont il a fait preuve pour aider la banque à atteindre ses objectifs stratégiques. Une proportion de 69 % de sa rémunération variable est différée.

Actionnariat (au 31 octobre 2018)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2018, soit 70,65 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
4 279 022 \$	0 \$	5 524 565 \$	9 803 587 \$	16x	oui

6. Rendement des actions et coût de la direction

RENDEMENT DES ACTIONS

Le graphique ci-contre compare le rendement de nos actions à celui des actions de notre groupe de comparaison aux fins de la performance, au marché boursier canadien et à la rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés au cours de la période de cinq ans terminée le 31 octobre 2018. La rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés varie généralement en fonction de la performance opérationnelle de la banque ainsi que des rendements des actionnaires et de l'indice composé TSX.

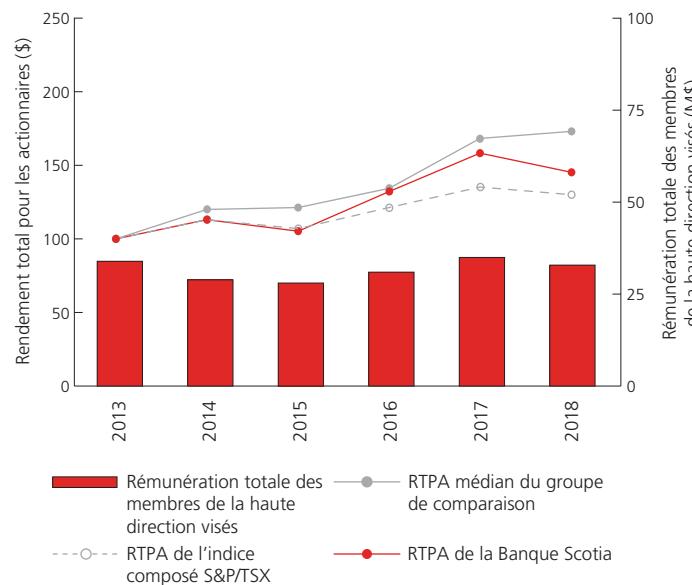
Aux fins de comparaison, le RTPA repose sur les hypothèses suivantes :

- 100 \$ ont été investis dans les actions ordinaires de la Banque Scotia le 1^{er} novembre 2013 et les dividendes ont été réinvestis au cours de la période de cinq ans;
- 100 \$ ont également été investis pour chaque société faisant partie de notre groupe de comparaison aux fins de la performance et les dividendes ont aussi été réinvestis au cours de la même période (le graphique indique la médiane du groupe de comparaison);
- 100 \$ ont été investis dans l'indice composé S&P/TSX à la même date et les dividendes ont aussi été réinvestis.

Notre groupe de comparaison aux fins de la performance est constitué de la Banque de Montréal, de CIBC, de la Banque Royale du Canada, de la Banque TD et de la Banque Nationale.

La rémunération totale comprend le salaire de base, l'incitatif annuel majoré de la valeur d'octroi des attributions d'UAP et d'options d'achat d'actions habituelles pour les cinq plus hauts membres de la haute direction visés pour les cinq dernières années (comme il est indiqué dans notre circulaire des exercices antérieurs).

Indice RTPA (2013 = 100)	2013	2014	2015	2016	2017	2018
RTPA de la Banque Scotia	100	113	105	132	158	145
RTPA médian du groupe de comparaison	100	120	121	134	168	173
RTPA de l'indice composé S&P/TSX	100	113	107	121	135	130
Rémunération totale versée à nos membres de la haute direction visés (M\$)	34	29	28	31	35	33



COÛT DE LA DIRECTION

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

- la rémunération totale comprend le salaire, l'incitatif annuel, la valeur d'octroi des UAP et des options d'achat d'actions, la tranche rémunératoire de la variation de l'obligation au titre des prestations constituées durant l'exercice et toute autre rémunération habituelle indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération (les chiffres pour 2018 incluent uniquement la rémunération totale pour les cinq plus hauts membres de la direction visés aux fins de comparaison bien qu'il soit question de six membres de la haute direction visés pour cet exercice);
- le bénéfice net publié dans l'état consolidé des résultats pour chacun des cinq derniers exercices;
- le coût de la direction en 2018 était inférieur à celui de la période allant de 2014 à 2017.

	Rémunération totale attribuée aux membres de la haute direction visés (M\$)	Bénéfice net après impôts (M\$)	Coût de la direction (%)
2018 ¹⁾	33,3	9 144	0,36 %
2017	35,2	8 243	0,43 %
2016 ¹⁾	30,9	7 646	0,40 %
2015	28,1	7 213	0,39 %
2014	28,5	7 298	0,39 %

1) Le bénéfice net pour 2018 a été ajusté en fonction de l'incidence de coûts liés aux acquisitions de 420 millions de dollars (résultats présentés : 8 724 millions de dollars).
Le bénéfice net pour 2016 a été ajusté en fonction de l'incidence de la charge de restructuration de 278 millions de dollars après impôts (résultats présentés : 7 368 millions de dollars). Se reporter à la page 108.

Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2018

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 2018 plutôt que les attributions octroyées au début de l'exercice 2018 par suite de l'examen de la rémunération de 2017. 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 ⁴⁾ (\$)	Attribution d'actions ⁵⁾ (\$)	Attribution d'options ⁶⁾ (\$)	Régime d'intéressement annuel ⁷⁾ (\$)	Valeur du régime de retraite ⁸⁾ (\$)	Autre rémunération ⁹⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
Brian J. Porter Président et chef de la direction	2018	1 200 000	6 000 000	1 500 000	2 500 000	2 048 000	2 990	13 250 990
	2017	1 000 000	5 800 000	1 450 000	2 610 000	1 973 000	2 990	12 835 990
	2016	1 000 000	5 600 000	1 400 000	2 110 000	1 651 000	2 714	11 763 714
Sean D. McGuckin Chef de groupe et chef des affaires financières ¹⁾	2018	550 000	1 304 000	326 000	920 000	182 000	2 990	3 284 990
	2017	550 000	1 400 000	350 000	800 000	175 000	2 990	3 277 990
	2016	550 000	1 400 000	350 000	850 000	841 000	2 714	3 993 714
Rajagopal Viswanathan Chef des affaires financières intérimaire ¹⁾	2018	306 500	900 000	100 000	300 000	63 000	2 990	1 672 490
Ignacio Deschamps Chef de groupe, Opérations internationales et Transformation numérique ²⁾	2018	604 014	2 560 000	640 000	1 530 000	52 000	519 290	5 905 304
	2017	620 930	5 558 378	0	1 444 912	0	360 436	7 894 656
	2016	524 686	5 072 457	0	1 114 607	0	6 040 658	12 752 408
Dieter W. Jentsch Chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux ³⁾	2018	600 000	2 568 000	642 000	2 140 000	211 000	2 990	6 163 990
	2017	600 000	2 448 000	612 000	2 610 000	203 000	2 990	6 475 990
	2016	600 000	2 608 000	652 000	2 140 000	164 000	2 714	6 166 714
James P. O'Sullivan Chef de groupe, Réseau canadien	2018	600 000	2 144 000	536 000	1 220 000	189 000	2 990	4 691 990
	2017	600 000	2 120 000	530 000	1 200 000	182 000	2 990	4 634 990
	2016	600 000	1 840 000	460 000	1 050 000	144 000	2 714	4 096 714

1) Le 31 octobre 2018, M. McGuckin s'est retiré de ses fonctions de chef de groupe et chef des affaires financières et a agi en tant que conseiller jusqu'au 31 décembre 2018 pour soutenir la banque durant la transition. M. Viswanathan a été nommé chef des affaires financières intérimaire en date du 30 mai 2018 et vice-président à la direction et chef des affaires financières le 1^{er} novembre 2018.

