Avis de convocation à la

175e assemblée annuelle des actionnaires

et circulaire de la direction sollicitant des procurations

Le 6 mars 2007

INFORMATION IMPORTANTE POUR LES ACTIONNAIRES >

VOTRE PARTICIPATION EST IMPORTANTE –
PRENEZ QUELQUES INSTANTS POUR VOTER

LA DESCRIPTION DES DIRECTIVES CONCERNANT LE VOTE COMMENCE À LA PAGE 1.

175 ANS

Banque Scotia

Banque Scotia

À l'attention de nos actionnaires

Vous êtes invités à assister à la 175e assemblée annuelle des actionnaires de La Banque de Nouvelle-Écosse, qui aura lieu au World Trade and Convention Centre à Halifax (Nouvelle-Écosse) à 10 h (heure normale de l'Atlantique), le mardi 6 mars 2007. L'assemblée annuelle vous donne l'occasion d'en apprendre davantage sur la Banque, de recevoir ses résultats financiers et de prendre connaissance de ses projets d'avenir. Vous y rencontrerez également les administrateurs et les membres de la haute direction.

L'avis de convocation et la circulaire de la direction sollicitant des procurations ci-joints décrivent les questions devant être traitées à l'assemblée annuelle. Même si vous ne pouvez pas assister à l'assemblée annuelle, il est important que vos actions y soient représentées et que vous exerciez les droits de vote rattachés à celles-ci en utilisant le formulaire de procuration ou le formulaire de directives concernant le vote ci-joints. Nous vous invitons à vous familiariser avec l'information contenue dans la circulaire de la direction sollicitant des procurations, puis à voter dès que possible. Nous espérons que vous exercerez les droits de vote rattachés à vos actions.

L'assemblée annuelle sera diffusée en direct dans la section « Relations avec les investisseurs » du site Web de la Banque Scotia, à l'adresse www.banquescotia.com. De plus, un enregistrement de l'assemblée demeurera disponible sur ce site pendant plusieurs semaines après l'assemblée.

Veuillez agréer l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Le président du conseil,

Arthur R.A. Scace

Le président et chef de la direction,

Rick Waugh

Banque Scotia

AVIS DE CONVOCATION À LA 175e ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

L'assemblée annuelle des actionnaires de La Banque de Nouvelle-Écosse aura lieu

le **mardi 6 mars 2007**

à **10 h (heure normale de l'Atlantique)**

au **World Trade and Convention Centre**
Salle Port Royal
1800, rue Argyle
Halifax (Nouvelle-Écosse)

aux fins suivantes :

- recevoir les états financiers et le rapport des vérificateurs portant sur ces états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006;
- élire les administrateurs;
- nommer KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant que vérificateurs;
- examiner une résolution confirmant l'article 3.14 du règlement administratif nº 1 modifié relatif à l'indemnisation conformément aux récentes modifications apportées à la *Loi sur les banques*;
- examiner une résolution visant à modifier le régime d'options d'achat d'actions de la Banque pour qu'il tienne compte des modifications récentes apportées par la Bourse de Toronto (la « TSX ») à l'égard des dispositions de modification du régime et de l'expiration des options pendant les périodes de restriction de la négociation;
- examiner certaines propositions présentées par des actionnaires (figurant à l'annexe A de la circulaire de la direction sollicitant des procurations ci-jointe);
- traiter toute autre question dont l'assemblée peut être dûment saisie.

À la date de référence, soit le 15 janvier 2007, il y avait 992 330 249 actions ordinaires de la Banque en circulation et, sous réserve des restrictions prévues dans la *Loi sur les banques*, ces actions conféraient chacune une voix à l'assemblée annuelle.

Nous invitons les actionnaires inscrits à remplir le formulaire de procuration et à le retourner dans l'enveloppe ci-jointe ou par télécopieur au 416-263-9524 ou au 1-866-249-7775. **Le formulaire de procuration doit parvenir à l'agent des transferts de la Banque, Société de fiducie Computershare du Canada, à son bureau situé au 100, avenue University, 9e étage, Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1, au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est), le 5 mars 2007.**

Par ordre du conseil d'administration

Toronto (Ontario) Canada
Le 15 janvier 2007

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

NOTA : Si vous souhaitez recevoir (ou continuer de recevoir) les états financiers intermédiaires et les rapports de gestion intermédiaires trimestriels par la poste au cours de l'année 2007 et que vous êtes un actionnaire inscrit, vous devez cocher la case de demande prévue à cette fin au bas de votre formulaire de procuration. Les autres actionnaires peuvent remplir et retourner le formulaire de demande de rapports trimestriels ci-joint. Si vous n'en faites pas la demande, les rapports trimestriels ne vous seront pas envoyés. Les résultats financiers sont annoncés par communiqué de presse, et les états financiers et les rapports de gestion sont disponibles sur le site Web de la Banque Scotia, au www.banquescotia.com.

Certains foyers peuvent recevoir plusieurs exemplaires du rapport annuel lors des envois aux actionnaires lorsqu'il y a plusieurs actionnaires inscrits résidant à la même adresse. Les actionnaires inscrits peuvent cesser de recevoir le rapport annuel, contenant les états financiers annuels et le rapport de gestion annuel, en cochant la case Renonciation au rapport annuel au bas du formulaire de procuration. Si vous cochez la case Renonciation au rapport annuel, vous ne recevrez pas le rapport annuel, mais vous continuerez de recevoir la circulaire de la direction sollicitant des procurations, le formulaire de procuration et les autres documents envoyés aux actionnaires. Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous ne cochez pas la case, vous continuerez de recevoir le rapport annuel.

Table des matières

Circulaire de la direction sollicitant des procurations

Partie I — Droits de vote

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

Partie II — Ordre du jour de l'assemblée

États financiers 4
Élection des administrateurs 4
Nomination des vérificateurs 15
Modification du règlement administratif nº 1 16
Modification du régime d'options d'achat d'actions 17
Propositions des actionnaires 19

Partie III — Gouvernance

Réglementation de la gouvernance 20
Rapports des comités 21
Rapport du comité de vérification et de révision 21
Rapport du comité de gouvernance et du régime de retraite 22
Rapport du comité de direction et d'évaluation des risques 23
Rapport du comité des ressources humaines 24

Partie IV — Rémunération et autres renseignements

Rémunération des administrateurs 25
Rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction 30
Rémunération de la haute direction 39
Unités d'actions liées au rendement (UALR) 40
Options d'achat d'actions 41
Titres autorisés à des fins d'émission aux termes des régimes de rémunération en actions 42
Prestations de retraite 43
Changement de contrôle et licenciement sans motif valable 45
Rémunération annuelle totale 46
Graphique du rendement des actions 50
Prêts aux administrateurs et membres de la haute direction 50
Assurance de la responsabilité civile des administrateurs et dirigeants 52
Offre publique de rachat dans le cours normal des activités 52
Documents supplémentaires 52
Approbation des administrateurs 52

Annexe A

Propositions soumises par des actionnaires 53

Appendice 1

Déclaration touchant les règles en matière de gouvernance d'entreprise . .60

Appendice 2

Mandat : Attributions et responsabilités du conseil d'administration 69

Appendice 3

Normes d'indépendance des administrateurs 70

NOTA : Si vous êtes un actionnaire inscrit, un formulaire de procuration est aussi joint à la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations. Vous pouvez utiliser ce formulaire pour exercer les droits de vote afférents à vos actions si vous ne pouvez assister à l'assemblée des actionnaires; veuillez vous reporter à la rubrique « *Voter par procuration* ». Si vous n'êtes pas un actionnaire inscrit (un courtier ou un autre intermédiaire détient pour vous les actions dont vous êtes propriétaire véritable), il est possible que vous receviez de votre intermédiaire, avec la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations, un formulaire de directives concernant le vote ou un formulaire de procuration; veuillez vous reporter à la rubrique « *Propriétaires véritables (détenteurs non inscrits)* ».

LA BANQUE DE NOUVELLE-ÉCOSSE

CIRCULAIRE DE LA DIRECTION SOLLICITANT DES PROCURATIONS

Toute l'information est en date du 3 janvier 2007, à moins d'indication contraire.

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

Partie I — DROITS DE VOTE

QUI PEUT VOTER?

Une voix par action

Le 15 janvier 2007 est la date de référence pour déterminer les actionnaires qui ont le droit de recevoir un avis de convocation à l'assemblée.

Sous réserve de certaines restrictions décrites ci-après, chaque actionnaire a droit à une voix pour chaque action ordinaire de la Banque (« action ordinaire de la Banque ») immatriculée à son nom au 15 janvier 2007. Si un actionnaire transfère des actions ordinaires de la Banque après cette date à quelqu'un d'autre, et que cette personne devient actionnaire inscrit de la Banque, le nouvel actionnaire pourra exercer à l'assemblée les droits de vote afférents aux actions transférées, pourvu qu'il ait demandé à l'agent des transferts de la Banque, Société de fiducie Computershare du Canada, d'inclure son nom dans la liste des actionnaires. Cette demande doit être faite au moins 10 jours avant l'assemblée.

Au 3 janvier 2007, on comptait 992 002 466 actions ordinaires de la Banque en circulation.

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

Restrictions quant aux droits de vote

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

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

VOTER EN PERSONNE

Les actionnaires inscrits qui assistent à l'assemblée à Halifax le 6 mars 2007 peuvent exprimer une voix pour chaque action ordinaire de la Banque qu'ils détiennent (sauf les actionnaires soumis aux restrictions de vote susmentionnées) à l'égard des résolutions soumises à l'assemblée. Si vous êtes un actionnaire inscrit désirant assister et voter personnellement à l'assemblée, vous n'avez pas à remplir et à retourner le formulaire de procuration. Veuillez vous inscrire auprès du scrutateur, Société de fiducie Computershare du Canada, à votre arrivée à l'assemblée. Notez que la majorité des actionnaires de la Banque sont des propriétaires véritables. Si vous êtes un propriétaire véritable, consultez la rubrique ci-après intitulée « Propriétaires véritables (détenteurs non inscrits) ».

VOTER PAR PROCURATION

Si vous ne prévoyez pas assister à l'assemblée, vous pouvez exercer vos droits de vote en nommant un fondé de pouvoir qui y assistera pour vous. Vous pouvez dire à cette personne comment voter ou la laisser choisir pour vous.

Qu'est-ce qu'une procuration?

Une procuration est un document qui autorise quelqu'un d'autre que l'actionnaire inscrit à assister à l'assemblée et à y exercer les droits de vote de ce dernier. Si vous êtes un actionnaire inscrit, un formulaire de procuration est joint

au présent document pour l'assemblée. Veuillez l'utiliser pour nommer un fondé de pouvoir. (Vous pouvez également utiliser tout autre formulaire de procuration légal.)

Nomination d'un fondé de pouvoir

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

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

Pour que votre procuration soit valide, vous devez la retourner dûment signée au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est), le 5 mars 2007, au bureau de Toronto de l'agent des transferts de la Banque, Société de fiducie Computershare du Canada, situé à l'adresse suivante :

100, avenue University, 9e étage
Toronto (Ontario) M5J 2Y1
ou
par télécopieur, au 416-263-9524
ou au 1-866-249-7775

Si vous changez d'idée

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

Direction générale de La Banque de Nouvelle-Écosse
44, rue King Ouest
Toronto (Ontario) M5H 1H1
À l'attention de Deborah M. Alexander
Vice-présidente à la direction, Services juridiques et Secrétariat général
Télécopieur : 416-866-5090
OU
Siège social de La Banque de Nouvelle-Écosse
1709, rue Hollis
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 3B7
À l'attention de John Oliver
Vice-président principal, bureau régional de l'Atlantique
Télécopieur : 1-877-841-9920

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

Si vous révoquez votre procuration et ne la remplacez pas par une autre qui aura été déposée au bureau de Toronto de l'agent des transferts de la Banque, Société de fiducie Computershare du Canada, avant 17 h (heure normale de l'Est), le 5 mars 2007, vous pouvez quand même exercer les droits de vote afférents à vos actions, mais vous devez le faire en personne à l'assemblée.

Vos droits de vote exercés par procuration

Si vous avez dûment rempli et signé votre procuration (exactement tel que votre nom figure sur le formulaire de procuration) et l'avez transmise à l'agent des transferts avant 17 h (heure normale de l'Est), le 5 mars 2007, alors votre fondé de pouvoir peut voter en votre nom à l'assemblée. Si vous avez précisé dans le formulaire de procuration comment voter à l'égard d'une question en particulier (en indiquant POUR, CONTRE ou ABSTENTION), alors votre fondé de pouvoir doit exercer en conséquence les droits de vote afférents à vos actions lors du scrutin.

Si vous N'AVEZ PAS précisé comment voter à l'égard d'une question en particulier, alors votre fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote afférents à vos actions comme il ou elle le souhaite; si vous avez nommé les personnes désignées dans le formulaire de procuration en tant que votre fondé de pouvoir, à moins

d'indication contraire, les droits de vote afférents à vos actions seront exercés à l'assemblée de la façon suivante :

- **POUR l'élection en tant qu'administrateurs des candidats dont le nom est indiqué dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations;**
- **POUR la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant que vérificateurs;**
- **POUR la modification du règlement administratif nº 1;**
- **POUR la modification du régime d'options d'achat d'actions à l'égard des dispositions de modification du régime et de l'expiration des options durant les périodes de restriction de la négociation;**
- **CONTRE les propositions des actionnaires décrites à l'annexe A.**

Pour de plus amples renseignements sur l'une ou l'autre de ces questions, veuillez vous reporter à la partie II « Ordre du jour de l'assemblée ». Si des modifications sont proposées aux questions décrites dans l'avis de convocation ci-joint ou si l'assemblée est dûment saisie d'autres questions, votre fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote afférents à vos actions comme il ou elle le souhaite. L'avis de convocation comprend toutes les questions devant être soumises à l'assemblée qui sont connues de la direction en date des présentes.

Confidentialité

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

PROPRIÉTAIRES VÉRITABLES (DÉTENTEURS NON INSCRITS)

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

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

Si un détenteur non inscrit désire assister et voter personnellement à l'assemblée, il doit inscrire son nom dans l'espace prévu pour la nomination d'un fondé de pouvoir sur le formulaire de directives concernant le vote ou sur le formulaire de procuration fourni par l'intermédiaire et suivre attentivement les directives de ce dernier pour la remise du formulaire signé ou sur les autres méthodes de réponse.

NOMBRE DE VOIX REQUISES POUR APPROBATION

Toutes les questions soumises à un vote à l'assemblée, telles qu'elles sont décrites dans l'avis de convocation ci-joint, peuvent être approuvées à la majorité simple des voix exprimées.

SOLLICITATION DE PROCURATIONS

La direction de la Banque vous prie de signer et de retourner le formulaire de procuration ou le formulaire de directives concernant le vote pour que vos droits de vote soient exercés à l'assemblée.

La Banque paiera le coût de la sollicitation des procurations, qui se fera principalement par la poste. Toutefois, des procurations peuvent également être sollicitées par téléphone, par écrit ou en personne par des employés de la Banque ou par Société de fiducie Computershare du Canada. La Banque peut aussi faire appel aux services de mandataires moyennant un coût minime.

ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés et le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006 sont inclus dans le rapport annuel qui a été posté aux actionnaires avec la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations et/ou sont accessibles sur le site Web de la Banque au www.banquescotia.com ainsi que sur les sites Web des organismes de réglementation au www.sedar.com ou au www.sec.gov (documents déposés par les sociétés dans EDGAR).

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les candidats proposés à l'élection en tant qu'administrateurs, qui ont été recommandés au conseil d'administration par le comité de gouvernance et du régime de retraite, sont indiqués ci-après à la rubrique « Les candidats proposés ». Le nombre d'administrateurs à élire à l'assemblée est de 16. Le mandat de chaque administrateur expire à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires suivant l'élection de l'administrateur.

Les candidats proposés

Les personnes suivantes sont les candidats proposés à l'élection en tant qu'administrateurs de la Banque. Tous les candidats sont actuellement administrateurs de la Banque.

À moins de directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR les candidats mentionnés ci-après. Si, pour tout motif, au moment de l'assemblée, l'un d'eux est incapable de s'acquitter de ses fonctions, et à moins d'indication contraire, il est prévu que les personnes désignées dans le formulaire de procuration voteront à leur gré pour un ou plusieurs candidats remplaçants.