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

3) M. Jentsch s'est retiré de ses fonctions de chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux le 30 novembre 2018 et a agi en tant que conseiller jusqu'au 31 janvier 2019.

4) Le salaire de base de M. Viswanathan pour 2018 lui a été versé pour ses services à titre de premier vice-président et chef comptable pour la période allant du 1^{er} novembre 2017 au 29 mai 2018 et à titre de chef des affaires financières intérimaire pour la période allant du 30 mai 2018 au 31 octobre 2018.

Depuis que M. Deschamps est déménagé au Canada, son salaire pour 2018 lui est versé en dollars canadiens et a été établi en fonction de son salaire pour 2017, soit 475 000 \$ US. Le salaire de base de M. Deschamps est fondé sur son salaire en dollars américains pour la période allant du 1^{er} novembre 2017 au 31 mai 2018, qui a été converti en dollars canadiens au taux de 1,00 \$ US = 1,2722 \$ CA, ainsi que sur son salaire en dollars canadiens pour la période allant du 1^{er} juin 2018 au 31 octobre 2018.

5) 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.

	Date d'octroi	Juste valeur à la date d'octroi	Juste valeur comptable
2018	30 novembre 2018	70,85 \$	72,30 \$
2017	30 novembre 2017	83,54 \$	81,51 \$
2016	1 ^{er} décembre 2016	71,96 \$	74,09 \$

Les attributions d'actions de M. Viswanathan pour l'exercice 2018 comprennent une attribution d'UAP de 400 000 \$ fondée sur la performance de 2018 et une attribution non récurrente d'unités d'actions restreintes de 500 000 \$ qu'il a reçue pour s'être acquitté de ses fonctions à titre de chef des affaires financières intérimaire.

Les attributions d'UAP reçues par M. Deschamps pour l'exercice 2016 comprennent une attribution d'UAP de 2 180 000 \$ US (2 927 522 \$ CA) fondée sur la performance de 2016 et le premier versement de l'attribution d'UAP qu'il a reçue au moment de son embauche qui est exigible pour l'exercice 2016, soit 1 550 000 \$ US (2 144 935 \$ CA). Toutes les attributions d'UAP pour 2016 sont converties en dollars canadiens à l'aide du taux au comptant à la fin du mois du mois précédent l'octroi : 1,00 \$ US = 1,3428 \$ CA pour son attribution d'UAP annuelle habituelle et 1,00 \$ US = 1,3838 \$ CA pour l'attribution octroyée à l'embauche de M. Deschamps. Les droits afférents aux attributions d'UAP reçues par M. Deschamps en 2016 s'acquièrent aux mêmes conditions que les droits afférents à toutes les autres attributions d'UAP octroyées en 2016 aux autres hauts dirigeants. Les droits afférents au premier versement de l'attribution d'UAP qu'il a reçue au moment de son embauche s'acquièrent le 30 novembre 2017 à la condition que M. Deschamps ait atteint certains objectifs de performance liés à nos activités numériques, notamment l'accélération de la transformation des services bancaires aux particuliers de la Banque Scotia; la réinvention et la simplification de l'expérience client ainsi que la numérisation des systèmes et processus de la Banque Scotia.

Les attributions d'UAP reçues par M. Deschamps au cours de l'exercice 2017 comprennent une attribution d'UAP de 2 305 000 \$ US (2 973 681 \$ CA) fondée sur sa performance en 2017 et le deuxième versement de l'attribution

d'UAP qu'il a reçue au moment de son embauche qui s'élève à 1 925 000 \$ US (2 584 698 \$ CA). Toutes les attributions d'UAP pour 2017 sont converties en dollars canadiens à l'aide du taux au comptant à la fin du mois par rapport au mois précédent de l'octroi : 1,00 \$ US = 1,2901 \$ CA pour son attribution d'UAP annuelle habituelle et 1,00 \$ US = 1,3427 \$ CA pour le deuxième versement de l'attribution reçue au moment de son embauche. Les droits afférents aux attributions d'UAP reçues par M. Deschamps en 2017 s'acquièrent aux mêmes conditions que les droits afférents à toutes les autres attributions d'UAP octroyées en 2017 aux autres hauts dirigeants. Les droits afférents au deuxième versement de l'attribution reçue au moment de son embauche ont été acquis le 30 novembre 2018 lorsque M. Deschamps a atteint des objectifs de performance particuliers dans le cadre de nos activités numériques et internationales, notamment l'accélération de la transformation des services bancaires au détail de la Banque Scotia; la réinvention et la simplification de l'expérience client et la numérisation des systèmes et processus de la Banque Scotia.

6) 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
2018	10 ans	20,7 %	4,00 %	2,48 %
2017	10 ans	23,5 %	4,00 %	1,97 %
2016	10 ans	23,5 %	3,94 %	1,22 %

Les hypothèses utilisées pour calculer la juste valeur comptable des attributions d'options de 2018 diffèrent de deux façons :

- nous avons utilisé une durée prévue de 6,95 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 2018 est d'environ 48 % inférieure à la valeur de rémunération indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération, de 35 % inférieure pour 2017 et de 35 % inférieure pour 2016. 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)
2018	6 décembre	72,28 \$	13,5 %	7,0 %
2017	7 décembre	81,81 \$	14,8 %	9,6 %
2016	1 ^{er} décembre	74,14 \$	13,5 %	8,8 %

7) Le régime d'intérêsement annuel représente l'incitatif en espèces annuel (rémunération aux termes du régime d'intérêsement non fondé sur des titres de capitaux propres) gagné par les membres de la haute direction visés.

8) La valeur du régime de retraite correspond à la variation attribuable à des éléments rémunératoires décrite à la page 102. M. Deschamps n'a participé à aucun régime de retraite au cours des exercices 2016 et 2017. En 2018, il a participé au régime de retraite de la Banque Scotia et au régime de retraite hybride pour les dirigeants de la Banque Scotia complémentaire après être déménagé au Canada.

9) L'autre rémunération comprend les avantages indirects et autres avantages imposables. En 2018, ces montants totalisent moins de 50 000 \$ et 10 % du salaire de chaque membre de la haute direction visé, sauf M. Deschamps, et ne sont donc pas présentés.

Les montants indiqués à l'égard de MM. Porter, McGuckin, Viswanathan, Jentsch et O'Sullivan pour tous les exercices représentent la cotisation de la Banque Scotia au PACTE. 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 a versé une cotisation supplémentaire de 50 %, jusqu'à concurrence de certaines limites.

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.

M. Deschamps a été embauché au cours de l'exercice 2016 (se reporter à la note 2 ci-dessus) pour accélérer la mise en œuvre de notre stratégie numérique et développer les activités des Opérations internationales. Les compétences et l'expérience que possède M. Deschamps sont très en demande sur le marché à l'échelle mondiale et considérées par la banque comme étant essentielles à la concrétisation de ses priorités stratégiques. Ainsi, la banque s'est engagée à verser à M. Deschamps une attribution à l'embauche de 5 700 728 \$ (équivalent en dollars canadiens) en quatre versements au cours de ses deux premières années auprès de la banque en reconnaissance des compétences dont il fera bénéficier la banque au cours de son mandat, comme il est indiqué dans les notes afférentes à notre tableau sommaire de la rémunération de 2016 (se reporter à la note 9 qui figure à la page 86).

Il a été convenu que les deux versements finaux représenteraient environ la moitié de l'attribution à l'embauche de M. Deschamps et que leur paiement serait différé jusqu'en décembre 2016 et en décembre 2017, sous réserve, dans les deux cas, d'une performance satisfaisante. Le troisième versement de cette attribution a été versé à M. Deschamps en décembre 2016 et le quatrième versement a été versé en décembre 2017 après un processus d'examen de la performance annuelle de la banque et un examen des progrès effectués à l'égard de la stratégie numérique. De plus, M. Deschamps a touché une allocation de déplacement de 339 930 \$ (équivalent en dollars canadiens) au cours de l'exercice 2016 et une allocation de déplacement de 360 436 \$ (équivalent en dollars canadiens) au cours de l'exercice 2017 ainsi que des allocations de 519 290 \$ (équivalent en dollars canadiens) durant l'exercice 2018 au titre de frais de déplacement et de déménagement.

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 2018 :

- la valeur des options dans le cours non exercées correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2018 (70,65 \$) 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 2018 correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2018 (70,65 \$), multiplié par le nombre d'unités en cours. Ce tableau évalue les UAP à l'aide de la performance cible (coefficients de 100). Cependant, le nombre d'UAP dont les droits peuvent être acquis peut varier de 0 à 125 par rapport à la cible pour les UAP octroyées. Les droits afférents aux UAP octroyées en 2015 ont été acquis le 30 novembre 2018 et les détails relatifs à l'évaluation et aux coefficients de performance de ces attributions sont énoncés à la page 81.

Attributions fondées sur des actions et des options en cours au 31 octobre 2018

	Attributions fondées sur des options						Attributions fondées sur des actions					
	Titres sous-jacents aux options non exercées	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	Valeur marchande des attributions afférentes à tous ces droits	UADD en cours (les droits tous ces droits ont été acquis)	Valeur marchande ou de paiement de l'attribution d'unités d'actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées))		
Brian Porter¹⁾	12/09/13 12/08/14 12/03/15 12/01/16 12/07/17	178 628 150 944 147 776 139 876 119 756	63,98 68,32 60,67 74,14 81,81	12/09/23 12/08/24 12/03/25 12/01/26 12/07/27	1 191 449 351 700 1 474 804 — —	12/18/09 12/03/15 12/01/16 11/30/17	UADD UAP UAP UAP	97 405 84 402 72 466 5 119 702	6 881 645 5 963 033 5 119 702 —	17 494	1 235 960	
Total	736 980			3 017 953				254 273	17 964 380	17 494	1 235 960	
Sean McGuckin¹⁾	12/06/10 12/05/11 12/10/12 12/09/13 12/08/14 12/03/15 12/01/16 12/07/17	15 836 23 832 51 360 51 800 45 832 40 922 34 968 28 906	55,63 49,93 55,63 63,98 68,32 60,67 74,14 81,81	12/06/20 12/05/21 12/10/22 12/09/23 12/08/24 12/03/25 12/01/26 12/07/27	237 857 493 799 771 427 345 506 106 789 408 402 — —	12/16/05 12/22/06 12/19/07 12/19/08 12/18/09 12/18/15 12/16/16	UADD UADD UADD UADD UADD UADD UADD	5 491 6 971 6 615 4 554 8 103 5 854 7 453	387 930 492 530 467 366 321 738 572 445 413 589 526 526			
Total	293 456			2 363 779				65 566	4 632 235	45 041	3 182 124	
Rajagopal Viswanathan	12/06/10 12/05/11 12/10/12 12/09/13 12/08/14 12/03/15 12/01/16 12/07/17	2 312 1 272 7 704 7 144 5 488 6 252 5 496 4 956	55,63 49,93 55,63 63,98 68,32 60,67 74,14 81,81	12/06/20 12/05/21 12/10/22 12/09/23 12/08/24 12/03/25 12/01/26 12/07/27	34 726 26 356 115 714 47 650 12 787 62 395 — —	12/03/15 12/01/16 11/30/17	UAP UAP UAP	4 121 3 316 2 999	291 147 234 262 211 850			
Total	40 624			299 629				10 435	737 258	—	—	
Ignacio Deschamps								12/01/16 12/01/16 11/30/17	UAP UAP UAP	44 123 38 962 37 153	3 117 306 2 752 666 2 624 889	
Total	—			—				120 239	8 494 861	—	—	
Dieter Jentsch	12/05/11 12/10/12 12/09/13 12/08/14 12/03/15 12/01/16 12/07/17	56 080 77 040 58 948 54 614 58 656 65 142 50 546	49,93 55,63 63,98 68,32 60,67 74,14 81,81	12/05/21 12/10/22 12/09/23 12/08/24 12/03/25 12/01/26 12/07/27	1 161 978 1 157 141 393 183 127 251 585 387 — —	12/03/15 12/01/16 11/30/17 11/30/17	UAP UAP UAP UAP	38 662 39 307 30 586 4 273	2 731 484 2 777 070 2 160 868 301 886			
Total	421 026			3 424 939				112 828	7 971 307	—	—	
James O'Sullivan	12/11/09 12/06/10 12/05/11 12/10/12 12/09/13 12/08/14 12/03/15 12/01/16 12/07/17	10 472 8 560 10 016 10 272 17 864 20 584 36 376 45 960 43 774	47,75 55,63 49,93 55,63 63,98 68,32 60,67 74,14 81,81	12/11/19 12/06/20 12/05/21 12/10/22 12/09/23 12/08/24 12/03/25 12/01/26 12/07/27	239 809 128 571 207 532 154 285 119 153 47 961 363 032 — —	12/03/15 12/01/16 11/30/17	UAP UAP UAP	23 977 27 732 26 487	1 693 943 1 959 282 1 871 340			
Total	203 878			1 260 343				78 196	5 524 565	—	—	

1) Ces membres de la haute direction visés ont choisi de recevoir un pourcentage de leurs incitatifs à court terme sous forme d'UADD. Les droits afférents à tous ces UADD ont tous 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 2018 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 2018;
- les attributions au titre de la rémunération incitative annuelle gagnées pour 2018.

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	2 029 382	5 167 740	2 500 000
Sean McGuckin	604 235	1 569 114	920 000
Rajagopal Viswanathan	76 970	264 414	300 000
Ignacio Deschamps	–	3 394 030	1 530 000
Dieter Jentsch	706 391	1 869 782	2 140 000
James O'Sullivan	244 885	704 692	1 220 000

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 2018, y compris 25 % des options octroyées le 9 décembre 2013. La moitié des droits rattachés aux options d'achat d'actions attribuées en décembre 2014 et par la suite s'acquièrent à la date du troisième anniversaire de l'octroi et l'autre moitié, à la date du quatrième anniversaire de l'octroi. 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
9 décembre 2013	63,98 \$	8 décembre 2017	83,60 \$
8 décembre 2014	68,32 \$	8 décembre 2017	83,60 \$

Les attributions fondées sur des actions comprennent la valeur des UAP dont les droits ont été acquis durant l'exercice 2018 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 précédant la date d'acquisition).