Tableau 1 — Candidats aux postes d'administrateurs

 Ronald A. Brenneman Calgary (Alberta) Canada Actions : 25 162 UARA : 19 341 Domaines de compétences : • pétrole et gaz • finances • gestion	M. Brenneman, qui est âgé de 60 ans, est président et chef de la direction de Petro-Canada, société pétrolière et gazière. Il a commencé sa carrière dans le secteur pétrolier et gazier en 1969. Depuis, il a occupé divers postes chez Compagnie Pétrolière Impériale Ltée, Exxon Corporation et Petro-Canada. Il est titulaire d'un baccalauréat en sciences (génie chimique) de l'Université de Toronto et d'une maîtrise en sciences (systèmes de commande) de l'Université de Manchester. M. Brenneman siège au conseil d'administration de Petro-Canada, de BCE Inc. et de Syncrude Canada Ltd. Il joue un rôle actif au sein de l'Association pétrolière du Canada, du Conseil canadien de la sécurité et des campagnes de Centraide à Calgary et à Toronto. Il a aussi collaboré aux campagnes de financement du Mount Royal College et du nouvel hôpital pour enfants de l'Alberta. M. Brenneman n'a pas été administrateur d'autres sociétés cotées en Bourse au cours de la période de 2002 à 2006. **Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :** • Administrateur depuis le 28 mars 2000 • Membre : du comité de vérification et de révision (dont il est l'expert financier désigné) et du comité des ressources humaines • Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat • Indépendant • Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2017
 C.J. Chen Singapour Actions : 33 624 UARA : 7 077 Domaines de compétences : • politique économique asiatique et étrangère • droit • sociétés et marchés des entreprises	M. Chen, qui est âgé de 61 ans, est avocat-conseil auprès de Rajah & Tann, cabinet d'avocats de Singapour spécialisé dans le droit des entreprises, de même que les marchés financiers, les titres de participation et les fiducies. Il compte plus de 30 ans de carrière en droit. Il est bachelier en droit (avec distinction) de l'Université de Singapour. M. Chen est membre de l'International Advisory Council of Washington University à St. Louis, Missouri (É.-U.) et du Conseil consultatif de la Faculté de gestion de l'Université Dalhousie. M. Chen siège au conseil d'administration de plusieurs sociétés, notamment Amatil Investments (Singapore) Pte Ltd., Polo Ralph Lauren Sourcing Co. Limited et The Bank of Nova Scotia Asia Limited. De plus, à différents moments au cours de la période de 2002 à 2006, M. Chen a été administrateur des sociétés cotées en Bourse suivantes : Keppel Hitachi Zosen Limited, Superior Multi-Packaging Ltd. et Wearnes International (1994) Limited. **Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :** • Administrateur depuis le 30 octobre 1990 • Membre : du comité de gouvernance et du régime de retraite • Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat • Indépendant • Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2016

N. Ashleigh Everett
Winnipeg (Manitoba)
Canada

Actions : 12 308
UARA : 13 146

Domaines de compétences :
- commerce de détail et aménagement immobilier
- gestion

Mme Everett, qui est âgée de 50 ans, est présidente, secrétaire générale et administratrice de Royal Canadian Securities Limited, qui compte parmi ses principales filiales Domo Gasoline Corporation, détaillant d'essence, et Royal Canadian Properties Limited, société immobilière et d'aménagement d'immeubles. Elle a obtenu son B.A. de l'Université Queen's et son M.B.A. de l'Ivey School of Business de l'Université Western Ontario.

Mme Everett siège au conseil de Manitoba Telecom Services Inc., de Canwest Western Independent Producers Fund et de Winnipeg Harvest Inc. Elle est membre de Young Presidents Organization. Mme Everett n'a pas été administratrice d'autres sociétés cotées en Bourse au cours de la période de 2002 à 2006.

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administratrice depuis le 28 octobre 1997
- Membre : du comité de gouvernance et du régime de retraite et du comité des ressources humaines
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendante
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2027

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

Actions : 11 800
UARA : 18 482

Domaines de compétences :
- produits forestiers
- finances

M. Kerr, qui est âgé de 62 ans, est président du conseil de Lignum Investments Ltd., société de placement fermée, et il est associé directeur de Lignum Forest Products LLP, société fermée de distribution de produits forestiers. Il a obtenu son B.A. de l'Université de la Colombie-Britannique et son M.B.A. de l'Université de la Californie, à Berkeley.

M. Kerr siège au conseil de Louisiana Pacific Corporation et de la Vancouver Foundation. De plus, à différents moments au cours de la période de 2002 à 2006, M. Kerr a été administrateur des sociétés cotées en Bourse suivantes : Riverside Forest Products Ltd. et Bombardier Inc.

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administrateur depuis le 30 mars 1999
- Membre : du comité de gouvernance et du régime de retraite et du comité des ressources humaines
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendant
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2015

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

Actions : 2 493
UARA : 21 097

Domaines de compétences :
- politique publique
- finances et mathématiques

M. Kirby, qui est âgé de 65 ans, est administrateur de sociétés. Il a été membre du Sénat du Canada entre 1984 et 2006. Il est titulaire d'un baccalauréat en sciences et d'une maîtrise en mathématiques de l'Université Dalhousie, ainsi que d'un doctorat en mathématiques appliquées de l'Université Northwestern. L'Université Dalhousie lui a également décerné un doctorat honorifique en droit.

M. Kirby siège au conseil de Brainhunter Inc., Extendicare REIT, Indigo Books and Music Inc., MDC Partners Inc. et Ontario Energy Savings Corporation, administrateur d'Energy Savings Income Fund. M. Kirby était, jusqu'à une date récente, vice-président du conseil du Conseil de surveillance de la normalisation comptable. Auparavant, M. Kirby a été président du Comité sénatorial permanent des banques et du commerce, le comité sénatorial qui s'occupe de toutes les questions touchant la législation et la réglementation des entreprises, et il a été président du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie. De plus, à différents moments au cours de la période de 2002 à 2006, M. Kirby a été administrateur des sociétés cotées en Bourse suivantes : Azure Dynamics Corp., Maxxcom Inc. et CPI Plastics Group Ltd.

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administrateur depuis le 28 mars 2000
- Membre : du comité de vérification et de révision (président) et du comité de direction et d'évaluation des risques
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendant
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2012

Laurent Lemaire
Warwick (Québec)
Canada

Actions : 15 692
UARA : 0

Domaines de compétences :
- gestion
- fabrication
- produits forestiers

M. Lemaire, qui est âgé de 67 ans, est vice-président exécutif du conseil d'administration de Cascades Inc., fabricant de produits de pâtes et papiers, de matériaux d'emballage et de construction et de produits hygiéniques. Il est titulaire d'une maîtrise en commerce de l'Université de Sherbrooke, de même que d'un doctorat honorifique en administration.

M. Lemaire siège au conseil d'administration de Cascades Inc., Junex Inc. et Norampac Inc. ainsi qu'à différents conseils au sein du groupe des sociétés Cascades. M. Lemaire n'a pas agi en qualité d'administrateur d'autres sociétés cotées en Bourse au cours de la période de 2002 à 2006.

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administrateur depuis le 31 mars 1987
- Membre : du comité de direction et d'évaluation des risques et du comité des ressources humaines
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendant
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2009

John T. Mayberry
Burlington (Ontario)
Canada

Actions : 11 548
UARA : 20 322

Domaines de compétences :
- produits d'acier primaire
- gestion

M. Mayberry, qui est âgé de 62 ans, maintenant à la retraite, était président du conseil et chef de la direction de Dofasco Inc., fabricant de produits d'acier primaire. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université Western Ontario et d'un diplôme en métallurgie-sidérurgie de l'Université McMaster. L'Université McMaster lui a décerné un doctorat honorifique en droit.

M. Mayberry siège au conseil de MDS Inc., dont il est également président du conseil non dirigeant. De plus, à différents moments au cours de la période de 2002 à 2006, M. Mayberry a agi en qualité d'administrateur des sociétés cotées en Bourse suivantes : CFM Corporation, Decoma International Inc., Dofasco Inc. et Inco Limitée.

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administrateur depuis le 29 mars 1994
- Membre : du comité de direction et d'évaluation des risques (président) et du comité des ressources humaines (depuis mai 2006)
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendant depuis mai 2006
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2015

L'honorable Barbara J. McDougall, O.C.
Toronto (Ontario)
Canada

Actions : 6 364
UARA : 8 175

Domaines de compétences :
- politique sociale, économique et étrangère
- relations internationales

Mme McDougall, qui est âgée de 69 ans, est conseillère au cabinet d'avocats Aird & Berlis LLP, à Toronto. Elle a obtenu un baccalauréat ès arts de l'Université de Toronto. Elle a été élue pour la première fois à la Chambre des communes en 1984 et a occupé plusieurs postes au sein du gouvernement, notamment celui de secrétaire d'État aux affaires extérieures de 1991 à 1993. Mme McDougall a représenté les intérêts du Canada lors des rencontres tenues dans le cadre du Dialogue interaméricain à Washington et de l'International Crisis Group à Bruxelles. Elle est administratrice de l'Institut de recherche en politiques publiques à Montréal, membre du Comité international d'évaluation pour Haïti, représentante fédérale spéciale auprès des Six nations, et siège au conseil consultatif du Conseil des gens d'affaires Canada-États-Unis. Elle a récemment terminé un mandat de cinq ans en qualité de président de l'Institut canadien des affaires internationales et a présidé la Commission d'enquête sur la rémunération des membres de l'Assemblée législative de Nouvelle-Écosse.

Mme McDougall siège au conseil d'Impérial Tobacco Canada Limitée, de L'Ordre indépendant des Forestiers et de Unique Solutions Design Ltd. De plus, à différents moments au cours de la période de 2002 à 2006, Mme McDougall a été administratrice de Corel Corporation et de Stelco Inc.

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administratrice depuis le 30 mars 1999
- Membre : du comité de vérification et de révision et du comité des ressources humaines
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendante
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2008

Elizabeth Parr-Johnston,
Ph.D.,
Chester Basin
(Nouvelle-Écosse)
Canada

Actions : 9 620
UARA : 17 425

Domaines de compétences :
- éducation
- politique publique
- économie

Mme Parr-Johnston, qui est âgée de 67 ans, est présidente de Parr Johnston Economic and Policy Consultants. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts du Wellesley College, de même que d'une maîtrise et d'un doctorat en économie de l'Université Yale. Elle a une expertise en matière de recherche quant à la politique économique et publique et elle participe régulièrement à des publications et à des présentations sur les études supérieures au Canada, sur la politique publique et sur la gestion générale.

Mme Parr-Johnston a été présidente et rectrice de l'Université du Nouveau-Brunswick (de 1996 à 2002) et de l'Université Mount Saint Vincent (de 1991 à 1996). Elle siège actuellement au conseil d'administration de plusieurs organismes, dont Emera Incorporated, la Société de recherche sociale appliquée, Technologie du développement durable Canada, la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, l'École nationale de théâtre et le Conseil des académies canadiennes. De plus, à différents moments au cours de la période de 2002 à 2006, Mme Parr-Johnston a été administratrice des sociétés cotées en Bourse suivantes : Empire Company Limited, Nova Scotia Power Incorporated et FPI Limited.

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administratrice depuis le 26 octobre 1993
- Membre : du comité de vérification et de révision et du comité de gouvernance et du régime de retraite
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendante
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2010

Alexis E. Rovzar de la Torre
New York (New York)
É.-U.

Actions : 2 099
UARA : 0

Domaines de compétences :
- droit
- affaires internationales

M. Rovzar, qui est âgé de 55 ans, est associé directeur responsable de la pratique en Amérique latine de White & Case LLP, cabinet d'avocats d'envergure internationale. Il est titulaire d'un doctorat en droit de l'Université nationale du Mexique. Il est autorisé à pratiquer le droit au Mexique.

M. Rovzar siège au conseil d'administration de plusieurs sociétés, notamment : Fomento Económico Mexicano, SA (FEMSA), Coca-Cola Femsa, SA (KOF) et Grupo BIMBO. Il est aussi membre du conseil consultatif de Grupo ACIR et administrateur de Compañía Occidential Mexicana.

M. Rovzar consacre un temps appréciable à des activités philanthropiques au Mexique et à l'étranger. Il est membre actif du conseil et président de Procura, A.C. et membre actif du conseil de Appleseeds, Reintegra, A.C., ProVivah et Patronato del Instituto Nacional de Pediatría (l'Institut national de l'hôpital pour enfants). Il a récemment aussi été nommé membre du Board of Overseers de la Tufts University et a déjà été président du conseil des gouverneurs du Center on Philanthropy of Indiana University à Indianapolis, aux États-Unis, et il est membre de l'Institut de médiation du Mexique, ainsi que d'autres organisations professionnelles. M. Rovzar n'a été administrateur d'aucune société cotée en Bourse au cours de la période de 2002 à 2006.

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administrateur depuis le 31 décembre 2005
- Membre : du comité de gouvernance et du régime de retraite
- Dispose de cinq ans à compter de la date de sa nomination pour respecter les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendant
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2022

Arthur R.A. Scace, C.M., c.r.
Toronto (Ontario)
Canada

Actions : 15 435
UARA : 12 301

Domaines de compétences :
- gouvernance
- droit

M. Scace, qui est âgé de 68 ans, est président du conseil de la Banque. Il est également administrateur de sociétés. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Toronto et de l'Université Oxford, d'une maîtrise de l'Université Harvard et d'un diplôme en droit d'Osgoode Hall. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1967.

M. Scace siège au conseil d'administration de plusieurs sociétés, dont Brompton Equity Split Corp., Brompton Split Banc Corp., Garbell Holdings Limited, Gardiner Group Capital Limited, Gerdau Ameristeel Corporation, Lallemand Inc., N.M. Davis Corporation Limited, Sceptre Investment Counsel Limited et WestJet Airlines Inc., et est administrateur de plusieurs sociétés fermées du groupe de sociétés Brompton. Il est président du conseil de la Canadian Opera Company et il a été trésorier du Barreau du Haut-Canada. M. Scace s'intéresse aussi activement à de nombreuses autres organisations philanthropiques. De plus, à différents moments au cours de la période de 2002 à 2006, M. Scace a été administrateur des sociétés cotées en Bourse suivantes : La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie et Corporation Financière Canada-Vie.

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administrateur depuis le 25 mars 1997; président du conseil depuis le 2 mars 2004
- Membre : du comité de direction et d'évaluation des risques et du comité des ressources humaines (président). Membre d'office du comité de vérification et de révision et du comité de gouvernance et du régime de retraite
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendant
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2009

Gerald W. Schwartz, O.C.
Toronto (Ontario)
Canada

Actions : 100 000
UARA : 4 664

Domaines de compétences :
- opérations commerciales
- gestion
- finances

M. Schwartz, qui est âgé de 65 ans, est président du conseil et chef de la direction d'Onex Corporation, entreprise diversifiée d'envergure mondiale œuvrant dans les secteurs des services, de la fabrication et de la technologie. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce et d'un diplôme en droit de l'Université du Manitoba ainsi que d'un M.B.A. de l'Université Harvard. En 2004, M. Schwartz a été intronisé au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne et, en 2005, il a été nommé Officier de l'Ordre du Canada.

En plus de siéger au conseil d'administration de nombreuses sociétés contrôlées par Onex, M. Schwartz est aussi administrateur de Celestica Inc. et d'Indigo Books and Music Inc. Il est aussi vice-président du conseil et membre du comité de direction de l'Hôpital Mount Sinai. De plus, au cours de la période de 2002 à 2006, M. Schwartz a été administrateur de Vincor International Inc.

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administrateur depuis le 26 mai 1999
- Membre : du comité de direction et d'évaluation des risques
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Non indépendant en raison d'une relation d'affaires générale avec la Banque
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2012

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

Actions : 71 444
UARA : 21 242

Domaines de compétences :
- fabrication
- aménagement immobilier
- gouvernance

M. Shaw, qui est âgé de 64 ans, est président du conseil non dirigeant de The Shaw Group Holding Limited, fabricant de produits résidentiels et de construction et promoteur immobilier; auparavant, soit de 1987 à juillet 2005, M. Shaw occupait le poste de président du conseil et chef de la direction. Il est titulaire d'un baccalauréat en sciences de l'Université Dalhousie et d'un M.B.A. de l'Université Harvard. En 2001, il a reçu un doctorat honorifique en droit de l'Université Dalhousie.

M. Shaw est président du conseil (depuis le 16 novembre 2006) de Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques Inc. Il est membre du conseil des fiduciaires de la Ernest C. Manning Awards Foundation de Calgary, administrateur du Canadian Center for Ethics in Public Affairs (CCEPA), administrateur de la Dalhousie Medical Research Foundation, président du comité des mises en candidature du Conseil des gouverneurs de l'Université Dalhousie et cadre résident de la Faculté de gestion de l'Université Dalhousie. M. Shaw n'a pas été administrateur d'autres sociétés cotées en Bourse au cours de la période de 2002 à 2006.

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administrateur depuis le 30 septembre 1986
- Membre : du comité de gouvernance et du régime de retraite (président) et du comité de direction et d'évaluation des risques
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendant
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2013

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

Actions : 16 000
UARA : 18 551

Domaines de compétences :
- commerce de détail
- gestion
- finances

M. Sobey, qui est âgé de 49 ans, est président et chef de la direction d'Empire Company Limited, société de distribution d'aliments, de promotion immobilière et de placement. Il a obtenu un baccalauréat en commerce de l'Université Dalhousie, a suivi le programme de gestion avancée de la Harvard University Business School en 1996 et est comptable agréé. En 2005, M. Sobey a reçu la désignation de Fellow de l'Institute of Chartered Accountants of Nova Scotia.

M. Sobey est membre du Conseil des gouverneurs de l'Université St. Mary's. Il siège au conseil d'administration d'Empire Company Limited, de Sobeys Inc., d'Emera Incorporated et du Fonds de placement immobilier Crombie. À différents moments au cours de la période de 2002 à 2006, M. Sobey a été président du conseil et administrateur du Fonds de revenu Wajax (auparavant Wajax Limitée) et administrateur de Nova Scotia Power Incorporated.

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administrateur depuis le 31 août 1999
- Membre : du comité de vérification et de révision et du comité de gouvernance et du régime de retraite
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendant
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2028

Barbara S. Thomas
Belleair (Floride)
É.-U.

Actions : 3 964
UARA : 0

Domaines de compétences :
- gestion de produits de consommation
- gestion de marques
- gestion

Mme Thomas, qui est âgée de 57 ans, est une administratrice d'entreprises qui a de l'expérience en matière de commercialisation des marques et des biens de consommation. Elle a obtenu son baccalauréat ès arts de l'Université du Michigan et a suivi le programme de gestion Total Quality de l'Université Washington.

Mme Thomas est présentement membre du conseil d'administration de Spectrum Brands Corporation (auparavant, Rayovac Corporation) et Blue Cross/Blue Shield Companies of Florida. De plus, à différents moments au cours de la période de 2002 à 2006, Mme Thomas a été administratrice et chef de la direction intérimaire d'Ocean Spray Company et a occupé les postes de présidente de Warner-Lambert Santé grand public et chef de la direction de Pillsbury Canada Ltée (de 1995 à 1997). Elle a également été administratrice de Dial Corporation.