Date d'acquisition	Coefficient de performance	Prix d'acquisition
30 novembre 2017	98 % ¹⁾	83,54 \$

1) Se reporter aux pages 77 et 78 de notre circulaire de sollicitation de procurations de 2018 pour obtenir de l'information sur la façon dont nous avons calculé le coefficient de performance.

Options exercées durant l'exercice 2018

Nom	Date d'octroi	Nombre d'options	Prix d'exercice	Valeur réalisée
Brian Porter	12/10/2012	64 352	55,63 \$	1 706 683 \$
Sean McGuckin	12/11/2009	16 232	47,75 \$	556 916 \$
Rajagopal Viswanathan	12/11/2007	1 980	52,57 \$	61 766 \$
	12/5/2011	2 000	49,93 \$	56 140 \$

Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres au 31 octobre 2018

Les actionnaires doivent approuver notre régime 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 Dundee inc. (renommée Patrimoine Hollis inc., puis 1985275 Ontario Inc.) le 1^{er} février 2011, les options d'achat d'actions de Patrimoine Dundee ont été converties en 1 293 308 options visant nos actions ordinaires en fonction du cours des actions le 1^{er} février 2011. Le nombre d'options et les prix d'exercice représentent la somme et la moyenne pondérée de nos actions ordinaires devant 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 de ces régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres.

Au 31 octobre 2018	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	14 009 566	1,16 %	60,06 \$	8 153 207	0,67 %	22 162 773	1,83 %
Régime d'options d'achat d'actions de Patrimoine Dundee ¹⁾	130 000	0,01 %	55,21 \$	180 606	0,01 %	310 606	0,03 %
Total – Régimes d'options d'achat d'actions	14 139 566 ²⁾	1,17 %	60,02 \$ ³⁾	8 333 813 ⁴⁾	0,69 %	22 473 379	1,86 %

1) En date du 1^{er} novembre 2013, Patrimoine Dundee inc. a été renommée Patrimoine Hollis inc. En date du 1^{er} novembre 2017, Patrimoine Hollis inc a été renommée 1985275 Ontario Inc. Nous n'émettrons pas de nouvelles options d'achat d'actions aux termes de ce régime d'options d'achat d'actions. Ce régime n'a pas été approuvé par les actionnaires de la banque.

2) 13 596 276 au 5 février 2019.

3) 62,95 \$ au 5 février 2019.

4) 6 794 934 au 5 février 2019.

Se reporter à la note 26 afférente à nos états financiers consolidés de 2018 pour obtenir des renseignements supplémentaires à ce sujet.

À propos du taux d'absorption, de la dilution et de l'offre excédentaire

Les actionnaires approuvent le nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions, qui est inférieur de 10 % à nos actions ordinaires en circulation. En avril 2011, les actionnaires ont approuvé une augmentation de 15 millions des actions ordinaires disponibles aux fins d'émission aux termes du régime d'options d'actions.

Le tableau ci-après indique les principaux détails relatifs à notre régime d'options d'achat d'actions, mais n'inclut pas l'information relative aux options d'achat d'actions de Patrimoine Dundee.

	2018	2017	2016
Taux d'absorption¹⁾			
Nombre total d'options émises au cours d'un exercice, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	0,08 %	0,09 %	0,10 %
Dilution²⁾			
Nombre total d'options en cours, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	1,2 %	1,3 %	1,6 %
Offre excédentaire²⁾			
Nombre total d'options disponibles aux fins d'émission et d'options en cours, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	1,8 %	2,0 %	2,5 %

1) Nous avons calculé ce taux en divisant nos options d'achat d'actions octroyées au cours de l'exercice applicable par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation au cours de l'exercice applicable.

2) Conformément à la méthode prescrite par la TSX pour le calcul des taux d'absorption, notre dilution et notre offre excédentaire pour les exercices allant de 2016 à 2018 ont été calculées à l'aide du nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation au cours de l'exercice applicable.

À propos du régime d'options d'achat d'actions

Il n'y a pas de dilution importante des actions; nous avons émis 2,2 millions d'actions dans le cadre de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres. En date du 29 novembre 2016, la banque a cessé d'émettre des actions nouvelles aux fins des régimes de dividendes 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 droits à l'appréciation des actions autonomes dans certains pays à l'extérieur du Canada, où les lois locales peuvent restreindre l'émission d'actions.

Limites

Nul ne peut se voir octroyer des options d'achat d'actions aux fins de l'achat de plus de 5 % du nombre total de nos actions ordinaires émises et en circulation, compte non tenu de la dilution, à tout moment.

Au plus 10 % du nombre total de nos actions ordinaires en circulation peuvent être émis en faveur d'initiés aux fins de l'exercice d'options au cours d'un exercice – cette limite s'applique au régime d'options d'achat d'actions et à toute autre entente de rémunération fondée sur des titres.

Des ajustements peuvent être apportés aux options en proportion des ajustements apportés à nos actions ordinaires dans le cadre de certains événements, comme une subdivision, un regroupement, une restructuration, un reclassement ou tout autre événement qui exige des ajustements.

Modifications

Les actionnaires doivent approuver les modifications apportées au régime, notamment les suivantes :

- une augmentation du nombre maximum d'actions pouvant être émises;
- une réduction du prix d'exercice des options en cours;
- le report de la date d'expiration d'une option;
- l'élargissement de catégories de titulaires d'options admissibles;
- le prolongement de la période durant laquelle il est possible de transférer des options;
- toute modification apportée aux dispositions relatives aux modifications.

Le conseil peut apporter au régime les modifications suivantes sans l'approbation des actionnaires :

- les modifications de nature administrative;
- les modifications apportées aux modalités, aux conditions et au mécanisme d'octroi d'attributions d'options d'achat d'actions;
- les modifications apportées à l'acquisition, à l'exercice ou à l'expiration anticipée;
- les modifications apportées aux fins de conformité avec la loi, les dispositions fiscales ou comptables ou les exigences prévues par la réglementation.