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administratrice depuis le 28 septembre 2004
- Membre : du comité de vérification et de révision
- Dispose de cinq ans à compter de la date de sa nomination pour respecter les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendante
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2020

Richard E. Waugh
Toronto (Ontario)
Canada

Actions : 107 582
UAR : 305 797

Domaines de compétences :
- banques
- gestion
- marchés internationaux

M. Waugh, qui est âgé de 59 ans, est président et chef de la direction de la Banque. Il a commencé sa carrière à la Banque Scotia à Winnipeg, en 1970, à titre d'employé de succursale. Au fil des ans, il a occupé divers postes au sein des divisions Clientèle grandes entreprises, Services de banque d'investissement, Opérations internationales et Clientèle privée. M. Waugh détient un baccalauréat spécialisé en commerce de l'Université du Manitoba, un M.B.A. de l'Université York ainsi qu'un doctorat honorifique de l'Université Assumption. Il est de plus fellow de l'Institut des banquiers canadiens.

M. Waugh siège au conseil d'administration de plusieurs des filiales internationales de la Banque. Il participe à un certain nombre de conseils et d'organisations philanthropiques au sein desquels il joue un rôle actif. M. Waugh a été administrateur d'Inco Limitée au cours de la période de juillet 2005 à octobre 2006, mais il n'a pas été administrateur d'autres sociétés cotées en Bourse au cours de la période de 2002 à 2006.

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administrateur depuis le 25 mars 2003
- Membre : du comité de direction et d'évaluation des risques
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Non indépendant (président et chef de la direction de la Banque)
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2018

Nota :

1) Les renseignements susmentionnés quant aux actions détenues en propriété ou sur lesquelles un contrôle ou la haute main est exercé ont été fournis par les candidats respectifs.

2) Mme McDougall était, avant le 31 mars 2006, administratrice de Stelco Inc., société qui a conclu des arrangements avec ses créanciers en 2004.

3) Mme Everett était, avant avril 2005, administratrice et dirigeante de Gestions Tereve Ltée, société qui a eu recours à la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada) en août 2005.

Interpénétration de conseils d'administration

Le tableau ci-dessous indique quels sont les administrateurs de la Banque qui siègent ensemble au conseil d'administration d'autres sociétés :

SOCIÉTÉ	ADMINISTRATEURS DE LA BANQUE
Indigo Books and Music Inc.	M. Kirby et M. Schwartz
Emera Corporation	Mme Parr-Johnston et M. Sobey

Présence des administrateurs aux réunions du conseil et des comités

Le tableau 2 présente un sommaire des réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2006.

Tableau 2 — Réunions tenues par le conseil et les comités

Conseil	9
Comité de vérification et de révision	8
Comité de gouvernance et du régime de retraite	4
Comité de direction et d'évaluation des risques	10
Comité des ressources humaines	6
Nombre total de réunions tenues	37

Nota :

1) Des réunions du comité consultatif régional ont été tenues à Vancouver (4) et à Montréal (2).

Le tableau 3 fait état de la présence des membres aux réunions du conseil et des comités au cours de l'exercice 2006.

Tableau 3 — Tableau récapitulatif de la présence des administrateurs aux réunions

NOM	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DE COMITÉS	% DE PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL	% DE PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DE COMITÉS
Ronald A. Brenneman	9 sur 9	8 sur 8 (CVR) 6 sur 6 (CRH)	100	100
C.J. Chen	8 sur 9	4 sur 4 (CGRR)	89	100
N. Ashleigh Everett	8 sur 9	4 sur 4 (CGRR) 5 sur 6 (CRH)	89	90
John C. Kerr	9 sur 9	4 sur 4 (CGRR) 6 sur 6 (CRH)	100	100
Michael J.L. Kirby	9 sur 9	8 sur 8 (CVR – président) 10 sur 10 (CDER)	100	100
Laurent Lemaire	9 sur 9	10 sur 10 (CDER) 6 sur 6 (CRH)	100	100
John T. Mayberry [1)]	9 sur 9	10 sur 10 (CDER – président) 2 sur 2 (CRH)	100	100
Barbara J. McDougall	9 sur 9	8 sur 8 (CVR) 6 sur 6 (CRH)	100	100
Elizabeth Parr-Johnston	9 sur 9	8 sur 8 (CVR) 4 sur 4 (CGRR)	100	100
Alexis E. Rovzar de la Torre [2)]	8 sur 8	3 sur 3 (CGRR)	100	100
Arthur R.A. Scace [3)]	9 sur 9	10 sur 10 (CDER) 6 sur 6 (CRH – président)	100	100
Gerald W. Schwartz	9 sur 9	9 sur 10 (CDER)	100	90
Allan C. Shaw	9 sur 9	4 sur 4 (CGRR – président) 10 sur 10 (CDER)	100	100
Paul D. Sobey	9 sur 9	8 sur 8 (CVR) 4 sur 4 (CGRR)	100	100
Barbara S. Thomas	9 sur 9	8 sur 8 (CVR)	100	100
Richard E. Waugh [4)]	9 sur 9	10 sur 10 (CDER)	100	100

Légende :

CVR – Comité de vérification et de révision
CDER – Comité de direction et d'évaluation des risques
CGRR – Comité de gouvernance et du régime de retraite
CRH – Comité des ressources humaines

Nota :

1) M. Mayberry a été nommé membre du comité des ressources humaines le 29 mai 2006.

2) M. Rovzar a été nommé administrateur le 31 décembre 2005. Les administrateurs assistent parfois aux réunions des comités à titre informatif. M. Rovzar a assisté, à ce titre, à deux réunions du comité de vérification et de révision au cours de l'exercice 2006.

3) M. Scace est membre d'office du comité de vérification et de révision et du comité de gouvernance et du régime de retraite. M. Scace a assisté à huit des huit réunions du comité de vérification et de révision et à quatre des quatre réunions du comité de gouvernance et du régime de retraite en sa qualité de membre d'office.

4) M. Waugh n'est membre d'aucun comité du conseil, sauf le comité de direction et d'évaluation des risques; il a assisté à toutes les autres réunions de comités à titre d'invité de la direction.

Présence des administrateurs à l'assemblée annuelle

La Banque encourage les membres du conseil à assister à l'assemblée annuelle de la Banque. À la dernière assemblée annuelle qui a eu lieu le 3 mars 2006, 16 des 16 candidats à l'élection aux postes d'administrateurs étaient présents.

NOMINATION DES VÉRIFICATEURS

KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. ont agi en tant que covérificateurs de la Banque de manière continue depuis 1992 et sont devenus les seuls vérificateurs de la Banque le 3 mars 2006, au moment où les actionnaires ont renouvelé leur mandat à l'assemblée annuelle de la Banque.

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

La direction propose de renouveler le mandat de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre de vérificateurs nommés par les actionnaires de la Banque. À moins d'indication contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle.

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

Le comité de vérification et de révision a adopté des politiques et des procédures (les « politiques ») pour l'approbation préalable des services fournis par les vérificateurs nommés par les actionnaires de la Banque. Les politiques ont pour objectif de définir la gamme des services offerts par les vérificateurs nommés par les actionnaires de la Banque et de faire en sorte que leur indépendance ne soit pas compromise par la prestation d'autres services. Les politiques stipulent que le comité de vérification et de révision doit approuver préalablement : les services de vérification (tous les services fournis par les vérificateurs nommés par les actionnaires de la Banque de même que tous les services fournis par un autre cabinet d'experts-comptables agréés); et les autres services autorisés devant être fournis par les vérificateurs nommés par les actionnaires de la Banque (principalement des services de vérification et liés à la vérification). Les vérificateurs nommés par les actionnaires de la Banque ne doivent pas participer à la prestation de services-conseils en fiscalité ou d'autres services non liés à la vérification, sans l'approbation préalable du comité de vérification et de révision. Les politiques dressent également la liste des services approuvés au préalable, y compris certains services de vérification, liés à la vérification et non liés à la vérification limités qui sont compatibles avec les exigences en matière d'indépendance de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act, 2002*, les normes d'indépendance canadiennes en matière de vérification et les obligations légales applicables. Les politiques s'appliquent à la Banque, à ses filiales et aux entités qui doivent être consolidées par la Banque. Le comité de vérification et de révision examine et approuve les politiques au moins une fois l'an. Les politiques ne délèguent à la direction de la Banque aucune des responsabilités du comité de vérification et de révision.

Honoraires versés aux vérificateurs nommés par les actionnaires

Les honoraires versés par la Banque aux vérificateurs nommés par les actionnaires, KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006, et à KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. et à PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l., pour l'exercice terminé en 2005 se sont établis comme suit :

Pour les exercices financiers (en millions de dollars)	2006 1)	2005 2)
Services de vérification	12,8 $	12,8 $
Services liés à la vérification	0,1	1,6
Services-conseils en fiscalité autres que de vérification	0,3	1,6
Autres services non liés à la vérification	0,1	1,4
	13,3 $	**17,4 $**

1) PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. ne sont plus les vérificateurs nommés par les actionnaires depuis que leur mandat a pris fin le 20 décembre 2005. Jusqu'au 20 décembre 2005, les honoraires afférents aux services fournis par PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. se sont établis à environ 0,4 million de dollars.

2) Les honoraires indiqués pour 2005 se rapportent aux services fournis par les covérificateurs nommés par les actionnaires, soit KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. et PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. Pour les catégories respectives, les montants versés à PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. se sont établis respectivement à 6,3 millions de dollars, 0,7 million de dollars, 0,7 million de dollars et 0,7 million de dollars.

La nature de ces services est décrite ci-dessous :

- Les services de vérification ont généralement trait à la vérification réglementaire, aux services-conseils comptables, aux autres services d'attestation des vérificateurs exigés par la réglementation ainsi qu'aux services liés aux déclarations d'enregistrement, aux prospectus, aux rapports périodiques et aux autres documents déposés auprès des autorités de réglementation des valeurs mobilières ou aux autres documents diffusés dans le cadre de placements de titres.
- Les services liés à la vérification comprennent des services-conseils comptables, des services d'attestation exigés par les organismes de réglementation qui n'ont pas de lien direct avec les états financiers, et la vérification des régimes d'avantages sociaux des employés et des autres entités affiliées. Par ailleurs, en 2005 étaient inclus des honoraires liés à l'examen de documents et à la vérification de résultats se rapportant aux contrôles internes et portant sur l'information financière.
- Les services-conseils en fiscalité autres que de vérification correspondent à des enquêtes sur l'établissement des prix de cession interne qu'exigent les autorités fiscales, et l'aide dans la préparation des déclarations fiscales des entreprises et des particuliers dans des circonstances limitées. En 2005, des honoraires sont aussi atatribués à des services de conseil et de consultation sur certaines questions fiscales internationales, et les incidences fiscales des opérations sur les marchés des capitaux, des opérations d'assurance et de l'impôt sur le capital.
- Les autres services non liés à la vérification désignent principalement les services de traduction. Pour l'exercice 2005, ces services comprennent également les services de recouvrement auprès d'entreprises et des enquêtes portant sur la rémunération.

MODIFICATION DU RÈGLEMENT ADMINISTRATIF N^O 1

À sa réunion tenue le 8 décembre 2006, le conseil d'administration de la Banque a adopté une modification visant l'article 3.14 du règlement administratif n° 1, lequel prévoit une indemnité et une assurance pour certains administrateurs et dirigeants. Au moment où le règlement avait été approuvé par les actionnaires en 1996, cette clause reflétait les dispositions de la *Loi sur les banques* alors en vigueur. Le conseil a modifié l'article 3.14 de manière à tenir compte des récentes modifications apportées aux dispositions pertinentes de la *Loi sur les banques*. La modification du règlement administratif est présentée aux actionnaires pour qu'ils la ratifient.

La *Loi sur les banques* a été modifiée, notamment, afin d'harmoniser les normes de gouvernance applicables aux institutions financières et les normes adoptées en 2001 pour les sociétés commerciales régies par la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*. Au nombre de ces modifications figurent des révisions apportées aux dispositions en matière d'indemnisation de la *Loi sur les banques*. Les modifications élargissent les règles relatives à l'indemnisation des administrateurs et des dirigeants, afin de permettre à une banque d'indemniser une personne faisant l'objet de poursuites administratives et d'indemniser les personnes qui, à sa demande, agissent non seulement à titre d'administrateurs ou de dirigeants, ou en une qualité similaire, pour une autre entité. Une banque peut aussi avancer des fonds pour permettre à des personnes d'assumer les frais entraînés par la tenue d'une enquête ou par des poursuites civiles, pénales, administratives ou autres dans lesquelles elles sont impliquées en raison de leurs fonctions d'administrateurs ou de dirigeants de la banque ou d'une autre entité à la demande de la banque. Comme complément de l'exigence légale selon laquelle les personnes doivent agir au mieux des intérêts de l'entité au sein de laquelle elles occupent un poste d'administrateur ou de dirigeant, l'indemnisation a maintenant pour condition expresse que la personne agisse avec intégrité et de bonne foi au mieux des intérêts, selon le cas, de la banque ou de l'autre entité pour laquelle elle a agi à la demande de la banque en qualité d'administrateur ou de dirigeant ou en une qualité similaire.

Dans sa version modifiée, l'article 3.14 du règlement administratif n° 1 se lit comme suit :

3.14 **Indemnisation et assurance**

1) Sous réserve des restrictions prévues par la Loi, mais sans limiter le droit de la Banque d'indemniser toute autre personne aux termes de la Loi ou autrement, la Banque doit indemniser un administrateur ou un dirigeant, un ancien administrateur ou dirigeant, ou une personne qui, à sa demande, agit ou a agi en cette qualité ou en une qualité similaire pour une autre entité, ainsi que leurs héritiers et mandataires, de tous les frais et dépenses raisonnables, y compris les sommes versées pour régler un procès ou exécuter un jugement, lors de poursuites civiles, criminelles, administratives ou autres auxquelles ils étaient parties en cette qualité,

a) s'ils ont agi avec intégrité et de bonne foi au mieux des intérêts de la Banque ou, selon le cas, de l'entité au sein de laquelle ils occupaient les fonctions d'administrateur ou de dirigeant ou pour laquelle ils agissaient en une qualité similaire à la demande de la Banque, et

b) s'ils avaient de bonnes raisons de croire que la conduite qu'on leur reproche était conforme à la Loi, dans le cas de poursuites ou procédures criminelles ou administratives aboutissant au paiement d'une amende.

2) Sous réserve des restrictions prévues par la Loi, la Banque peut souscrire au profit des personnes mentionnées au paragraphe 1) ci-dessus l'assurance que le conseil peut à l'occasion déterminer.

3) Sous réserve des restrictions prévues par la Loi, la Banque peut avancer des fonds pour permettre aux personnes visées par le paragraphe 1) ci-dessus d'assumer les frais et dépenses entraînés par une enquête ou une poursuite mentionnée dans ce paragraphe.

La résolution devant être présentée aux actionnaires à l'assemblée est la suivante :

> **IL EST RÉSOLU QUE** l'article 3.14 du règlement administratif nº 1 de La Banque de Nouvelle-Écosse, dans sa version modifiée par le conseil d'administration le 8 décembre 2006, est par les présentes ratifié.

Pour prendre effet, cette résolution doit être adoptée par la majorité des voix exprimées par les actionnaires ou en leur nom à l'assemblée. Si elle n'est pas adoptée, le règlement administratif reprendra sa formulation antérieure.

À moins d'indication contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint entendent voter POUR la résolution ratifiant l'article 3.14 du règlement administratif, dans sa version modifiée.

MODIFICATION DU RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS

En 1994, la Banque a établi le régime d'options d'achat d'actions avec l'approbation des actionnaires et des autorités de réglementation, des modifications y ayant été apportées par la suite avec l'approbation des actionnaires et de la Bourse de Toronto (la « TSX ») en 1999 et en 2004. L'objectif du régime d'options d'achat d'actions consiste à fournir à certains employés des possibilités de rémunération qui favorisent le rapprochement avec les actionnaires et augmentent la capacité de la Banque de recruter et de conserver son personnel clé et de récompenser les rendements supérieurs. (Se reporter à la rubrique « Rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction — Régime d'options d'achat d'actions » pour les modalités générales du régime d'options d'achat d'actions.)

Dispositions de modification

Le régime d'options d'achat d'actions comporte actuellement une disposition générale de modification aux termes de laquelle le conseil d'administration est autorisé à suspendre ou résilier le régime ou à y apporter des modifications, sous réserve de l'approbation de la TSX et des autorités de réglementation. Auparavant, cette approbation était donnée au gré de la TSX et la TSX décidait si la modification proposée était ou non suffisamment importante pour nécessiter l'approbation des actionnaires.

Or, la TSX a annoncé récemment qu'au plus tard le 30 juin 2007, chaque émetteur assujetti doit intégrer une disposition de modification détaillée dans son régime d'options d'achat d'actions, sans quoi toutes les modifications futures (quelle que soit leur importance) nécessiteront l'approbation des actionnaires. Cette disposition vise à établir clairement dans le régime la différence entre les modifications nécessitant l'approbation des actionnaires et celles que le conseil peut apporter sans l'approbation des actionnaires. Toutes les modifications continueraient d'être soumises à quelque examen ou approbation des autorités de réglementation. La Banque propose de modifier la disposition de modification de son régime d'options d'achat d'actions conformément à ce changement apporté récemment à la règle de la TSX.

La Banque propose d'ajouter au régime une disposition de modification qui définit les circonstances dans lesquelles le conseil d'administration ne peut pas, sans l'approbation des porteurs des actions ordinaires de la Banque, apporter des modifications au régime. L'approbation des actionnaires sera nécessaire pour que les modifications suivantes soient apportées au régime d'options d'achat d'actions :

– une augmentation du nombre maximum d'actions pouvant être émises aux termes du régime ou le remplacement d'un nombre maximum fixe d'actions par un pourcentage maximum fixe d'actions émises et en circulation;

– une réduction du prix de levée des options en cours ou une annulation à des fins d'échange pour réémission à la même personne à un prix de levée inférieur;
– un report de la date d'expiration d'une option;
– un élargissement de la catégorie de personnes pouvant recevoir des options aux termes du régime, ce qui permettrait d'inclure les administrateurs qui ne sont pas des employés; et
– un élargissement de la transférabilité ou de la cessibilité des options, sauf à des cessionnaires admissibles ou à des fins de planification successorale ou de règlement de succession.

Pour les besoins de ce qui précède, par « cessionnaires admissibles » d'une personne admissible aux termes du régime, on entend, notamment : le conjoint ou un autre membre de la famille de cette personne; une entité contrôlée par cette personne ou son conjoint; un REER ou un FERR de cette personne, de son conjoint ou du membre de sa famille; un fiduciaire, un dépositaire ou un administrateur qui agit pour le compte ou le bénéfice de cette personne, de son conjoint ou du membre de sa famille; et toute partie reconnue comme un cessionnaire admissible dans de telles circonstances aux termes de dispositions de réglementation des valeurs mobilières ou des Bourses.

Sans égard à la modification proposée qui précède, l'approbation des actionnaires ne sera pas requise dans le cas de rajustements apportés au nombre d'actions pouvant être émises ou au prix de levée d'options en cours conformément à la clause du régime qui prévoit des rajustements appropriés à l'égard de certains événements. Il s'agit notamment d'un fractionnement ou d'un regroupement d'actions, du versement de dividendes-actions (sauf les dividendes versés dans le cours normal), d'un reclassement ou d'une conversion des actions, d'une restructuration du capital, d'une réorganisation ou d'autres événements nécessitant que des rajustements soient apportés aux options en cours en rapport avec les rajustements apportés à la totalité des actions ordinaires.

Le conseil peut continuer d'apporter au régime toute autre modification portant sur des questions ayant trait notamment à des changements touchant la gestion interne et l'administration; les modalités, conditions et mécanismes d'octroi, d'acquisition, de levée et d'expiration anticipée; et des modifications visant la conformité avec les lois applicables, les dispositions fiscales ou comptables ou les exigences réglementaires.

Dates d'expiration pendant les périodes de restriction de la négociation

Dans un *Avis du personnel* émis récemment, la TSX reconnaît que les périodes de restriction de la négociation imposées par les émetteurs constituent des pratiques exemplaires sur le plan de la gouvernance et précise que les limites imposées par la TSX à la durée des options n'avaient pas pour but de pénaliser les émetteurs inscrits, ainsi que leurs initiés et leurs employés qui, aux termes des politiques de négociation et des bonnes pratiques de gouvernance adoptées par leurs employeurs, se voient interdire d'exercer des options pendant les périodes de restriction de la négociation. Par conséquent, la TSX a prévu que les émetteurs puissent modifier leurs régimes d'options d'achat d'actions pour qu'ils comportent une prolongation conditionnelle jusqu'à une date d'expiration qui tombe pendant une période de restriction de la négociation ou immédiatement après. Cette prolongation ne serait permise que pour un nombre limité de jours après la fin de la période de restriction de la négociation.

Le régime d'options d'achat d'actions prévoit actuellement que la date d'expiration d'une option, laquelle est fixée au moment de l'octroi, ne doit pas dépasser le dixième anniversaire de la date d'octroi de l'option. La Banque propose une modification selon laquelle, si la date d'expiration tombe pendant une période de restriction de la négociation ou dans les dix jours ouvrables qui suivent immédiatement une période de restriction de la négociation imposée par la Banque, cette date d'expiration sera automatiquement reportée à la date qui tombe dix jours ouvrables après le dernier jour de la période de restriction de la négociation. Aux fins de ce qui précède, on entend par « période de restriction de la négociation » la période au cours de laquelle la négociation des titres de la Banque est restreinte conformément aux politiques de la Banque et des membres de son groupe.

Une période de restriction de la négociation peut prendre la forme suivante : i) lorsque le porteur de l'option est assujetti à des restrictions de la négociation imposées par la Banque en vertu de sa politique relative aux périodes de négociation, la période au cours de laquelle la négociation est restreinte ou qui se trouve à l'extérieur d'une période de négociation autorisée, ou la période de temps pendant laquelle le porteur de l'option a en sa possession de l'information importante non publique (au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables) au cours d'une période de négociation; et ii) les autres restrictions applicables à la négociation des titres de la Banque que la Banque peut imposer de temps à autre.

Cette modification fera concorder la bonne administration du régime d'options d'achat d'actions avec les politiques de négociation et pratiques de gouvernance actuelles de la Banque.

Approbation des actionnaires

Ces modifications au régime d'options d'achat d'actions ont été approuvées par le conseil d'administration le 8 décembre 2006, sous réserve de l'approbation des actionnaires et des organismes de réglementation. La TSX a examiné et approuvé les ajouts proposés au régime d'options d'achat d'actions. Pour prendre effet, les modifications du régime d'options d'achat d'actions doivent être approuvées par une résolution adoptée à la majorité des voix exprimées par les actionnaires à l'assemblée.

La résolution devant être présentée à des fins d'examen à l'assemblée est la suivante :

> **IL EST RÉSOLU** d'approuver par les présentes les modifications visant le régime d'options d'achat d'actions de la Banque, soit d'ajouter à ce régime une disposition de modification décrivant les modifications qui nécessiteront l'approbation des actionnaires et de permettre le report limité des dates d'expiration des options lorsqu'une date d'expiration tombe dans une période de restriction de la négociation ou dans les dix jours ouvrables qui suivent une période de restriction de la négociation imposée par la Banque, selon la description donnée dans la circulaire de la direction sollicitant des procurations de la Banque datée du 3 janvier 2007.

À moins d'indication contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint entendent voter POUR la résolution visant à modifier le régime d'options d'achat d'actions afin d'y intégrer les dispositions de modification détaillées et le report des dates d'expiration des options qui tombent dans les périodes de restriction de la négociation ou immédiatement après celles-ci.

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

L'annexe A de la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations comporte huit propositions que des actionnaires de la Banque prévoient présenter à l'assemblée. Ces propositions portent sur les points suivants :

- l'information relative aux experts en rémunération;
- la rémunération des hauts dirigeants de la Banque par rapport à la rémunération moyenne des employés de la Banque, aux coûts de la Banque et à sa réussite financière;
- l'attribution d'options d'achat d'actions aux hauts dirigeants en fonction de la valeur économique ajoutée de la Banque;
- la représentation des femmes au sein du conseil;
- la divulgation des états financiers des filiales de la Banque;
- la participation de la Banque à des fonds de couverture;
- le paiement de rentes et de prestations aux retraités admissibles de la Banque; et
- la définition d'administrateur « indépendant ».

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

RÉGLEMENTATION DE LA GOUVERNANCE

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

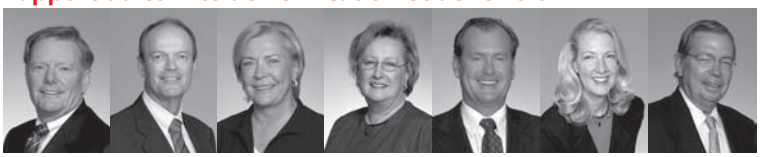
Les règles en matière de gouvernance d'entreprise de la Banque sont prescrites à de nombreux niveaux et par bon nombre de parties différentes. Les pratiques de la Banque en matière de gouvernance respectent ou dépassent les normes prévues dans les lignes directrices et les règles de la *Loi sur les banques* ainsi que celles des autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM »), notamment le Règlement 52-110, le Règlement 52-109, l'Instruction générale 58-201 et le Règlement 58-101. Ces pratiques sont également conformes aux exigences applicables du New York Stock Exchange (le « NYSE ») et de la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (la « loi Sarbanes-Oxley »), ainsi qu'aux règles applicables de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC »). La Banque n'est pas tenue de se conformer à la plupart des règles du NYSE en matière de gouvernance (les « règles de gouvernance du NYSE ») mais, sauf indication contraire dans la section portant sur la gouvernance du site Web de la Banque au www.banquescotia.com, les pratiques de gouvernance de la Banque ne diffèrent pas sensiblement des règles de gouvernance du NYSE.

L'appendice 1 présente un résumé des pratiques de gouvernance de la Banque, fournit les renseignements supplémentaires exigés par les ACVM et fait référence aux exigences du NYSE et de la loi Sarbanes-Oxley qui s'appliquent à la Banque, afin de démontrer son engagement en matière de conformité. De plus, les mandats et activités ainsi que certaines réalisations des comités du conseil sont décrits ci-après dans les rapports des comités.

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

RAPPORTS DES COMITÉS

Rapport du comité de vérification et de révision



Membres : Michael J.L. Kirby – président, Ronald A. Brenneman (expert financier), Barbara J. McDougall, Elizabeth Parr-Johnston, Paul D. Sobey et Barbara S. Thomas. Membre d'office : Arthur R.A. Scace

Le comité de vérification et de révision est chargé de surveiller la qualité, l'intégrité et la pertinence de la présentation de l'information financière de la Banque. Le comité remplit aussi le rôle de comité de révision de la Banque conformément aux exigences de la *Loi sur les banques*. À ce titre, le comité est chargé d'examiner les opérations avec des parties reliées et de surveiller les procédures établies pour régler les conflits d'intérêts et repérer les situations de conflits possibles.

Le comité de vérification et de révision se compose exclusivement d'administrateurs externes et tous ses membres sont indépendants aux termes des règles des ACVM, du NYSE et de la SEC. Tous les membres du comité de vérification et de révision possèdent des compétences financières et un ou plusieurs des membres du comité satisfont aux conditions requises d'experts financiers au sens de la loi Sarbanes-Oxley. Le conseil est d'avis que M. Ronald A. Brenneman est un expert financier du comité de vérification.

Le comité a examiné les états financiers consolidés annuels, et le rapport de gestion s'y rapportant, les communiqués de nature financière et les états financiers intermédiaires non vérifiés, et le rapport de gestion s'y rapportant, chaque trimestre ainsi que la notice annuelle et en a recommandé l'approbation par le conseil.

Le comité a pour fonction clé d'établir une voie de communication directe entre le service de vérification interne de la Banque, les vérificateurs nommés par les actionnaires et le conseil d'administration. Les vérificateurs nommés par les actionnaires relèvent directement du comité et sont invités à assister à chaque réunion du comité et à en rencontrer les membres sans la présence de la direction. Le comité examine les liens de la Banque avec les vérificateurs nommés par les actionnaires, ces vérificateurs devant également fournir au comité l'assurance continue de leur indépendance et de leurs autres compétences. Le comité mandate les vérificateurs nommés par les actionnaires et met fin à leur mandat, sous réserve de l'approbation des actionnaires. Le vérificateur principal (qui dirige aussi le service de vérification interne de la Banque) assiste également à chaque réunion du comité et en rencontre les membres sans la présence de la direction. Le comité examine le plan de vérification interne annuel, le mandat du service de vérification et la description de poste du vérificateur principal et il évalue le rendement de la fonction de vérification interne de la Banque. Le comité rencontre également les représentants du Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (le « BSIF ») pour discuter des résultats de la surveillance.

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

Principales réalisations — 2006

Une fois l'an, le comité revoit sa charte et évalue son efficacité à s'acquitter de son mandat. Le comité est convaincu qu'il s'est convenablement acquitté de son mandat au mieux de ses compétences en ce qui a trait à l'exercice terminé le 31 octobre 2006. Les principales réalisations du comité en 2006 sont notamment les suivantes :

- ***Contrôles financiers :*** Dans le cadre de sa responsabilité de l'intégrité des états financiers de la Banque et de la présentation de l'information aux actionnaires de la Banque, le comité a examiné la politique de contrôle interne de la Banque et en a recommandé l'approbation au conseil. Le conseil a approuvé cette politique en mai 2006. Le comité a supervisé l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation par la Banque d'un programme concret de conformité à la loi Sarbanes-Oxley et au Règlement 52-109. En s'acquittant de cette responsabilité, le comité a supervisé en 2006 la mise en œuvre par la direction et le fonctionnement de systèmes visant à définir, documenter et évaluer le contrôle interne de la

présentation de l'information financière en veillant particulièrement à ce que la Banque soit toujours prête à fournir les attestations exigées conformément à la clause 404 de la loi Sarbanes-Oxley et au Règlement 52-109.

- ***Examen du cadre juridique de l'Accord de Bâle II sur les fonds propres :*** Le comité a entrepris un examen exhaustif des initiatives prises par la Banque pour mettre en œuvre les nouvelles exigences relatives aux fonds propres prévues par le cadre juridique de l'Accord de Bâle II, notamment le suivi des progrès réalisés par la Banque jusqu'à présent pour se préparer aux changements exigés en matière de gouvernance et d'exploitation.
- ***Politique sur le signalement :*** Le comité a examiné la Politique sur le signalement d'irrégularités relatives à la comptabilité, au contrôle comptable interne ou à la vérification de la Banque Scotia et a recommandé au conseil de remplacer cette politique par une nouvelle Politique sur le signalement d'information financière non conforme. Ce changement a été recommandé afin que soit mis à la disposition des employés un mécanisme leur permettant de faire part de leurs préoccupations en matière de comptabilité et de vérification ou de signaler toute activité frauduleuse soupçonnée, de manière confidentielle et anonyme, au moyen d'une ligne directe d'appel sans frais et d'un site Web dont la gestion est confiée à une tierce partie indépendante.
- ***Indépendance des vérificateurs :*** Le comité a approuvé une politique révisée portant sur l'engagement de membres du personnel des vérificateurs nommés par les actionnaires. Cette politique a été révisée compte tenu du fait qu'il n'y a plus qu'un seul cabinet de vérificateurs et elle représente un autre moyen de s'assurer que la Banque facilite l'indépendance continue des vérificateurs nommés par les actionnaires.
- ***Approbation préalable des services des vérificateurs nommés par les actionnaires :*** Le comité a examiné et révisé la politique de la Banque en ce qui a trait à l'approbation préalable des services fournis par les vérificateurs externes pour qu'elle tienne compte du fait que la Banque a eu recours aux services d'un seul cabinet de vérificateurs en 2006.
- ***Rapport sur la planification de la vérification :*** Le comité a supervisé le déroulement d'une vérification intégrée effectuée par les vérificateurs nommés par les actionnaires, à laquelle la Banque a été soumise pour la première fois en 2006. Cette vérification intégrée comportait l'avis des vérificateurs nommés par les actionnaires relativement à l'efficacité du contrôle interne exercé par la Banque sur la présentation de l'information financière et à l'évaluation par la direction de l'efficacité de ces contrôles.

Rapport du comité de gouvernance et du régime de retraite

Membres : Allan C. Shaw – président, C.J. Chen, N. Ashleigh Everett, John C. Kerr, Elizabeth Parr-Johnston, Paul D. Sobey et Alexis E. Rovzar. Membre d'office : Arthur R.A. Scace

Le comité de gouvernance et du régime de retraite agit en qualité de conseiller auprès du conseil d'administration en vue d'améliorer la gouvernance de la Banque au moyen d'une évaluation continue de la démarche générale de la Banque à cet égard. Étant donné que le comité est aussi responsable de la mise en candidature des administrateurs, il se compose entièrement d'administrateurs indépendants.

Le comité examine, au moins une fois l'an, les politiques en matière de gouvernance de la Banque et évalue la conformité de la Banque. Le comité formule des recommandations au conseil quant aux meilleures pratiques en émergence et à d'autres améliorations des politiques. Dans le cadre de son évaluation des pratiques de gouvernance de la Banque, le comité examine les liens qui existent entre la direction et le conseil d'administration et il formule les recommandations qu'il estime pertinentes. Dans le cadre de son mandat, le comité est aussi chargé de recommander la rémunération des administrateurs, de répondre aux propositions formulées par les actionnaires et d'exercer une surveillance de la culture de la Banque en matière de gouvernance. En évaluant globalement les pratiques de gouvernance de la Banque, le comité a élaboré des processus visant à mesurer le rendement et l'efficacité du conseil d'administration et de ses comités et à veiller à ce que des évaluations annuelles soient faites. Ces procédés prévoient un examen du rendement de chaque administrateur. Le comité fixe également, et révise au besoin, les attentes pour chacun des administrateurs, des présidents de comité et des comités ainsi que leurs responsabilités.

Le comité définit et recommande au conseil les compétences et critères que doivent posséder les candidats à l'élection ou la réélection aux postes d'administrateurs de la Banque. Le comité désignera et recommandera également des candidats compétents, compte tenu des normes d'indépendance des membres du conseil. Le comité évalue la pertinence de la taille actuelle du conseil et la composition du conseil dans son ensemble.

Le comité est également chargé de surveiller l'administration du régime de retraite de la Banque. Il s'assure que les fonds du régime sont investis et administrés conformément aux dispositions du régime, à l'acte de fiducie du régime et aux lois applicables. Le comité surveille et supervise les activités du comité d'administration du régime de retraite et de placement et examine les rapports de celui-ci. Il examine en outre le rapport du vérificateur des fonds.