PRESTATIONS DE RETRAITE

Régime de retraite de la Banque Scotia

Type de régime	Prestations déterminées
Participation	Employés, y compris tous les membres de la haute direction visés
Modalités	<p>La Banque Scotia offre deux types d'ententes, qui prévoient dans chaque cas le versement de prestations principales par la banque et la possibilité de recevoir des prestations supplémentaires de la banque si l'employé verse des cotisations.</p> <p>Employés engagés avant le 1^{er} janvier 2016 :</p> <p><i>Prestations principales :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • les participants gagnent 1,5 % de leur salaire de base moyen le plus élevé sur cinq ans pour chaque année de service, moins les prestations de retraite estimatives payables aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec <p><i>Prestations contributives :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • les participants cotisent 4 % de leur salaire de base, jusqu'à concurrence de 3 500 \$ pour chaque année civile et gagnent des prestations de retraite annuelles correspondant à 2 % de leur salaire de base moyen le plus élevé sur cinq ans pour chaque année de service, moins les prestations de retraite estimatives payables aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec <p>Employés engagés entre le 1^{er} janvier 2016, inclusivement, et le 1^{er} mai 2018, exclusivement :</p> <p><i>Prestations principales :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • les participants gagnent 1 % de leur salaire de base moyen le plus élevé sur cinq ans pour chaque année de service <p><i>Prestations contributives :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • les participants cotisent de 1 % à 4 % de leur salaire de base chaque année civile à un compte à cotisations déterminées et la banque verse l'équivalent des cotisations des membres <p>Les prestations de retraite annuelles sont plafonnées au montant maximal prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada).</p>
Prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none"> • les prestations de retraite déterminées sont versées à vie et s'il y a un conjoint survivant, il touche 60 % de la rente du participant à vie; • les prestations de retraite déterminées peuvent être transférées à un véhicule de retraite approuvé au moment du départ à la retraite.
Admissibilité	<ul style="list-style-type: none"> • la rente complète commence à être versée à l'âge de 65 ans, soit l'âge normal de la retraite (63 ans si le participant a été engagé avant 1983); • les participants peuvent toucher une rente réduite à compter de l'âge de 55 ans (53 ans s'ils ont été engagés avant 1983).

Régime de retraite complémentaire

Les ententes de retraite complémentaires relatives aux membres de la haute direction visés (sauf M. Porter) sont visées par le régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia et le régime de retraite hybride pour les dirigeants de la Banque Scotia, qui sont des régimes de retraite complémentaires non agréés.

Régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia

La rente constituée aux termes des régimes 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 pour les employés engagés avant le 1^{er} janvier 2016, en l'absence de limites fiscales. Cependant, il est tenu compte de la rémunération incitative. Les prestations de retraite totales des membres de la haute direction visés qui participent aux régimes de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia sont plafonnées à 70 % de la rémunération moyenne la plus élevée sur cinq ans. Le nombre total d'années de service

admissibles reconnues aux fins du calcul de la rente est fondé sur la date à laquelle le participant s'est joint au régime de retraite de la Banque Scotia.

Régime de retraite hybride pour les dirigeants de la Banque Scotia

La rente constituée aux termes du régime de retraite hybride pour les dirigeants de la Banque Scotia correspond à 2 % de l'excédent du salaire ouvrant droit à pension moyen le plus élevé sur cinq ans du participant par rapport à celui qui est utilisé pour déterminer la rente aux termes du régime de retraite de la Banque Scotia. Toutefois, il est tenu compte de la rémunération incitative et les hauts dirigeants participants doivent cotiser la somme maximale autorisée aux termes du régime de retraite de la Banque Scotia. Le nombre total d'années de services admissibles reconnues aux fins du calcul de la rente est fondé sur la date à laquelle le participant devient un haut dirigeant.

Il y a lieu de préciser ce qui suit au sujet des différentes ententes de retraite complémentaires :

- 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 différents taux, qui varient selon le régime et le poste occupé par le dirigeant.

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. La rente versée à un haut dirigeant est réduite s'il se retire avant l'âge normal de la retraite.

Tant M. Porter que M. Jentsch ont des droits acquis, tandis que le reste des participants n'ont pas de droits acquis selon les critères d'admissibilité. Au moment où M. Porter est devenu président et chef de la direction le 1^{er} novembre 2013, son entente de retraite a été modifiée en vue de geler les prestations de retraite accumulées avant sa nomination et d'empêcher une hausse ponctuelle importante de ses prestations de retraite en raison de l'augmentation de sa rémunération à titre de chef de la direction.

Sommaire des prestations

Brian Porter	M. Porter est visé par une entente de retraite individuelle qui est entrée en vigueur au moment où il est devenu chef de la direction : <ul style="list-style-type: none"> • son entente de retraite antérieure a été gelée en date du 31 octobre 2013; • les prestations de retraite s'accumulent au taux fixe de 125 000 \$ pour chaque année où il est président et chef de la direction; • sa rente annuelle totale provenant de toutes sources à la banque est plafonnée à 1,5 million de dollars.
Sean McGuckin Rajagopal Viswanathan Ignacio Deschamps Dieter Jentsch James O'Sullivan	MM. McGuckin, Viswanathan, Jentsch et O'Sullivan participent au régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia et M. Deschamps participe au régime de retraite hybride pour les dirigeants de la Banque Scotia et les prestations de retraite ainsi que la rémunération admissible de l'ensemble d'entre eux sont plafonnées comme suit (pour M. Deschamps, le plafond est indexé chaque année en fonction de l'inflation) :

Dirigeant	Plafond	Dirigeant	Plafond
Sean McGuckin	560 000 \$ par année	Dieter Jentsch	560 000 \$ par année
Rajagopal Viswanathan	280 000 \$ par année	James O'Sullivan	560 000 \$ par année
Ignacio Deschamps	611 100 \$ par année		

Obligations aux termes du régime de retraite

Le tableau ci-après indique les obligations aux termes du régime de retraite à prestations déterminées relatives à chaque membre de la haute direction visé au 31 octobre 2018.

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 utilisé pour déterminer l'obligation au titre des prestations constituées, qui est établie en fonction des rendements sur les obligations de sociétés de haute qualité d'une durée correspondante. Les autres hypothèses reflètent notre meilleure estimation d'événements futurs, de sorte que les valeurs indiquées pourraient ne pas être directement comparables à des estimations similaires de passifs au titre des prestations de retraite publiées par d'autres sociétés.

Nom	Nombre d'années de service décomptées	Prestations annuelles payables (\$)		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunératoires (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunératoires (\$)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$)
		À la fin de l'exercice	À 65 ans				
Brian Porter	24,8	906 000	1 448 000	12 585 000	2 048 000	(521 000)	14 112 000
Sean McGuckin	25,0	349 000	510 000	3 919 000	182 000	(271 000)	3 830 000
Rajagopal Viswanathan	14,8	67 000	155 000	867 000	63 000	(70 000)	860 000
Ignacio Deschamps	0,4	5 000	148 000	0	52 000	(4 000)	48 000
Dieter Jentsch	35,1	466 000	558 000	6 069 000	211 000	(307 000)	5 973 000
James O'Sullivan	9,8	148 000	301 000	1 677 000	189 000	(114 000)	1 752 000

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 rémunératoires* comprend les coûts du service annuel de même que les autres variations attribuables à des éléments rémunératoires :

- le coût du service annuel correspond à la valeur des prestations de retraite projetées gagnées en 2018;
- les autres variations attribuables à des éléments rémunératoires reflètent la variation de l'*obligation au titre des prestations constituées* attribuable à l'incidence des différences entre les gains réels (salaire et primes) pour l'exercice et ceux qui sont présumés dans les calculs des exercices antérieurs, et à l'incidence rétroactive de promotions ou de modifications apportées au régime. Nous n'avons pas conclu d'entente qui prévoit des années de service supplémentaires pour nos membres de la haute direction visés aux fins du régime.

La *variation attribuable à des éléments non rémunératoires* 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 27 afférente aux états financiers consolidés de 2017 et à la note 28 afférente aux états financiers consolidés de 2018.