Principales réalisations — 2006

Une fois l'an, le comité revoit sa charte et évalue son efficacité à s'acquitter de son mandat. Le comité est convaincu qu'il s'est convenablement acquitté de son mandat au mieux de ses compétences en ce qui a trait à l'exercice terminé le 31 octobre 2006. Les principales réalisations du comité en 2006 sont notamment les suivantes :

- ***Relève du conseil :*** Le comité a examiné le profil actuel des membres du conseil et des comités en vue d'évaluer des candidats potentiels aux postes d'administrateurs. Le comité a aussi retenu les services des conseillers externes Korn Ferry afin de l'aider à compiler une liste constamment mise à jour de candidats potentiels possédant des compétences, des capacités et une expérience particulières permettant de réaliser les stratégies à long terme de la Banque.
- ***Examen des politiques de gouvernance :*** Le comité a entrepris l'examen exhaustif de toutes les politiques de gouvernance de la Banque et des chartes des comités et a recommandé certaines révisions à l'approbation du conseil. Le conseil a approuvé ces révisions en juin 2006.
- ***Examen du régime de retraite de la Banque Scotia :*** Le comité a examiné les prestations prévues aux termes du régime et envisagé certaines modifications visant à accroître la tranche maximale qui peut être versée en vertu du régime, compte tenu de certaines modifications apportées à la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). Le comité a recommandé certaines modifications au conseil qui les a approuvées en novembre 2005. En mars 2006, le comité a aussi approuvé des hausses ponctuelles des paiements prévus aux termes du régime.

Le système de gouvernance de la Banque est plus amplement décrit à l'appendice 1 de la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations, qui présente un résumé des pratiques de la Banque en matière de gouvernance. La charte du comité de gouvernance et du régime de retraite, qui se trouve dans la section portant sur la gouvernance du site Web de la Banque, dresse la liste complète des attributions, obligations et responsabilités du comité.

Rapport du comité de direction et d'évaluation des risques

Membres : John T. Mayberry – président, Michael J.L. Kirby, Laurent Lemaire, Arthur R.A. Scace, Gerald W. Schwartz, Allan C. Shaw et Richard E. Waugh

Le comité de direction et d'évaluation des risques agit à titre de conseiller auprès de la haute direction sur des questions prioritaires ou ayant une importance stratégique. Il seconde le conseil dans le cadre de ses responsabilités de gestion du risque en examinant et approuvant les risques liés au crédit, à l'investissement et au marché et en examinant, surveillant et approuvant les politiques, procédures et normes relatives aux risques, conformément aux exigences des organismes de réglementation. En sa qualité de comité de direction du conseil, entre les réunions du conseil d'administration, ce comité peut exercer tous les pouvoirs du conseil d'administration, sous réserve des limites prévues par la *Loi sur les banques* (Canada) et des autres limites que le conseil d'administration peut fixer de temps à autre. À intervalles réguliers, le comité examine les questions d'intérêt public concernant la Banque et en fait un compte rendu au conseil d'administration et, au besoin, il recommande des politiques à l'égard de ces questions.

Principales réalisations — 2006

Une fois l'an, le comité revoit sa charte et évalue son efficacité à s'acquitter de son mandat. Le comité est convaincu qu'il s'est convenablement acquitté de son mandat au mieux de ses compétences en ce qui a trait à l'exercice terminé le 31 octobre 2006. Les principales réalisations du comité en 2006 sont notamment les suivantes :

- ***Examen du cadre juridique de l'Accord de Bâle II sur les fonds propres :*** Le comité a entrepris un examen exhaustif des initiatives prises par la Banque pour mettre en œuvre les nouvelles exigences relatives aux fonds propres prévues par le cadre juridique de l'Accord de Bâle II, notamment le suivi des progrès réalisés par la Banque jusqu'à présent pour se préparer aux changements exigés en matière de gouvernance et d'exploitation.
- ***Examen de toute exposition importante aux risques liés au crédit et aux marchés :*** Le comité a examiné les risques d'envergure liés au crédit et aux marchés, y compris diverses analyses des secteurs de l'industrie. Dans le cadre de ce processus, le comité a approuvé une nouvelle stratégie du risque lié au crédit en janvier 2006.
- ***Examen des acquisitions potentielles et des opérations avec des personnes reliées :*** Le comité a examiné les principales initiatives et questions stratégiques, notamment les acquisitions potentielles. Dans le cadre de ses responsabilités, le comité examine les opérations avec des personnes reliées et formule des recommandations au conseil à cet effet.

La charte du comité de direction et d'évaluation des risques, qui se trouve à la section portant sur la gouvernance du site Web de la Banque, dresse une liste complète des attributions, obligations et responsabilités du comité.

Rapport du comité des ressources humaines

Membres : Arthur R.A. Scace – président, Ronald A. Brenneman, N. Ashleigh Everett, John C. Kerr, Laurent Lemaire, John T. Mayberry et Barbara J. McDougall

Le comité des ressources humaines est chargé de définir et de mettre en œuvre une politique de rémunération et de formuler au conseil des recommandations relativement à la rémunération ainsi qu'aux régimes de rémunération au rendement et aux régimes de rémunération en actions des dirigeants. Le comité exerce en outre une surveillance de la structure de la rémunération de la haute direction et des tendances en matière de gouvernance. Il examine l'ensemble de l'information de la Banque portant sur la rémunération avant sa publication et recommande son approbation au conseil. Le comité se compose entièrement d'administrateurs indépendants. Si ce n'est de la nomination de M. Mayberry au comité à la date d'effet du 29 mai 2006, la composition du comité n'a pas changé au cours de l'exercice 2006.

Principales réalisations — 2006

Chaque année, le comité examine sa charte ainsi que l'efficacité avec laquelle il s'acquitte de son mandat. Le comité estime qu'il s'est dûment acquitté de son mandat au mieux de ses capacités pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006. Les principales réalisations du comité en 2006 sont les suivantes :

- ***Recours aux services de conseillers indépendants :*** Le comité a eu recours aux services de Hewitt Associates en qualité de conseiller indépendant auprès du comité, et lui a confié le mandat d'aider le comité dans le cadre de son examen des tendances nouvelles ou émergentes en matière de rémunération des hauts dirigeants, des exigences réglementaires et de la conception des programmes de rémunération. À chaque réunion du comité, le conseiller indépendant rencontre les membres du comité sans la présence de la direction.
- ***Examen des programmes visant la haute direction :*** En plus d'examiner la rémunération des hauts dirigeants à des fins de recommandation au conseil, le comité a entrepris un certain nombre d'examens au cours de l'exercice en ce qui concerne la rémunération des dirigeants et les pratiques des programmes. À l'issue de ces examens, le comité a conclu que la démarche actuelle de la Banque à l'égard de la rémunération des hauts dirigeants est indiquée et efficace. Le comité a jugé qu'il convenait d'augmenter les niveaux d'actionnariat des vice-présidents principaux et des vice-présidents à la direction. Le comité a tenu compte des meilleures pratiques et des exigences en matière de divulgation émergentes, ce qui a entraîné des améliorations dans la divulgation annuelle de la rémunération de la haute direction dans la circulaire de la direction sollicitant des procurations. Le comité a recommandé un meilleur alignement

des paramètres de rendement du régime d'intéressement à court terme et à long terme, conformément à la démarche prévue par le tableau de bord équilibré de la Banque en matière de définition des objectifs de mesure du rendement.

- ***Examen des mandats de la haute direction :*** Le comité a examiné et approuvé le mandat de tous les membres de la haute direction.
- ***Examen des qualités de chef de file :*** Le comité a continué d'axer ses efforts sur la mise en place d'une planification efficace des ressources de direction et sur la planification de la relève. À cet effet, le comité a examiné des candidats éventuels à la relève et des plans de perfectionnement pour les principales fonctions de haute direction. Le comité a recommandé au conseil des nominations à la haute direction qui sont conformes à la planification des ressources de direction et à la planification de la relève.

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

Le rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction est présenté plus loin.

PARTIE IV — RÉMUNÉRATION ET AUTRES RENSEIGNEMENTS

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

La Banque a versé à ses administrateurs qui ne sont pas des employés la rémunération suivante :

- un paiement de base de 30 000 $ par année et un paiement de base supplémentaire spécial de 70 000 $ par année versé en actions ordinaires ou en unités d'actions reportées à l'intention des administrateurs (les « UARA ») de la Banque;
- un jeton de présence de 1 500 $ pour chaque présence à une réunion du conseil ou d'un comité;
- une rémunération de 30 000 $ par année pour le président et de 6 000 $ par année pour les membres du comité de vérification et de révision;
- une rémunération de 10 000 $ par année pour le président et de 3 000 $ par année pour les membres de chacun des autres comités; et
- un jeton de présence de 1 000 $ pour chaque présence à une réunion de comité consultatif régional.

Une rémunération annuelle de 300 000 $ est versée au président du conseil. Le président du conseil ne reçoit aucune autre rémunération, notamment aucun jeton de présence. M. Waugh, qui est dirigeant de la Banque, ne reçoit aucune rémunération en qualité d'administrateur. Les administrateurs sont remboursés des frais de voyage et des autres frais qu'ils engagent pour assister aux réunions ou pour traiter des affaires de la Banque.

Le tableau 4 fait état de la rémunération touchée par les administrateurs à l'égard de l'exercice 2006. Les sommes indiquées sont les sommes versées à l'égard de l'exercice 2006 aux termes des méthodes de rémunération décrites plus haut (le cas échéant).

Tableau 4 — Rémunération des administrateurs à l'égard de l'exercice 2006

NOM	PAIEMENT DE BASE ($)	PAIEMENT SPÉCIAL DE BASE ($)	RÉMUNÉRATION À TITRE DE PRÉSIDENT D'UN COMITÉ ($)	RÉMUNÉRATION À TITRE DE MEMBRE D'UN COMITÉ ($)	RÉMUNÉRATION À TITRE DE PRÉSIDENT DU CONSEIL NON DIRIGEANT ($)	JETON DE PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ($)	JETON DE PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DE COMITÉS ($)	RÉMUNÉRATION TOTALE VERSÉE ($)	TRANCHE DE LA RÉMUNÉRATION TOUCHÉE EN ESPÈCES OU AFFECTÉE À DES ACTIONS ORDINAIRES ET/OU DES UARA
Ronald A. Brenneman	30 000	70 000	–	9 000	–	13 500	21 000	143 500	100 % UARA
C.J. Chen	30 000	70 000	–	3 000	–	12 000	6 000	121 000	100 % UARA
N. Ashleigh Everett	30 000	70 000	–	6 000	–	12 000	13 500	131 500	100 % UARA
John C. Kerr	30 000	70 000	–	6 000	–	13 500	19 000	138 500	100 % UARA
Michael J.L. Kirby	30 000	70 000	30 000	3 000	–	13 500	27 000	173 500	100 % UARA
Laurent Lemaire	30 000	70 000	–	6 000	–	13 500	26 000	145 500	Paiement spécial en actions ordinaires Solde en espèces
John T. Mayberry[1)]	30 000	70 000	10 000	1 250	–	13 500	18 000	142 750	100 % UARA
Barbara J. McDougall	30 000	70 000	–	9 000	–	13 500	21 000	143 500	Paiement spécial en UARA Solde en espèces
Elizabeth Parr-Johnston	30 000	70 000	–	9 000	–	13 500	18 000	140 500	Paiement spécial en UARA Solde – 50 % UARA et 50 % espèces
Alexis E. Rovzar de la Torre[2)]	25 000	58 333	–	2 500	–	12 000	4 500	102 333	100 % en actions ordinaires
Arthur R.A. Scace	–	–	–	–	300 000	–	–	300 000	25 % en UARA Solde en espèces
Gerald W. Schwartz	30 000	70 000	–	3 000	–	13 500	13 500	130 000	Paiement spécial en UARA Solde en espèces
Allan C. Shaw	30 000	70 000	10 000	3 000	–	13 500	21 000	147 500	100 % UARA
Paul D. Sobey	30 000	70 000	–	9 000	–	13 500	18 000	140 500	100 % UARA
Barbara S. Thomas[3)]	30 000	70 000	–	6 000	–	13 500	12 000	131 500	Paiement spécial en actions ordinaires Solde – 20 % actions ordinaires et 80 % en espèces
TOTAL	415 000	968 333	50 000	75 750	300 000	184 500	238 500	2 232 083	

Nota :

1) M. Mayberry a été nommé membre du comité des ressources humaines le 29 mai 2006.

2) M. Rovzar a été nommé administrateur de la Banque et membre du comité de gouvernance et du régime de retraite le 31 décembre 2005.

3) Mme Thomas a reçu un pourcentage de sa rémunération en espèces afin de couvrir les retenues d'impôt applicables aux États-Unis.

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

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

Régime d'unités d'actions reportées à l'intention des administrateurs (UARA)

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

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

Le régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs a été approuvé par les actionnaires et par la TSX en 2001. À partir du 28 octobre 2003, la Banque a cessé d'octroyer des options d'achat d'actions aux administrateurs.

Lignes directrices concernant l'actionnariat

Depuis mars 2004, les administrateurs sont tenus de détenir des actions ordinaires de la Banque et/ou des UARA d'une valeur correspondant à au moins 300 000 $. Les administrateurs doivent satisfaire à cette exigence dans un délai de cinq ans après leur nomination ou élection initiale.

Le tableau 5 ventile les avoirs actuels en actions ordinaires de la Banque et en UARA de chacun des administrateurs. Au 31 octobre 2006, tous les administrateurs dépassaient le niveau cible de propriété, sauf Mme Thomas qui a été nommée au conseil le 28 septembre 2004 et M. Rovzar qui a été nommé au conseil le 31 décembre 2005. Mme Thomas a jusqu'en septembre 2009 pour atteindre le niveau cible de propriété et a choisi de recevoir sa rémunération annuelle spéciale de 70 000 $ et 20 % du reste de sa rémunération en actions ordinaires de la Banque. M. Rovzar a jusqu'en décembre 2010 pour atteindre le niveau cible de propriété et a choisi de recevoir la totalité de sa rémunération en actions ordinaires de la Banque.

Tableau 5 — Actionnariat des administrateurs

NOM	EXERCICE FINANCIER	NOMBRE D'ACTIONS ORDINAIRES DE LA BANQUE [1]	NOMBRE D'UARA/UAR	NOMBRE TOTAL D'ACTIONS ORDINAIRES DE LA BANQUE ET D'UARA/UAR	VALEUR TOTALE DES ACTIONS ORDINAIRES DE LA BANQUE ET DES UARA/UAR [2] ($) (« MONTANT EN JEU »)
Ronald A. Brenneman	2006 2005	25 162 24 446	19 341 15 733	44 503 40 179	2 193 998 1 727 295
C.J. Chen	2006 2005	33 624 33 624	7 077 4 320	40 701 37 944	2 006 559 1 631 213
N. Ashleigh Everett	2006 2005	12 308 12 308	13 146 9 976	25 454 22 284	1 254 882 957 989
John C. Kerr	2006 2005	11 800 8 790	18 482 15 004	30 282 23 794	1 492 903 1 022 904
Michael J.L. Kirby	2006 2005	2 493 2 478	21 097 16 809	23 590 19 287	1 162 987 829 148
Laurent Lemaire	2006 2005	15 692 14 206	0 0	15 692 14 206	773 616 610 716
John T. Mayberry	2006 2005	11 548 11 286	20 322 16 702	31 870 27 988	1 571 191 1 203 204
Barbara J. McDougall	2006 2005	6 364 6 333	8 175 6 453	14 539 12 786	716 773 549 670
Elizabeth Parr-Johnston	2006 2005	9 620 9 620	17 425 14 677	27 045 24 297	1 333 319 1 044 528
Alexis E. Rovzar de la Torre	2006 2005	2 099 –	0 –	2 099 –	103 481 –
Arthur R.A. Scace	2006 2005	15 435 14 895	12 301 10 345	27 736 25 240	1 367 384 1 085 068
Gerald W. Schwartz	2006 2005	100 000 100 000	4 664 3 052	104 664 103 052	5 159 935 4 430 205
Allan C. Shaw	2006 2005	71 444 70 394	21 242 17 491	92 686 87 885	4 569 420 3 778 176
Paul D. Sobey	2006 2005	16 000 16 000	18 551 15 032	34 551 31 032	1 703 364 1 334 066
Barbara S. Thomas	2006 2005	3 964 1 715	0 0	3 964 1 715	195 425 73 728
Richard E. Waugh [3]	2006 2005	107 558 84 802	268 855 222 107	376 413 306 909	18 557 161 13 194 018

Nota :

1) L'information relative aux actions détenues en propriété ou sur lesquelles un contrôle ou une emprise est exercé a été fournie par les candidats respectifs.

2) La valeur totale des actions ordinaires de la Banque a été calculée comme suit : pour 2006, en fonction de 49,30 $, soit le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque à la TSX le 31 octobre 2006; pour 2005, en fonction de 42,99 $, soit le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque à la TSX le 31 octobre 2005.

3) M. Waugh participe au régime d'UAR à l'intention des dirigeants. Pour obtenir de plus amples détails sur l'ensemble des titres détenus par M. Waugh, voir la note 4 du tableau 7.

Le tableau 6 ventile les octrois d'options faits aux administrateurs aux termes du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs. À partir du 28 octobre 2003, la Banque a cessé d'octroyer des options d'achat d'actions aux administrateurs. Chacun des administrateurs actuels de la Banque, sauf M. Waugh (étant donné qu'il est dirigeant), Mme Thomas (qui est devenue administratrice en 2004) et M. Rovzar (qui est devenu administrateur en 2005), a reçu de tels octrois d'options. Sauf comme il est indiqué ci-dessous, tous ces administrateurs continuent de détenir leurs options, lesquelles sont toutes devenues acquises à leur date d'octroi respective.

Tableau 6 — Options d'achat d'actions des administrateurs

DATE D'OCTROI	DATE D'ACQUISITION	DATE D'EXPIRATION	PRIX DE LEVÉE ($)	NOMBRE D'OPTIONS OCTROYÉES PAR ADMINISTRATEUR	VALEUR DES OPTIONS NON LEVÉES ($) (au 31 octobre 2006)
9 mars 2001	9 mars 2001	9 mars 2011	20,950	6 000	170 100
10 décembre 2001	10 décembre 2001	10 décembre 2011	24,675	4 000	98 500
6 décembre 2002	6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400	4 000	99 600
				14 000	368 200

Nota :

1) Des options ont été octroyées aux termes du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs qui ne sont pas des employés, à un prix de levée correspondant au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le dernier jour de Bourse qui précède l'octroi de l'option. Aux termes du régime, le nombre total d'actions faisant l'objet d'options d'un titulaire d'options ne peut en aucun temps dépasser 5 % des actions ordinaires de la Banque en circulation (avant dilution), les options ne sont pas cessibles, sauf en cas de décès, et elles expirent 10 ans après l'octroi, sous réserve d'une expiration anticipée si l'administrateur cesse d'occuper ses fonctions ou s'il décède. Les politiques générales de prêts de la Banque, aux taux offerts à la clientèle, s'appliquent aux administrateurs qui empruntent dans le but d'acheter des actions de la Banque. De même, dans le cadre de la vente d'actions issues de la levée d'options, un courtier en valeurs mobilières membre du groupe de la Banque peut avancer des fonds, aux taux offerts à la clientèle, pour faciliter la levée de ces options.

2) Au cours de l'exercice 2004, Mme Parr-Johnston a levé 6 000 options à l'égard de l'octroi du 9 mars 2001. Au cours de l'exercice 2005, M. Mayberry a levé 14 000 options.

RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006

Le conseil d'administration de la Banque a chargé le comité des ressources humaines d'établir et d'appliquer la politique de rémunération pour les membres de la haute direction de la Banque, notamment de s'assurer que la rémunération globale des membres de la haute direction est concurrentielle dans le marché actuel. La Banque est ainsi en mesure de recruter, de garder à son service et de motiver des dirigeants ayant les compétences et connaissances pertinentes et de s'assurer que la rémunération est conforme aux résultats de la Banque et aux intérêts des actionnaires.

À cette fin, le comité a établi que la politique de rémunération des membres de la haute direction de la Banque devait viser cinq objectifs précis :

- attirer le personnel clé et le conserver;
- récompenser les dirigeants pour la réalisation des objectifs stratégiques de la Banque;
- motiver les dirigeants à agir au mieux des intérêts des actionnaires;
- faire en sorte que la Banque offre une rémunération concurrentielle aux postes de haute direction;
- encourager les employés talentueux au sein de la Banque à aspirer à des postes de haute direction.

Au cours de l'exercice 2006, le comité a retenu les services de Hewitt Associates, conseillers externes en rémunération des cadres. Les conseillers ont pour mandat de fournir des services à la Banque et de travailler pour le comité dans le cadre de son examen des pratiques de rémunération des membres de la haute direction, de la conception des programmes de rémunération et de la formulation de recommandations qui correspondent aux tendances du marché et aux questions réglementaires. Le comité n'a pas demandé à Hewitt de s'acquitter des services ci-dessus d'une manière particulière ou en adoptant une méthode donnée. La décision finale d'engager les conseillers et de mettre fin à leur mandat revient au comité qui évalue les conseillers régulièrement. Le président du comité examine et approuve toutes les factures provenant des conseillers en rémunération. Les honoraires versés à Hewitt Associates pour les services fournis au comité au cours de l'exercice 2006 se sont établis à environ 30 000 $. Les conseillers Hewitt Associates fournissent aussi à la Banque des services se rapportant à l'administration des avantages et des régimes de retraite ainsi que d'autres services de consultation. Les honoraires relatifs à ces services ont atteint quelque 678 600 $ au cours de l'exercice 2006.

La Banque utilise les services de deux cabinets de consultation externes, Hay Group Limited et Towers Perrin, pour obtenir de l'information à l'appui de l'examen de la rémunération annuelle. Hay Group fournit des données sur la rémunération globale offerte pour des postes analogues dans des groupes comparatifs de sociétés (des sociétés de taille et d'envergure analogues). Pour la plupart des dirigeants, le groupe comparatif se compose principalement des grandes banques canadiennes. À titre de référence supplémentaire, deux grandes sociétés d'assurance ont été incluses dans le groupe comparatif pour 2006. Pour le chef de la direction, le groupe comparatif comprend également certaines sociétés de services financiers canadiennes et américaines et d'autres employeurs importants qui peuvent recruter dans le même groupe de cadres. Towers Perrin analyse les tendances et les pratiques du marché et fait des recommandations sur l'élaboration des régimes de rémunération.

Le comité est formé de sept administrateurs indépendants de la Banque, dont aucun n'est ou n'a été dirigeant de la Banque. Le comité s'est réuni à six occasions au cours de l'exercice et a transmis ses recommandations au conseil d'administration relativement à la rémunération des membres de la haute direction de la Banque.

Rémunération des membres de la haute direction

La rémunération totale des membres de la haute direction de la Banque, y compris le président et chef de la direction, comprend le salaire de base, des primes de rendement annuelles, des encouragements à moyen terme et des encouragements à long terme. Les structures de rémunération sont conçues de manière à donner aux dirigeants la possibilité de toucher une rémunération totale concurrentielle fondée sur les résultats commerciaux de la Banque, tant sur le plan absolu qu'en fonction des groupes comparatifs. Les programmes de rémunération visent à fournir une rémunération moyenne pour un rendement moyen, mais ils permettent une rémunération située dans le quartile supérieur par rapport aux groupes comparatifs lorsque des résultats supérieurs sont atteints. Le tableau ci-après présente la composition actuelle de la rémunération des hauts dirigeants de la Banque :

NIVEAU À LA HAUTE DIRECTION	SALAIRE DE BASE	PRIME DE RENDEMENT ANNUELLE	ENCOURAGEMENT À MOYEN TERME	ENCOURAGEMENT À LONG TERME
Président et chef de la direction	12 %	18 %	35 %	35 %
Vice-président du conseil/ vice-président principal à la direction	16 %	23 %	31 %	30 %
Vice-président à la direction	20 %	26 %	27 %	27 %
Vice-président principal	33 %	27 %	26 %	14 %
Vice-président	42 %	23 %	26 %	9 %

La répartition de la rémunération au comptant (salaire de base et prime annuelle) et de la rémunération en actions (options d'achat d'actions et UAS/UALR) tient compte de la proportion appropriée de la rémunération qui devrait être conditionnelle et incertaine, en fonction de la capacité du dirigeant d'influer sur les résultats de la Banque, de même que de la répartition de la rémunération pour des postes similaires dans les groupes comparatifs de la Banque.

Les critères utilisés pour l'établissement de la rémunération du président et chef de la direction sont décrits plus en détail ci-après dans le présent rapport à la rubrique « Rémunération du président et chef de la direction et rendement de la Banque ».

Salaire de base

Chaque année, le comité passe en revue le salaire de chaque haut dirigeant et le compare aux salaires de base moyens pour des postes analogues dans les groupes comparatifs. À la lumière de cet examen, le comité apporte des rajustements appropriés en fonction de l'expérience, du rendement et du leadership du dirigeant.

Primes de rendement annuelles

La Banque a plusieurs régimes d'encouragement à court terme grâce auxquels les dirigeants et les employés peuvent recevoir des primes annuelles si, par exemple, ils atteignent des résultats financiers précisés ou d'autres objectifs pour l'exercice. Le comité des ressources humaines est responsable de l'approbation de ces régimes. Les principaux régimes sont décrits ci-après.

Régime de rémunération au rendement au Canada (RRC)

Ce régime étendu récompense les employés pour leur contribution au succès de la Banque. Le régime verse des primes à tous les employés admissibles (qui ne participent pas à un autre régime d'encouragement annuel) en fonction du rendement des capitaux propres de la Banque, du taux de satisfaction de la clientèle et de leur rendement individuel. Il existe des régimes comparables dans d'autres régions du monde.

Régime d'encouragement des dirigeants (RED)

Le RED récompense les dirigeants — à tous les niveaux hiérarchiques jusqu'au président et chef de la direction, inclusivement — pour la réalisation de certains résultats financiers et non financiers. Les gratifications aux termes du RED sont versées en fonction d'un large éventail de critères, tantôt quantitatifs, tantôt qualitatifs, qui visent tous à encourager la réalisation de résultats supérieurs. Les gratifications de rendement individuelles varient et elles reposent sur l'apport individuel au succès de la Banque. En 2006, la Banque a dépassé ses objectifs de rendement.

Résultats de 2006 comparativement aux objectifs

La Banque Scotia adopte à l'égard de l'évaluation annuelle du rendement une démarche équilibrée fondée sur les résultats de la Banque par rapport à des objectifs de rendement absolu, le rendement de la Banque par rapport à la conjoncture économique, le rendement des plus grandes banques canadiennes ainsi que d'autres facteurs définis par le conseil d'administration.

	OBJECTIFS	RÉALISATION
Données financières	Rendement des capitaux propres (RCP)[1] compris entre 18 % et 22 %	RCP : 22,1 %
	Croissance du bénéfice dilué par action[2] comprise entre 5 % et 10 %	Croissance du bénéfice dilué par action : 13 %
	Valeur à long terme pour les actionnaires par des hausses des dividendes et une appréciation du prix des actions	Rendement total pour les actionnaires : 18 %
Clientèle	Niveaux élevés de satisfaction et de loyauté de la clientèle	Maintien d'un niveau élevé de satisfaction de la clientèle à l'échelle mondiale (selon des mesures externes et internes)
	Augmentation du recrutement des clients	Dépassement des objectifs d'augmentation du recrutement des nouveaux clients à l'échelle mondiale
Exploitation	Ratio de productivité[3] de moins de 58 %	Ratio de productivité : 55,3 %
	Solides notes	Note de AA –
	Meilleures pratiques en matière de procédés de gouvernance et de conformité	Objectif atteint
	Excellents ratios de capital	Niveau 1 : 10,2 %
Ressources humaines	Atteinte de niveaux élevés de satisfaction et d'engagement des employés	Maintien de niveaux élevés de satisfaction des employés et reconnaissance extérieure en tant qu'employeur de choix
	Amélioration de la diversité de l'effectif	Efforts continus en vue d'améliorer la diversité de l'effectif
	Engagement de responsabilité sociale en tant qu'entreprise et grande participation communautaire	Objectif atteint

1) Le RCP mesure comment la Banque utilise les capitaux investis par les détenteurs d'actions ordinaires. Il est calculé en divisant le bénéfice net disponible pour les actionnaires ordinaires par l'avoir moyen des actionnaires ordinaires.

2) Le bénéfice par action est le bénéfice net qu'une société a produit par action ordinaire. Il est calculé en divisant le bénéfice net disponible pour les actionnaires ordinaires par le nombre moyen dilué d'actions ordinaires en circulation.

3) Le ratio de productivité mesure l'efficience globale de la Banque. Il exprime les frais autres que d'intérêts en tant que pourcentage de la somme du revenu d'intérêts nets (sur une base de mise en équivalence fiscale) et des autres revenus.

Régime d'unités d'actions reportées (UAR)

Le régime d'UAR offre aux hauts dirigeants une possibilité de report représentant un autre lien entre les intérêts des hauts dirigeants et ceux des actionnaires. Aux termes du régime d'UAR, les hauts dirigeants peuvent choisir, au début de chaque exercice financier, de recevoir jusqu'à la totalité de leur gratification du RED sous forme d'UAR. Lorsque les gratifications du RED sont déterminées après la fin de l'exercice financier, le montant est converti en UAR en fonction du cours des actions ordinaires de la Banque à la date de la notification en vertu du régime d'UAR.

Les titulaires d'UAR se voient créditer des unités supplémentaires à titre d'équivalents théoriques des dividendes sur les actions ordinaires de la Banque. Le participant n'est autorisé à faire racheter les unités que lors de la cessation de son emploi auprès de la Banque et celles-ci doivent être rachetées avant la fin de l'année suivant l'année de la cessation d'emploi du participant auprès de la Banque. Leur valeur de rachat correspondra

à la valeur au marché d'un nombre équivalent d'actions ordinaires de la Banque.

Encouragements à moyen terme et à long terme

Les encouragements à moyen terme et à long terme visent à offrir à des employés choisis de la Banque, de ses filiales et des membres de son groupe des possibilités de rémunération qui rapprochent leurs intérêts de ceux des actionnaires et renforcent la capacité de la Banque de recruter et de conserver des employés clés et de récompenser les rendements supérieurs. La valeur des encouragements à moyen terme et à long terme accordés chaque année est destinée à maintenir une rémunération concurrentielle en fonction de la capacité du dirigeant d'influer sur les résultats de la Banque et de son rendement individuel abstraction faite du montant et des modalités des gratifications à moyen terme et à long terme existantes du dirigeant.

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

En 2004, la Banque a instauré le régime d'UALR, régime de rémunération à moyen terme reposant sur des actions qui comporte des caractéristiques liées au rendement, afin de s'assurer que les possibilités d'encouragement à moyen terme continuent de mettre l'accent sur la rétribution du rendement et sur l'alignement de la rémunération des dirigeants sur les intérêts des actionnaires. Le régime d'UALR s'applique aux octrois annuels effectués aux dirigeants admissibles, y compris les membres de la haute direction désignés, à compter de décembre 2004.

Les octrois effectués en vertu du régime d'UALR se composent d'unités temporelles et d'unités fondées sur le rendement. La tranche de la prime d'UALR attribuée aux unités fondées sur le rendement varie de 25 % pour les vice-présidents à 50 % pour les vice-présidents à la direction et les postes de niveau supérieur, y compris les membres de la haute direction désignés, en reconnaissance de leur capacité d'influer sur les résultats de la Banque. Tant les unités temporelles que les unités fondées sur le rendement sont acquises et rachetables le dernier jour du 35e mois qui suit la date d'octroi. Les deux types d'unités accumulent également des unités supplémentaires fondées sur des équivalents théoriques de dividendes sur les actions ordinaires de la Banque. Au moment où les unités fondées sur le rendement sont acquises, le nombre d'unités fondées sur le rendement à racheter peut augmenter, diminuer ou demeurer inchangé selon les résultats de la Banque au cours de la période de trois ans. La valeur de rachat correspondra à la valeur au marché d'un nombre équivalent d'actions ordinaires de la Banque à la TSX le jour de séance précédant immédiatement le premier jour du délai d'autorisation d'opérations d'initiés de la Banque suivant la date d'acquisition. L'acquisition est devancée dans l'éventualité d'une cessation d'emploi sans motif valable dans les deux ans suivant un changement de contrôle.

Chaque année, au moment où de nouveaux octrois d'UALR sont approuvés, le comité passe en revue et approuve les mesures du rendement devant être appliquées à l'égard des nouveaux octrois. Pour les octrois d'UALR effectués en décembre 2006, les mesures du rendement sont les mêmes qu'en décembre 2005. Les résultats sur trois ans seront évalués en fonction de deux mesures du rendement à pondération égale : le rendement des capitaux propres comparativement au rendement total pour les actionnaires (le « RTA ») cible et relatif. Dans le cas des octrois de décembre 2006, le RTA relatif est défini comme l'appréciation du cours des actions ordinaires de la Banque majoré des dividendes réinvestis comparativement à huit éléments de comparaison représentés par les quatre autres grandes banques canadiennes, trois autres importantes institutions financières et l'indice composé S&P/TSX. Selon les résultats réels en fonction de ces deux mesures du rendement, les unités fondées sur le rendement peuvent être ramenées à zéro ou peuvent augmenter jusqu'à concurrence de 150 %. Des renseignements plus détaillés sur les octrois d'UALR aux membres de la haute direction désignés sont donnés dans le tableau sommaire de la rémunération et dans le tableau sur les unités d'actions liées au rendement (les « UALR »).

Régime d'unités d'actions subalternes (UAS)

Des gratifications annuelles d'encouragement à moyen terme ont été octroyées aux termes du régime d'UAS jusqu'en décembre 2003 inclusivement. Des octrois d'UAS pourront continuer d'être faits dans des circonstances limitées et dans des objectifs particuliers de recrutement, de maintien en fonction ou de reconnaissance.

En vertu du régime d'UAS, des dirigeants choisis ont reçu une gratification sous forme d'UAS. Les titulaires d'UAS se voient créditer des unités additionnelles à titre d'équivalents théoriques des dividendes sur les actions ordinaires de la Banque. Les UAS deviennent acquises et sont rachetables le dernier jour du 35e mois qui suit la date d'octroi. L'acquisition est devancée dans l'éventualité d'une cessation d'emploi sans motif valable dans les deux ans suivant un changement de contrôle. Pour ce qui est des UAS octroyées au cours de l'exercice 2004 (décembre 2003) et des exercices ultérieurs, la valeur de rachat correspondra à la valeur au marché d'un nombre équivalent d'actions ordinaires de la Banque à la TSX le jour de séance précédant immédiatement le premier jour

du délai d'autorisation d'opérations d'initiés de la Banque suivant la date d'acquisition.

Des employés de la Banque admissibles peuvent être choisis pour participer à un régime d'unités d'actions subalternes. Les modalités de ce régime sont identiques à celles du régime d'UAS décrit plus haut, sauf que ce régime ne renferme pas de dispositions en cas de changement de contrôle.

Régime d'options d'achat d'actions

Aux termes du régime d'options d'achat d'actions, certains employés de la Banque, de ses filiales et des membres de son groupe sont admissibles à des octrois d'options d'achat d'actions. Ce régime ne s'applique pas aux administrateurs qui ne sont pas des employés de la Banque, de ses filiales ou des membres de son groupe. Les octrois d'options d'achat d'actions peuvent comporter des droits à la plus-value des actions jumelés (des « DPVA jumelés »). Les options octroyées depuis 2002 sont assorties de DPVA jumelés. Un titulaire d'options peut choisir de lever l'option ou d'exercer le DPVA jumelé correspondant. Au moment de l'exercice d'un DPVA jumelé, le titulaire d'options reçoit la différence entre le prix de levée de l'option et le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le jour où l'avis d'exercice est reçu. Au moment de l'exercice du DPVA jumelé, l'option correspondante est annulée. Si l'option est levée, le DPVA jumelé correspondant est annulé.