Gouvernance du régime de retraite

Le comité des ressources humaines surveille le régime de retraite de la Banque Scotia. Il a délégué certaines obligations fiduciaires à l'égard du régime au comité d'administration du régime de retraite et de placement, notamment la stratégie de placement et le rendement du régime, sur lesquels le comité fait rapport au comité des ressources humaines deux fois par année. Le comité d'administration du régime de retraite et de placement est notamment constitué du président et chef de la direction, du chef des affaires financières et de la chef, Ressources humaines. Le conseil s'acquitte d'obligations liées au parrainage du régime, notamment l'approbation des modifications apportées à celui-ci.

CESSATION D'EMPLOI ET CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Changement de contrôle

Nous définissons un changement de contrôle comme étant l'un ou l'autre des événements suivants :

- l'acquisition de plus de 20 % de nos actions comportant droit de vote;
- un changement dans la majorité des membres de notre conseil;
- une opération aux termes de laquelle une ou plusieurs entités acquièrent plus de 50 % de nos actifs;
- une fusion entre nous et une ou plusieurs entités en vue de former une autre entité juridique.

Bien que nous ne concluons aucune entente en cas de changement de contrôle avec les membres de notre haute direction visés, nos régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres et les ententes de retraite que nous concluons avec les hauts dirigeants prévoient des modalités d'acquisition dans ces circonstances.

Ces dispositions en matière de changement de contrôle prévoient deux éléments déclencheurs – cela signifie qu'elles prennent effet uniquement lors d'un changement de contrôle et en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante. Aux termes du régime d'UAP, du régime 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.

Traitements de la rémunération en cas de cessation d'emploi

Le tableau ci-après résume le traitement qui est réservé à la rémunération des membres de la haute direction visés dans divers scénarios de cessation d'emploi :

- *départ à la retraite* – un membre de la haute direction visé est admissible à la retraite aux termes de nos régimes fondés sur des titres de capitaux propres à compter de l'âge de 55 ans s'il cumule 10 années de service ou dans les cinq ans précédant la date normale de la retraite, si cette éventualité survient en premier. Si aucun de ces critères n'est respecté, la cessation d'emploi sera traitée comme une démission et les dispositions appropriées en matière de cessation d'emploi s'appliqueront. L'employé qui livre concurrence à la banque après son départ à la retraite verra ses attributions en cours frappées de déchéance;
- *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 rémunératoire	Démission	Départ à la retraite	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Cessation d'emploi avec cause juste et suffisante	Cessation d'emploi (à l'intérieur d'une période deux ans) par suite d'un changement de contrôle
Salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire
Incitatif annuel	Attribution frappée de déchéance	Attribution calculée au prorata de la période de travail durant l'exercice	Attribution frappée de déchéance	Attribution frappée de déchéance	Attribution frappée de déchéance
UAP	À la date de démission, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis sont payées conformément au régime	Les droits continuent de s'acquérir selon le calendrier normal	Les droits continuent de s'acquérir selon le calendrier normal	À la date de cessation d'emploi, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis sont payées conformément au régime	Les droits afférents aux unités qui n'ont pas été acquis sont acquis à la date d'acquisition ou, si cette date est plus rapprochée, à la date de cessation d'emploi (acquisition normale pour les contribuables américains). Les droits afférents aux unités qui ont été acquis sont payés conformément au régime ¹⁾
Options d'achat d'actions	Toutes les options dont les droits ont été acquis et n'ont pas été acquis expirent immédiatement et sont frappées de déchéance à la date de démission	Les droits continuent d'être acquis selon le calendrier normal et les options peuvent être exercées au cours de la période de cinq ans qui suit la date du départ à la retraite ou la date d'expiration initiale, si cette date est plus rapprochée	Les options dont les droits n'ont pas été acquis expirent immédiatement et les options dont les droits ont été acquis doivent être exercées dans les trois mois suivant la date de cessation d'emploi	Toutes les options dont les droits ont été et n'ont pas été acquis expirent immédiatement et sont frappées de déchéance à la date de cessation d'emploi	Les droits deviennent immédiatement acquis et les options peuvent être exercées conformément au régime
UADD	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin
Rente	Droit à la rente constituée	Droit à la rente constituée	Droit à la rente constituée	Droit à la rente constituée	Droit à la rente constituée
Avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects

1) Le coefficient de rendement sera calculé en fonction d'une période d'évaluation du rendement plus courte. Si le coefficient de rendement ne peut être calculé, un coefficient de rendement de 1 sera utilisé pour calculer le nombre d'UAP dont les droits sont acquis.

Paiements estimatifs en cas de cessation d'emploi

Le tableau ci-après indique les prestations supplémentaires estimatives auxquelles chaque membre de la haute direction visé aurait eu droit si son emploi avait pris fin le 31 octobre 2018. Cependant, il ne tient pas compte des sommes auxquelles un membre de la haute direction visé pourrait avoir droit en vertu de la common law ou du droit civil. Les prestations d'une valeur égale ou inférieure qu'un membre de la haute direction visé aurait le droit de recevoir dans le cadre de son emploi continu sont indiquées ailleurs dans la présente section portant sur la rémunération de la haute direction de la circulaire. Dans le cas de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, les valeurs représentent la valeur dans le cours de toute attribution (en date du 31 octobre 2018) dont l'acquisition des droits pourrait être avancée par suite de la cessation d'emploi. Ces valeurs sont fondées sur un cours des actions de 70,65 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2018.

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 influer sur la nature et le montant de ces prestations et les sommes réellement versées pourraient être supérieures ou inférieures à celles qui sont indiquées ci-après. Les UAP ont été évaluées dans l'hypothèse d'un coefficient de performance de 1 et il se pourrait qu'elles ne reflètent pas les paiements réels.

Les incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres en cours des hauts dirigeants actuels et anciens hauts dirigeants pourraient être réduits ou récupérés conformément aux modalités de la politique de récupération.

Paiements supplémentaires estimatifs pour les membres de la haute direction visés en cas de cessation d'emploi au 31 octobre 2018

Nom	Élément rémunératoire	Démission	Départ à la retraite	Valeur relative estimative à la cessation d'emploi en date du 31 octobre 2018		
				Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Cessation d'emploi avec cause juste et suffisante	Cessation d'emploi (à l'intérieur d'une période de deux ans) à la suite d'un changement de contrôle
Brian Porter	Salaires et incitatifs annuels	—	—	—	—	—
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	—	—	—	—	19 615 034
	Prestations de retraite	—	—	—	—	—
	Avantages indirects	—	—	—	—	—
	Total :	—	—	—	—	19 615 034
Sean McGuckin ¹⁾	Salaires et incitatifs annuels	—	—	—	—	—
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	—	—	—	—	5 094 030
	Prestations de retraite	—	—	—	—	—
	Avantages indirects	—	—	—	—	—
	Total :	—	—	—	—	5 094 030
Rajagopal Viswanathan	Salaires et incitatifs annuels	—	—	—	—	—
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	—	—	—	—	806 047
	Prestations de retraite	—	—	—	—	—
	Avantages indirects	—	—	—	—	—
	Total :	—	—	—	—	806 047
Ignacio Deschamps	Salaires et incitatifs annuels	—	—	—	—	—
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	—	—	—	—	8 494 861
	Prestations de retraite	—	—	—	—	—
	Avantages indirects	—	—	—	—	—
	Total :	—	—	—	—	8 494 861
Dieter Jentsch ²⁾	Salaires et incitatifs annuels	—	—	—	—	—
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	—	—	—	—	8 620 319
	Prestations de retraite	—	—	—	—	—
	Avantages indirects	—	—	—	—	—
	Total :	—	—	—	—	8 620 319
James O'Sullivan	Salaires et incitatifs annuels	—	—	—	—	—
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	—	—	—	—	5 911 578
	Prestations de retraite	—	—	—	—	—
	Avantages indirects	—	—	—	—	—
	Total :	—	—	—	—	5 911 578

1) Le 31 octobre 2018, Sean McGuckin s'est retiré de ses fonctions de chef des affaires financières et a agi en tant que conseiller jusqu'au 31 décembre 2018.