Des options sont régulièrement octroyées aux hauts dirigeants admissibles de la Banque et de ses filiales après l'annonce publique des résultats financiers de fin d'année, en même temps que les autres gratifications. Dans certains cas limités, il peut arriver que des octrois d'options d'achat d'actions soient faits en d'autres occasions à des fins particulières de recrutement ou de maintien en fonction. Pour les octrois faits depuis décembre 2005, le prix de levée de chaque option sera le plus élevé du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le dernier jour de Bourse précédant la date d'octroi de l'option ou du cours moyen pondéré en fonction du volume pendant la période de cinq jours de Bourse qui précède la date d'octroi. Les options sont acquises sur une période de quatre ans et expirent dix ans après leur octroi, sous réserve d'une expiration anticipée dans certaines circonstances, notamment le décès, le départ à la retraite et la cessation d'emploi. Si la Banque met fin à l'emploi du titulaire d'options pour un motif valable, ou si le titulaire d'options démissionne, les options acquises et non acquises expireront. En cas de cessation d'emploi sans motif, toutes les options non acquises expireront à la cessation d'emploi, et les options acquises pourront être levées pendant une période de trois mois après la cessation d'emploi. Les options ne pourront en aucun cas être levées après la date d'expiration originale, sauf comme le prévoit une modification proposée au régime visant les situations où la date d'expiration d'une option tombe pendant une période de restriction de la négociation ou dans les dix jours qui suivent une telle période (voir « Ordre du jour de l'assemblée — Modification du régime d'options d'achat d'actions »). L'acquisition est devancée dans l'éventualité d'une cessation d'emploi sans motif valable au cours des deux années suivant un changement de contrôle. Les options ne sont pas cessibles, sauf en cas de décès.

Le nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions a été approuvé par les actionnaires et a toujours représenté moins de 10 % des actions ordinaires en circulation de la Banque. Le nombre et le pourcentage actuels d'actions ordinaires en circulation, ainsi qu'un historique sur trois ans des autres pourcentages pertinents, sont présentés aux tableaux 11 et 12 de la circulaire de la direction sollicitant des procurations. Le pourcentage des titres visés par le régime d'options d'achat d'actions mis à la disposition des initiés ne fait l'objet d'aucun plafond. Aux termes du régime d'options d'achat d'actions, aucun titulaire d'options ne peut se voir octroyer des options d'achat visant à tout moment un nombre global d'actions supérieur à 5 % du nombre d'actions ordinaires de la Banque émises et en circulation (avant dilution). Une fois que les options ont été octroyées, leur prix ne peut être révisé ou elles ne peuvent être remises en échange d'options de prix inférieur. Le régime d'options d'achat d'actions prévoit des rajustements dans certains cas, notamment, un fractionnement, un regroupement, une réorganisation, une reclassification ou d'autres événements qui nécessitent que soient apportés aux options en cours des rajustements proportionnels à ceux apportés à l'ensemble des actions ordinaires. Le régime d'options d'achat d'actions autorise le conseil d'administration à modifier le régime sans l'approbation des actionnaires, sous réserve de la réglementation applicable. Il est proposé d'ajouter une disposition afin de définir certains types de modifications que le conseil ne peut apporter sans l'approbation des actionnaires de la Banque. (Voir « Ordre du jour de l'assemblée — Modification du régime d'options d'achat d'actions ».)

Les politiques générales de prêts de la Banque, aux taux offerts à la clientèle, s'appliquent aux employés de la Banque et des filiales qui empruntent pour acheter des actions de la Banque. De même, dans le cadre de la vente d'actions visées par des options, un courtier en valeurs

mobilières membre du groupe de la Banque peut avancer des fonds, aux taux offerts à la clientèle, pour faciliter la levée de ces options.

À l'extérieur du Canada, où les lois locales peuvent imposer des restrictions à l'émission d'actions, des droits à la plus-value des actions (des « DPVA ») sont octroyés plutôt que des options.

Prestations de retraite

Les dirigeants de la Banque ont le choix de participer, sur une base contributive ou non contributive, au régime de retraite de la Banque Scotia, un régime enregistré de retraite à prestations déterminées. Les prestations de retraite annuelles aux termes du régime de retraite de la Banque Scotia sont plafonnées à 2 111 $ par année de service dans le cas des dirigeants qui prennent leur retraite en 2006. Ce plafond sera graduellement porté à 2 444 $ par année de service dans le cas des dirigeants qui prendront leur retraite après 2008.

Certains dirigeants participent au régime de retraite pour dirigeants de la Banque Scotia, un régime de retraite complémentaire non provisionné et non enregistré. Dans le cadre du régime de retraite pour dirigeants de la Banque Scotia, les prestations de retraite totales provenant de toutes sources sont plafonnées à 70 % de la rémunération moyenne la plus élevée sur une période de cinq ans. La rémunération comprend 50 % du moindre de la prime réelle ou de la prime cible et est plafonnée à 200 000 $ dans le cas des vice-présidents et à 400 000 $ dans le cas des vice-présidents principaux.

Le dirigeant touche des prestations de retraite anticipée s'il prend sa retraite 1) dans les cinq années précédant l'âge normal de la retraite ou 2) à 55 ans ou après, et à un moment où la somme de l'âge du dirigeant et de ses années de service correspond au moins à 75. Si le versement des prestations commence avant l'âge normal de la retraite, la prestation est réduite pour tenir compte de la période de versement plus longue. La rente est versée à vie et est assortie d'une rente au conjoint survivant correspondant à 60 % de la rente du dirigeant.

De plus amples détails sur les arrangements de retraite des membres de la haute direction désignés sont présentés à la rubrique « Rémunération de la haute direction — Prestations de retraite ».

Scotia Capitaux

Les régimes d'encouragement de Scotia Capitaux sont structurés de façon à attirer et à conserver les meilleurs employés et responsables des relations avec les clients dans ce secteur hautement concurrentiel et à appuyer la stratégie commerciale. La stratégie de Scotia Capitaux est axée sur les besoins des clients et l'élaboration de solutions bien adaptées. Pour être fructueuse, cette stratégie requiert une collaboration étroite entre le personnel du service des relations avec les clients et celui de la conception de produits.

Le régime d'encouragement annuel de Scotia Capitaux est conçu pour que la haute direction cherche à accroître au maximum la progression du bénéfice net, la rentabilité des clients et le rendement des capitaux propres et crée un environnement de travail d'équipe. Il existe un compte de primes unique qui s'applique à l'ensemble des quatre principales unités fonctionnelles de Scotia Capitaux. Ce compte est provisionné en fonction de la rentabilité générale des secteurs d'activité. Même si les octrois individuels sont discrétionnaires, les attributions reposent sur les résultats de l'unité fonctionnelle, l'apport individuel et la pratique des concurrents.

Un pourcentage de l'encouragement annuel de Scotia Capitaux est versé aux termes du régime de paiements différés de Scotia Capitaux (le « RPDSC »), mis en place pour l'exercice 2003. Dans le cadre de ce régime, une tranche du paiement d'encouragement annuel fait à un employé, établie selon une formule précise, est différée et convertie en unités différées. La valeur d'une unité suit le rendement total des actions ordinaires de la Banque, y compris les unités supplémentaires attribuées à titre d'équivalents de dividendes théoriques sur les actions ordinaires de la Banque. Les unités initiales octroyées sont payables en espèces sous la forme de paiements égaux au cours des trois années qui suivent. Toutes les unités provenant du réinvestissement de dividendes théoriques sont converties en espèces et payées intégralement chaque année.

Lignes directrices concernant l'actionnariat des dirigeants

Dans le but de rapprocher constamment les intérêts des hauts dirigeants et ceux des actionnaires, la Banque a des exigences de détention minimale d'actions pour ses dirigeants (y compris sous forme d'unités reposant sur des actions comme les UAR, les UAS, les UALR et les unités différées (« UD ») aux termes du RPDSC), proportionnellement à leur salaire de base et au niveau de leur poste, comme suit :

NIVEAU DE LA HAUTE DIRECTION	MULTIPLE DU SALAIRE DE BASE
Président et chef de la direction	6
Vice-président du conseil	4
Vice-président principal à la direction	3
Vice-président à la direction	3*
Vice-président principal	2*
Vice-président	1

* En 2006, le comité a fait passer de deux à trois le multiple du salaire de base dans le cas des vice-présidents à la direction, et de un à deux dans le cas des vice-présidents principaux afin de se rapprocher davantage du marché et de la pratique de la concurrence au sein de notre groupe comparatif.

Les nouveaux dirigeants ont trois ans pour se conformer aux lignes directrices concernant l'actionnariat. Les membres de la haute direction désignés, ainsi que les vice-présidents à la direction, ont tous dépassé les exigences minimales des lignes directrices concernant l'actionnariat.

De plus, le président et chef de la direction est tenu de continuer de respecter les exigences d'actionnariat pendant un an après son départ à la retraite.

Rémunération du président et chef de la direction et rendement de la Banque

Pour établir la rémunération totale indiquée pour le président et chef de la direction de la Banque, le comité adhère à un certain nombre de principes de base. Ces principes s'apparentent à ceux qui servent à évaluer la rémunération totale des membres de la haute direction et mettent l'accent sur les éléments suivants :

- la rétribution du rendement;
- une rémunération totale concurrentielle par rapport au marché, tant pour ce qui est de la forme et de la composition de la rémunération (salaire de base, encouragement à court terme, encouragement à moyen terme et encouragement à long terme) que de la valeur globale.

Les éléments de la rémunération totale que reçoit le président et chef de la direction et la manière selon laquelle ces éléments sont examinés et évalués par le comité sont semblables à ceux des autres dirigeants, comme il a déjà été expliqué.

Étant donné l'influence considérable que le président et chef de la direction exerce sur les résultats à court terme et à long terme de la Banque, le comité expose plus amplement ci-après son évaluation du rendement de M. Waugh, portant principalement sur les points suivants :

- atteinte des objectifs de la Banque sur le plan des finances, de la clientèle, de l'exploitation et des ressources humaines;
- gérance des trois principales unités fonctionnelles de la Banque; et
- leadership et stratégie d'ensemble au cours de la dernière année.

Résultats

Sous le leadership du président et chef de la direction, Rick Waugh, la Banque Scotia a dépassé tous ses principaux objectifs financiers et d'exploitation et atteint un bénéfice inégalé en 2006, le revenu net revenant aux porteurs d'actions ordinaires s'établissant à 3 549 millions de dollars. Le bénéfice par action (« BPA ») (après dilution) a atteint 3,55 $, comparativement à 3,15 $ en 2005. La progression de 13 % du BPA a dépassé notre objectif de 5 à 10 %. Le rendement des capitaux propres (« RCP ») a atteint son niveau le plus élevé des derniers exercices, s'établissant à 22,1 %, comparativement à 20,9 % à l'exercice précédent (dépassant l'objectif de 18 à 22 %). La Banque a de nouveau connu une excellente efficacité globale au cours du présent exercice, le ratio de productivité atteignant 55,3 %. L'objectif visé pour l'exercice était un ratio inférieur à 58 %. Enfin, le capital de base de la Banque est demeuré solide. Le coefficient du capital de catégorie 1, qui se situe à 10,2 %, demeure parmi les plus élevés des grandes banques canadiennes. Le coefficient du capital-actions corporel ordinaire de la Banque, qui s'est chiffré à 8,3 %, est demeuré élevé par rapport aux autres grandes banques canadiennes.

Le rendement total des actions ordinaires, lequel comprend les dividendes et l'appréciation du prix des actions ordinaires, s'est établi à 18 % en 2006. Les rendements à plus long terme ont aussi été excellents. Les actionnaires ont bénéficié d'un rendement annuel positif sur les actions de la Banque au cours de 12 exercices consécutifs, une réalisation unique parmi les grandes banques canadiennes. Au cours des cinq derniers exercices, le rendement total annuel composé moyen des actions ordinaires s'est établi à 21 %, et à 20 % au cours des dix derniers exercices.

Les efforts déployés par la Banque pour renforcer les liens avec les clients actuels l'ont aidée à maintenir des niveaux élevés de satisfaction et de fidélisation de la clientèle en 2006. En outre, la Banque a été désignée « banque de l'année au Canada » par le magazine *The Banker*.

De plus, sous la direction de M. Waugh, une gouvernance saine et efficace demeure la priorité pour la Banque Scotia et est considérée comme essentielle pour la stabilité, l'intégrité et le succès à long terme de la Banque. Les politiques de la Banque en matière de gouvernance sont élaborées — et révisées chaque année — de manière à refléter les meilleures pratiques qui émergent au chapitre de la gouvernance d'entreprise.

Sous le leadership de M. Waugh, la Banque a également affiché de solides résultats pour ce qui est de la satisfaction des employés, comme le révèle Point de vue, un sondage annuel de la Banque portant sur la satisfaction des employés. En 2006, 86 % des employés du Groupe Banque Scotia dans le monde entier ont répondu au sondage. Au cours du présent exercice, le niveau de

satisfaction global a atteint 87 %, par rapport à 84 % au dernier exercice. Par ailleurs, de bons progrès ont été réalisés au chapitre de la représentation des femmes et des minorités visibles au sein de l'équipe de direction de la Banque.

Finalement, la Banque continue de participer activement au soutien des collectivités au sein desquelles les employés de la Banque Scotia vivent et travaillent, s'efforçant de jouer un rôle de chef de file et d'exercer une incidence favorable.

Rendement des unités fonctionnelles

L'excellence des résultats de la Banque Scotia découle du succès obtenu par ses trois principales unités fonctionnelles, soit le Réseau canadien, les Opérations internationales et Scotia Capitaux. Pour la première fois, la contribution de chacune des unités fonctionnelles au bénéfice net de l'exercice a représenté plus de 1 milliard de dollars.

- Le Réseau canadien a affiché un revenu net revenant aux porteurs d'actions ordinaires de 1 279 millions de dollars en 2006, soit une augmentation de 26 millions de dollars, ou de 2 %, par rapport à l'exercice précédent, ainsi qu'un rendement des capitaux propres de 27,8 %. L'apport du Réseau canadien au revenu net total de la Banque s'est établi à 36 %. Les résultats sont attribuables à de très bons rendements au chapitre de la gestion de patrimoine et des services aux entreprises. Une forte croissance de l'actif et des dépôts a été enregistrée dans les services aux particuliers et aux petites entreprises. En outre, le Réseau canadien a réalisé un solide taux de fidélisation de la clientèle et a même fait augmenter celle-ci. Des gains importants quant à la part de marché ont été réalisés en ce qui a trait aux prêts hypothécaires, en raison principalement des acquisitions. La part de marché pour l'ensemble des prêts aux particuliers a aussi fortement progressé. Les dépôts de particuliers et de petites entreprises ont affiché une progression qui a entraîné un gain de part de marché des dépôts des particuliers le plus important du secteur par rapport au dernier exercice. Les dépôts effectués par les entreprises ont augmenté de 15 %, poursuivant la croissance à deux chiffres des derniers exercices. Conformément à sa stratégie de recrutement de nouveaux clients, le Réseau canadien a entrepris son premier élargissement d'importance du réseau des succursales depuis près de dix ans et a aussi fait l'acquisition des activités canadiennes de la Banque Nationale de Grèce (Canada) et des activités de crédit hypothécaire de Maple Financial Group.
- Le revenu net revenant aux porteurs d'actions ordinaires de la division Opérations internationales a atteint le chiffre inégalé de 1 054 millions de dollars en 2006, soit une augmentation de 254 millions de dollars, ou de 32 %, par rapport à 2005. L'apport des Opérations internationales au revenu net total de la Banque s'est établi à 30 %. Cette forte progression a été obtenue malgré l'effet négatif de la conversion des devises. Ce sont le Mexique, les Antilles et l'Amérique centrale, ainsi que les acquisitions de la Banque au Pérou (aux termes desquelles la Banque détient une participation de près de 80 % dans la troisième banque en importance du pays) qui ont le plus contribué à la progression des bénéfices. La contribution nette des opérations de la Banque Scotia au Mexique a augmenté de 62 % d'un exercice à l'autre. Cette hausse considérable est attribuable principalement à une plus forte croissance des prêts, à des revenus plus élevés des services aux particuliers et à un recouvrement de taxe sur la valeur ajoutée (« TVA »). Les résultats obtenus dans les Antilles et en Amérique centrale ont été soutenus par l'incidence de nos acquisitions réalisées en El Salvador, au Costa Rica et en République dominicaine, ainsi que par la forte croissance sous-jacente des prêts et par les revenus plus élevés tirés des cartes de crédit.
- Le revenu net de Scotia Capitaux revenant aux porteurs d'actions ordinaires a atteint le chiffre record de 1 047 millions de dollars, soit une hausse de 14 % par rapport à 2005. L'apport de Scotia Capitaux à l'ensemble des résultats de la Banque s'établit à 30 %. Cet excellent rendement est attribuable à une solide progression de 10 % des revenus, grâce à une augmentation provenant des divisions Services bancaires aux sociétés et services bancaires d'investissement mondiaux et Marchés des capitaux mondiaux. Scotia Capitaux a continué de bénéficier d'un contexte favorable au crédit, ce qui s'est traduit par des provisions peu élevées pour créances irrécouvrables et des reprises de pertes sur prêts nettes. Les frais sont demeurés bien contrôlés. Le rendement des capitaux propres de la division a atteint le chiffre inégalé de 31,3 %, dépassant ainsi l'excellent rendement du dernier exercice. Pour la troisième année consécutive, le magazine *Global Finance* a attribué à Scotia Capitaux le titre de « meilleure banque d'investissement au Canada ».