2) Le 30 novembre 2018, Dieter Jentsch s'est retiré de ses fonctions de chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux et a agi en tant que conseiller jusqu'au 31 janvier 2019.

Autre information

RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS QUI ONT UNE INCIDENCE IMPORTANTE SUR NOTRE EXPOSITION AU RISQUE

Les tableaux ci-après indiquent la rémunération attribuée aux employés qui ont eu une incidence importante sur notre exposition au risque au cours des deux derniers exercices, conformément à la norme d'application 15 des lignes directrices du CSF ainsi qu'aux obligations d'information prévues par le troisième pilier du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire. Nous avons élargi ce groupe d'employés afin d'y inclure tous les vice-présidents principaux et les personnes occupant un poste supérieur pour 2018 (auparavant, il s'agissait des vice-présidents à la direction et des personnes occupant un poste supérieur), les directeurs généraux qui sont des chefs de secteur et les personnes occupant un poste supérieur affectés au Groupe Services bancaires et marchés mondiaux et 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.

Rémunération fixe et variable attribuée

(M\$)	2018		2017	
	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR
Nombre de hauts dirigeants	6	246	5	164
Rémunération fixe	3,9	80,7	3,4	52,8
Rémunération variable				
En espèces non différée	8,6	95,8	8,7	78,2
Unités d'actions à dividende non différé ¹⁾²⁾	0,0	0,6	0,0	0,5
En espèces différée	0,0	0,5	0,0	0,4
Unités d'actions à dividende différé ¹⁾²⁾	15,5	88,7	14,7	65,5
Options d'achat d'actions ¹⁾	3,7	12,1	2,9	6,7

- 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\$)	2018		2017	
	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR
Droits acquis				
Espèces	0,0	0,0	0,0	0,0
Unités d'actions ²⁾³⁾⁴⁾	0,0	0,0	0,0	0,0
Options d'achat d'actions ³⁾	7,1	28,7	14,7	59,5
Droits non acquis				
Espèces ³⁾	0,0	30,8	0,0	39,4
Unités d'actions ²⁾³⁾⁴⁾	45,3	233,8	48,2	214,5
Options d'achat d'actions ³⁾	3,2	6,4	14,6	28,9
Différée totale non versée	55,6	299,7	77,5	342,3
Versée				
Espèces	0,0	0,1	0,0	0,4
Unités d'actions ²⁾	13,0	66,1	6,3	45,1
Options d'achat d'actions	2,4	8,0	6,5	13,1
Différée totale versée	15,4	74,2	12,8	58,6

- 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 2018.

- 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.

La totalité des attributions dont les droits sont acquis ou non acquis et qui sont énumérées dans le tableau de droite ci-dessus fait l'objet d'ajustements implicites (comme une baisse du cours de nos actions) et/ou d'ajustements explicites (comme les récupérations ou les ajustements liés aux risques dont il est fait mention à la page 77).

Ajustement de la rémunération différée

Le programme de rémunération de la banque comporte la possibilité pour le conseil de réduire la rémunération différée dans certaines circonstances, notamment le non-respect de nos politiques ou de notre tolérance au risque ou la survenance d'événements liés à la performance. Le conseil a exercé ce pouvoir discrétionnaire dans certains cas isolés et réduit la remunération de 0,90 million de dollars pour les EIIR. Par suite de l'application du coefficient de performance pour des UAP dont les droits ont été acquis en 2018, la valeur de ces UAP qui a été versée aux membres de la haute direction visés a été réduite de 0,2 million de dollars et de 0,7 million de dollars pour les autres EIIR.

Autre rémunération versée

Le tableau ci-après fait état du montant total des attributions incitatives garanties, des attributions versées à l'embauche et des indemnités de départ versées à des EIIR au cours des deux derniers exercices.

Des renseignements supplémentaires au sujet de l'indemnité de départ la plus élevée versée à un EIIR ont été fournis au BSIF sous le couvert de la confidentialité pour protéger la vie privée des employés.

Niveau (M\$)	Exercice	Attributions incitatives garanties		Attributions d'embauche		Indemnités de départ	
		Nombre d'employés	Montant total	Nombre d'employés	Montant total	Nombre d'employés	Montant total
Membres de la haute direction visés	2018	0	0,0 \$	0	0,0 \$	0	0,0 \$
	2017	0	0,0 \$	0	0,0 \$	0	0,0 \$
Autres employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque	2018	7	8,7 \$	20	22,1 \$	14	8,1 \$
	2017	0	0,0 \$	3	3,8 \$	10	4,4 \$

MESURES D'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DES ACTIVITÉS

Pour évaluer sa performance, la banque utilise dans ses régimes d'intéressement les mesures d'évaluation de la performance qui sont définies ci-après :

Bénéfice dilué par action

Le bénéfice dilué par action se définit comme étant le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires divisé par le nombre moyen pondéré dilué d'actions ordinaires en circulation.

Levier d'exploitation

La banque définit le levier d'exploitation comme le taux de croissance du total des revenus moins le taux de croissance des charges autres que d'intérêts.

Rendement des capitaux propres

Le rendement des capitaux propres est une mesure de rentabilité qui présente le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires exprimé en pourcentage des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires moyens.

MESURES NON CONFORMES AUX PCGR

Pour évaluer sa performance, la banque a recours à diverses mesures financières. Certaines d'entre elles ne sont pas calculées selon les PCGR, lesquels s'appuient sur les IFRS, ni définies par les PCGR. Par conséquent, elles n'ont aucune signification normalisée qui assurerait qu'elles sont cohérentes et comparables à celles du même nom utilisées par d'autres sociétés. La banque est d'avis que certaines mesures non conformes aux PCGR sont utiles pour évaluer la performance des activités courantes et qu'elles permettent au lecteur de mieux comprendre comment la direction évalue la performance. Ces mesures non conformes aux PCGR sont utilisées dans le rapport de gestion.

Résultats ajustés et bénéfice dilué par action

Les tableaux qui suivent présentent les rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR. Des détails supplémentaires figurent aux pages 18 à 22 de notre rapport annuel de 2018. Les résultats financiers ont été ajustés pour tenir compte des facteurs suivants :

- Coûts liés aux acquisitions – En 2018, la banque a procédé à l'acquisition de Jarislowsky, Fraser Limitée et de Gestion financière MD au sein de son secteur Réseau canadien ainsi qu'à l'acquisition de BBVA Chile et des activités de services aux particuliers et aux petites et moyennes entreprises de Citibank en Colombie au sein de son secteur Opérations internationales. Les coûts liés aux acquisitions sont définis ci-après.
 - Dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances initiale au titre des instruments financiers productifs acquis, comme il est requis aux termes de l'IFRS 9. La norme ne fait pas de distinction entre les prêts productifs montés et acquis et, en conséquence, elle exige le même traitement comptable pour ces deux types de prêts.
 - Coûts d'intégration – Ces derniers comprennent les coûts engagés dans le cadre des acquisitions réalisées au cours de l'exercice à l'étude et qui sont liés à l'intégration des activités acquises, mais qui ne feront pas partie des activités poursuivies une fois la réalisation de l'intégration terminée.

- Amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions, à l'exclusion des logiciels, découlant d'acquisitions réalisées au cours d'exercices précédents ou de l'exercice à l'étude.

2. Charge de restructuration comptabilisée en 2016.

Pour l'exercice clos le 31 octobre 2018	Présenté	Incidence des coûts liés aux acquisitions	Ajusté en fonction des coûts liés aux acquisitions
Bénéfice net (M\$)	8 724 \$	420 \$	9 144 \$
Bénéfice dilué par action	6,82 \$	0,29 \$	7,11 \$
Rendement des capitaux propres	14,5 %	0,4 %	14,9 %
Levier d'exploitation	3,0 %	0,7 %	3,7 %

Pour l'exercice clos le 31 octobre 2017	Présenté	Incidence de la charge de restructuration de 2016	Ajusté en fonction de la charge de restructuration
Levier d'exploitation	2,4 %	(2,6) %	(0,2) %

Pour l'exercice clos le 31 octobre 2016	Présenté	Incidence de la charge de restructuration	Ajusté en fonction de la charge de restructuration	Incidence de l'exclusion des prestations nettes découlant de la charge de restructuration en sus du régime	Performance aux fins de la rémunération en 2016
Bénéfice net (M\$)	7 368 \$	278 \$ ¹⁾	7 646 \$	(21)\$	7 625 \$
Bénéfice dilué par action	5,77 \$	0,23 \$	6,00 \$	(0,02)\$	5,98 \$
Rendement des capitaux propres	13,8 %	0,5 %	14,3 %	–	14,3 %
Levier d'exploitation	(1,9)%	2,9 %	1,0 %	(0,3)%	0,7 %

1) Calculé à l'aide des taux d'imposition prévus par la loi dans les divers territoires.

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

Le tableau ci-après présente, au 9 janvier 2019, l'encours total des prêts consentis aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux employés, actuels et anciens, de la banque et de nos filiales. 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	519 585 412 \$	—

Le tableau ci-après indique l'encours des prêts que nous ou nos filiales avons consentis à nos administrateurs et membres de la haute direction actuels ainsi qu'à nos anciens administrateurs et 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 2018	Encours au 9 janvier 2019	Titres achetés grâce à l'aide financière au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2018
Programme de souscription de titres	—	—	—	—
Autres programmes	—	—	—	—
Chef de groupe/vice-président à la direction	—	—	—	—
Deborah Alexander	Prêteur	1 001 182 \$	890 243 \$	—
Ian Arellano	Prêteur	1 972 925 \$	1 906 253 \$	—
Andrew Branon	Prêteur	642 541 \$	653 866 \$	—
John Doig	Prêteur	2 241 502 \$	1 965 964 \$	—
Mike Henry	Prêteur	1 677 025 \$	1 313 952 \$	—
Sean McGuckin	Prêteur	299 034 \$	299 138 \$	—
Rajagopal Viswanathan	Prêteur	524 597 \$	450 650 \$	—

1. 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.
2. Les prêts de caractère courant comprennent ce qui suit :
 - les prêts consentis à un administrateur ou à un candidat à un poste d'administrateur ou à un membre de la haute direction conjointement avec les personnes qui ont un lien avec eux conformément à des modalités qui ne sont pas plus favorables que les prêts consentis aux employés en général, dont le montant qui reste à payer n'excède pas 50 000 \$ à tout moment au cours du dernier exercice clos;

- les prêts consentis aux employés à temps plein qui sont pleinement garantis au moyen de leur résidence et qui n'excèdent pas leur salaire annuel;
- les prêts consentis à d'autres personnes que les employés à temps plein, essentiellement selon les mêmes modalités que celles auxquelles sont assujettis les autres clients dont la solvabilité est comparable (y compris les modalités relatives au taux d'intérêt et le cours des titres) et assortis du risque de recouvrement habituel ou d'un risque moindre;
- les prêts consentis aux fins d'achat conformément aux modalités commerciales usuelles ou de déplacements habituels ou d'avances de fonds pour des raisons similaires, dont les modalités de remboursement sont conformes à la pratique commerciale habituelle.

ASSURANCE DE LA RESPONSABILITÉ CIVILE DES ADMINISTRATEURS ET DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Nous avons souscrit un contrat d'assurance de la responsabilité civile de nos administrateurs et membres de la haute direction (volet A), qui expire le 1^{er} juin 2019. 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 300 000 000 \$ et ne comporte aucune franchise, et nous payons une prime annuelle de 1 028 600 \$ à l'égard de celui-ci.

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

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

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

Julie A. Walsh

Toronto (Ontario) Canada
Le 5 février 2019

POUR COMMUNIQUER AVEC NOUS

INVESTISSEURS

Relations avec les investisseurs, Affaires financières
Banque Scotia
44 King Street West
Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1
Tél. : 416 775-0798
Courriel : investor.relations@scotiabank.com

CLIENTS

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

ACTIONNAIRES

Modifications au registre d'actions
Changements d'adresse
Information sur les dividendes
Perte de certificat d'actions
Transferts successoraux
Envois multiples

Société de fiducie Computershare du Canada
100 University Avenue, 8th Floor
Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1
Tél. : 1 877 982-8767
Téléc. : 1 888 453-0330
Courriel : service@computershare.com

Coagent de transfert (É.-U.)
Computershare Trust Company N.A.
250 Royall Street
Canton, MA 02021, U.S.A.
Tél. : 1 800 962-4284

QUESTIONS LIÉES À LA GOUVERNANCE

Bureau de gouvernance
Banque Scotia
44 King Street West
Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1
Tél. : 416 866-3672
Téléc. : 416 866-5090
Courriel : corporate.secretary@scotiabank.com

ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS

Président du conseil
Banque Scotia
44 King Street West
Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1

QUESTIONS LIÉES À LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Président, comité des ressources humaines
Banque Scotia
44 King Street West
Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1
Courriel : executive.compensation@scotiabank.com

Rappel au sujet des envois aux actionnaires

Nous annonçons nos résultats financiers par voie de communiqué et nos états financiers ainsi que notre rapport de gestion sont affichés sur notre site Web (www.banquescotia.com).

Si vous êtes un actionnaire et que vous souhaitez recevoir nos états financiers trimestriels et notre rapport de gestion en 2019, vous devez cocher la case appropriée qui figure au bas de votre formulaire de procuration (actionnaires inscrits)

ou de votre formulaire d'instructions de vote (actionnaires véritables).

Il se pourrait que certains foyers reçoivent plusieurs exemplaires de notre rapport annuel du fait que plusieurs actionnaires inscrits demeurent à la même adresse. Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez nous indiquer de ne pas envoyer le rapport annuel (qui contient les états financiers annuels et le rapport de gestion) en cochant la case appropriée au bas de votre formulaire de procuration.



MD Marque déposée de La Banque de Nouvelle-Écosse.