Leadership et stratégie

Le comité reconnaît que M. Waugh a mené efficacement l'équipe de la haute direction et a renforcé la

compétitivité de la Banque et sa position pour profiter des possibilités de croissance futures.

M. Waugh, en collaboration avec son équipe de direction, a déterminé les priorités suivantes pour 2006 : croissance durable du revenu, gestion efficace du capital, y compris des acquisitions stratégiques, et leadership. En dirigeant l'élaboration de stratégies efficaces pour atteindre ces priorités, M. Waugh a joué un rôle crucial en aidant la Banque à enregistrer un excellent rendement dans chacun de ces secteurs. C'est ainsi que la Banque a pu surpasser ses objectifs de rendement clés en 2006 et se positionner pour continuer d'obtenir du succès dans l'avenir.

M. Waugh a aussi continué de gérer attentivement et efficacement les plans de relève, en collaboration avec le conseil. Plusieurs changements importants sont également survenus au sein de l'équipe de la haute direction en 2006. Robert Brooks a été promu au poste de vice-président du conseil et trésorier du Groupe; Christopher Hodgson a été nommé vice-président à la direction, Réseau canadien des services bancaires aux particuliers; Barbara Mason est devenue vice-présidente à la direction, Gestion de patrimoine; Jane Rowe a été nommée vice-présidente à la direction, Crédit aux particuliers et Assurance, Réseau canadien; Alberta Cefis a été nommée au poste de vice-présidente à la direction et chef du Groupe, Transactions bancaires mondiales; et Kimberlee McKenzie a été nommée vice-présidente à la direction, Scotia *in*tek (qui porte maintenant la dénomination Technologie de l'information et solutions). Globalement, le conseil est d'avis que ces changements ainsi que d'autres changements apportés à l'équipe de la direction de la Banque permettront de garantir le succès continu du Groupe de la Banque Scotia, et ces changements illustrent clairement l'envergure et la qualité de l'équipe de la haute direction de la Banque, de même que sa planification très efficace de la relève.

Rémunération

Aux fins de l'établissement de la rémunération totale, et pour mesurer le degré de réalisation des objectifs à court et à long terme, le comité utilise principalement comme point de comparaison les chefs de la direction des grandes banques canadiennes, et tient compte de la rémunération des hauts dirigeants de banques internationales choisies ainsi que d'un groupe choisi de grandes sociétés canadiennes. En outre, le comité est conscient du besoin de tenir compte du rendement soutenu potentiel futur à long terme de la Banque lorsqu'il fixe la rémunération du chef de la direction au cours d'un exercice.

Comme il est indiqué plus haut, la Banque a obtenu des résultats inégalés en 2006, a dépassé tous ses principaux objectifs financiers et a mené à bien ses objectifs au chapitre de l'exploitation, de la clientèle, des employés et de la collectivité. Ainsi, compte tenu globalement du rendement, du marché et de la perspective à long terme, le comité a versé à M. Waugh une prime de rendement de 1 600 000 $ et des options d'achat d'actions et des unités d'actions liées au rendement d'une valeur totale de 6 300 000 $. Ces octrois devraient situer sa rémunération totale combinée pour 2006 à environ au point médian de ses pairs du secteur bancaire canadien. En conformité avec la politique de rémunération de la Banque qui consiste à lier la rémunération aux intérêts des actionnaires à long terme, M. Waugh continue de choisir volontairement de reporter la totalité de sa prime de rendement annuelle dans le régime d'UAS. Bien que la Banque ait mis en place pour le chef de la direction une exigence correspondant à six fois son salaire, M. Waugh détient plus de 20 fois son salaire par l'intermédiaire de régimes fondés sur des actions et sous forme d'autres titres détenus. Le salaire de base de M. Waugh sera de 1 000 000 $ pour l'exercice 2007.

Sa rémunération globale est décrite de façon plus détaillée au tableau 7 — Tableau sommaire de la rémunération — ainsi qu'au tableau 16(i) — Tableau sommaire de la rémunération du président et chef de la direction, lequel donne de plus amples renseignements sur sa rémunération annuelle totale.

Le comité est d'avis que la rémunération totale de M. Waugh en 2006 était appropriée compte tenu de son rendement, de même que de ses responsabilités générales étendues et de la complexité de son rôle, et compte tenu aussi du très large éventail d'activités et de marchés de la Banque. En particulier, sa rémunération a reconnu son apport à la réussite globale de la Banque Scotia au cours de l'exercice ainsi que son importante participation continue à l'atteinte de la solide position à des fins de croissance future de la Banque Scotia.

Soumis par le comité des ressources humaines :

Arthur R.A. Scace — président
Ronald A. Brenneman
N. Ashleigh Everett
John C. Kerr
Laurent Lemaire
John T. Mayberry
Barbara J. McDougall

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Le tableau 7 présente un résumé de la rémunération gagnée à l'égard de chacun des trois derniers exercices par le chef de la direction, le chef des finances et les trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés qui élaborent les politiques de gestion de la Banque (les « membres de la haute direction désignés ») au cours de l'exercice.

Tableau 7 — Tableau sommaire de la rémunération

NOM ET POSTE PRINCIPAL	ANNÉE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE			RÉMUNÉRATION À LONG TERME		TOUTE AUTRE RÉMUNÉRATION ($)[5]
		SALAIRE DE L'EXERCICE ($)	PRIME ($)[1]	AUTRE RÉMUNÉRATION ANNUELLE ($)[2]	TITRES VISÉS PAR DES OPTIONS OCTROYÉES (nbre)[3]	ACTIONS OU UNITÉS ASSUJETTIES À DES RESTRICTIONS DE REVENTE ($)[3,4]	
Richard E. Waugh Président et chef de la direction	2006	1 000 000	1 600 000	17 947	232 988	60 576,92 UALR sur la base de 3 150 000 $	757 209
	2005	1 000 000	1 500 000	5 558	224 788	66 666,67 UALR sur la base de 3 000 000 $	557 670
	2004	983 333	1 600 000	10 729	230 768	76 923,08 UALR sur la base de 3 000 000 $	348 692
Luc A. Vanneste Vice-président à la direction et chef des affaires financières (depuis le 1er juin 2005)	2006	400 000	550 000	–	44 380	11 538,46 UALR sur la base de 600 000 $	52 948
	2005	320 833	375 000	–	30 872	9 177,78 UALR sur la base de 413 000 $	34 140
	2004	275 000	270 000	–	25 000	8 333,33 UALR sur la base de 325 000 $	18 536
Sarabjit S. Marwah Vice-président du conseil et chef de l'administration (chef des affaires financières jusqu'au 31 mai 2005)	2006	550 000	725 000	–	81 360	21 153,85 UALR sur la base de 1 100 000 $	293 223
	2005	491 667	575 000	–	67 436	20 000 UALR sur la base de 900 000 $	230 205
	2004	450 000	450 000	–	57 692	20 512,82 UALR sur la base de 800 000 $	161 256
Robert L. Brooks Vice-président du conseil et trésorier du Groupe (depuis le 17 janvier 2006)	2006	420 833	650 000	5 395	48 076	14 423,08 UALR sur la base de 750 000 $	206 244
	2005	405 000	550 000	6 560	48 704	14 444,44 UALR sur la base de 650 000 $	164 082
	2004	405 000	525 000	6 560	48 460	16 153,85 UALR sur la base de 630 000 $	111 521
Brian J. Porter Vice-président à la direction et chef, Risque[6] (depuis le 1er novembre 2005)	2006	450 000	650 000	–	70 268	18 269,23 UALR sur la base de 950 000 $	228 079

1) Au lieu d'un paiement, MM. Waugh, Vanneste, Marwah et Brooks ont chacun choisi de recevoir la totalité de leur prime en vertu du Régime d'encouragement des dirigeants (« RED ») 2006 sous forme d'UAR aux termes du régime d'UAR. M. Porter n'a pas choisi d'effectuer de report pour 2006, le premier exercice où il était admissible au programme. D'après un prix par action de 43,31 $, M. Waugh a reçu 36 942,97 UAR, M. Vanneste a reçu 12 699,15 UAR, M. Marwah a reçu 16 739,78 UAR et M. Brooks a reçu 15 008,08 UAR au lieu d'un paiement de prime pour 2006. MM. Waugh et Marwah ont chacun choisi de recevoir la totalité de leur prime pour 2004 et 2005, M. Brooks a choisi de recevoir 50 % de sa prime pour 2004 et la totalité de sa prime de 2005 et M. Vanneste a choisi de recevoir 75 % de sa prime de 2005 sous forme d'UAR aux termes du régime d'UAR au lieu d'un paiement, d'après un prix par action de 32,90 $ pour 2004 et de 39,12 $ pour 2005. M. Vanneste n'a pas choisi de recevoir sa prime sous forme d'UAR pour 2004. Le nombre total et la valeur des UAR au 31 octobre 2006, en n'incluant pas les UAR reçues ci-dessus au lieu d'une prime pour 2006, sont indiqués à la note 4 ci-après. Les détails du régime d'UAR figurent dans le rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction.

2) Les sommes figurant dans la colonne « Autre rémunération annuelle » peuvent comprendre l'impôt payé sur la valeur d'une automobile fournie par la Banque et/ou les honoraires pour des services de planification financière.

3) Les sommes figurant dans ces colonnes pour 2006 font état des UALR et des options d'achat d'actions octroyées en décembre 2006 à chacun des membres de la haute direction désignés relativement à l'exercice financier 2006.

4) Des UALR sont octroyées pour reconnaître l'apport individuel à l'égard des résultats de l'exercice antérieur. La valeur indiquée pour 2006 dans le tableau sommaire de la rémunération tient compte des UALR évaluées à la date d'octroi, soit le 13 décembre 2006, 50 % des UALR octroyées sont

attribuées à des unités fondées sur le rendement (« UFR ») et 50 % à des unités temporelles. D'autres renseignements relatifs aux UALR sont donnés au tableau 8 — UALR fondées sur le rendement octroyées à l'égard du dernier exercice financier.

Les UALR octroyées, et les UAS octroyées auparavant, deviennent acquises et rachetables le dernier jour du 35e mois suivant la date d'octroi. Le dirigeant peut choisir de recevoir des UAR à la place du paiement d'une prime, comme il est décrit plus haut à la note 1. Le tableau qui suit indique le nombre total et la valeur des UAS, des UALR et des UAR au 31 octobre 2006, y compris les unités supplémentaires attribuées à titre d'équivalents théoriques des dividendes. Le tableau n'indique pas les UALR octroyées en décembre 2006 ou les UAR reçues à la place de la prime de 2006. Le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 31 octobre 2006 était de 49,30 $.

Nombre total et valeur au 31 octobre 2006

	NOMBRE TOTAL D'UAS DÉTENUES		NOMBRE TOTAL D'UALR DÉTENUES 1)		NOMBRE TOTAL D'UAR DÉTENUES	
NOM	NOMBRE D'UNITÉS	VALEUR LE 31 OCT. 2006	NOMBRE D'UNITÉS	VALEUR LE 31 OCT. 2006	NOMBRE D'UNITÉS	VALEUR LE 31 OCT. 2006
Richard E. Waugh	94 358,32	4 651 865	150 820,59	7 435 455	268 854,95	13 254 549
Luc A. Vanneste	9 610,56	473 801	18 357,55	905 027	7 421,43	365 877
Sarabjit S. Marwah	27 958,02	1 378 330	42 512,76	2 095 879	128 084,18	6 314 550
Robert L. Brooks	22 715,91	1 119 894	32 131,11	1 584 064	84 568,81	4 169 242
Brian J. Porter 2)	154 262,02	7 605 118	–	–	–	–

1) Le nombre total d'UALR détenues comprend 50 % d'unités fondées sur le rendement (« UFR ») et 50 % d'unités temporelles.

2) Le nombre total d'UAS détenues comprend 119 853 UD aux termes du régime de paiements différés de Scotia Capitaux. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le régime de paiements différés de Scotia Capitaux, voir la description des régimes d'encouragement de Scotia Capitaux à la page 35.

5) Les sommes figurant dans la colonne « Toute autre rémunération » comprennent la valeur des équivalents de dividendes accumulés au cours de l'exercice et crédités sous forme d'unités supplémentaires aux termes des régimes d'UAS, d'UALR et d'UAR. Les sommes indiquées pour 2004 et 2005 ont été mises à jour afin d'inclure la valeur des équivalents de dividendes accumulés et crédités aux termes du régime d'UAR. Dans le cas de M. Porter, le montant comprend la valeur des équivalents de dividendes accumulés au cours de l'exercice aux termes du régime de paiements différés de Scotia Capitaux. Les montants qui figurent dans cette colonne comprennent aussi les cotisations de la Banque au Programme d'actionnariat des employés. Ces dirigeants participent à ce régime selon les mêmes critères que tous les autres employés de la Banque. Aux termes de ce régime, les employés peuvent verser jusqu'au moindre d'un pourcentage précis de leur salaire ou d'une limite précise en dollars pour l'achat d'actions ordinaires de la Banque ou des dépôts auprès de la Banque, et la Banque contribue à l'achat d'actions ordinaires supplémentaires jusqu'à concurrence de 50 % des cotisations admissibles de l'employé.

6) M. Porter a été nommé haut dirigeant de la Banque à la date d'effet du 1er novembre 2005. Le total des montants de transition (dont ne tient pas compte le tableau ci-dessus) distribués sur une période de deux ans comprend un octroi unique d'UAS et d'options d'achat d'actions, d'une valeur de 1 500 000 $ dans chaque cas, effectué en décembre 2005, 1 000 000 $ d'augmentation du capital de retraite et un paiement en espèces de 500 000 $ fait en décembre 2006.

Unités d'actions liées au rendement (UALR)

Le tableau 8 indique le nombre d'UALR qui sont des unités fondées sur le rendement octroyées en décembre 2006 à chaque membre de la haute direction désigné relativement à l'exercice financier antérieur. Pour obtenir plus de détails sur le régime d'UALR, y compris les critères de rendement et les modalités d'acquisition, se reporter à la rubrique « Rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction — Encouragements à moyen terme et à long terme ».

Tableau 8 — UALR fondées sur le rendement octroyées à l'égard du dernier exercice financier

NOM (A)	TITRES, UNITÉS OU AUTRES DROITS (n^bre) (B) 1)	PÉRIODE DE RENDEMENT OU AUTRE DÉLAI JUSQU'À L'EXPIRATION OU JUSQU'AU PAIEMENT (C)	PAIEMENTS FUTURS ESTIMATIFS EN VERTU DE RÉGIMES NON FONDÉS SUR LE COURS DE TITRES 2)3)		
			MINIMUM (n^bre) (D)	CIBLE (n^bre) (E)	MAXIMUM (n^bre) (F)
Richard E. Waugh	30 288,46 UFR	30 novembre 2009	0	30 288,46	45 432,69
Luc A. Vanneste	5 769,23 UFR	30 novembre 2009	0	5 769,23	8 653,85
Sarabjit S. Marwah	10 576,92 UFR	30 novembre 2009	0	10 576,92	15 865,38
Robert L. Brooks	7 211,54 UFR	30 novembre 2009	0	7 211,54	10 817,31
Brian J. Porter	9 134,61 UFR	30 novembre 2009	0	9 134,61	13 701,92

1) 50 % des UALR octroyées sont attribuées à des unités fondées sur le rendement (des « UFR ») et 50 % à des unités temporelles. La valeur totale des UALR octroyées en décembre 2006 est indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération.

2) Les paiements réels liés aux unités fondées sur le rendement seront fondés sur la valeur au marché d'un nombre égal d'actions ordinaires de la Banque à la TSX le jour de séance précédant immédiatement le premier jour du délai d'autorisation d'opérations d'initiés de la Banque suivant la date d'acquisition. Selon les résultats réels comparativement aux mesures du rendement, les unités fondées sur le rendement (y compris les unités d'équivalents de dividendes accumulés) peuvent être ramenées à zéro ou peuvent augmenter jusqu'à concurrence de 150 %.

3) En plus des unités fondées sur le rendement, les membres de la haute direction désignés reçoivent au moment de l'octroi un nombre égal d'unités temporelles. Les paiements réels à l'égard des unités temporelles acquises seront fondés sur la valeur au marché d'un nombre égal d'actions ordinaires de la Banque (y compris les unités d'équivalents de dividendes accumulés) à la TSX le jour de séance précédant immédiatement le premier jour du délai d'autorisation d'opérations d'initiés de la Banque suivant la date d'acquisition des options d'achat d'actions.

Options d'achat d'actions

Le tableau 9 présente le détail des octrois d'options d'achat d'actions aux membres de la haute direction désignés aux termes du régime d'options d'achat d'actions à l'égard de l'exercice 2006. Se reporter à la rubrique « Rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction — Régime d'options d'achat d'actions » pour plus de détails sur le régime d'options d'achat d'actions.

Tableau 9 — Octrois d'options à l'égard du dernier exercice 1)

NOM (A)	TITRES VISÉS PAR DES OPTIONS OCTROYÉES (n^bre) (B)	% DU TOTAL DES OPTIONS/ DPVA OCTROYÉS AUX EMPLOYÉS À L'ÉGARD DE L'EXERCICE (C)	PRIX DE LEVÉE OU DE BASE ($/TITRE) (D) 2)	COURS DES TITRES VISÉS PAR DES OPTIONS À LA DATE D'OCTROI ($/TITRE) (E) 2)	DATE D'EXPIRATION (F)
Richard E. Waugh	232 988	9,87 %	52,00	52,00	13 décembre 2016
Luc A. Vanneste	44 380	1,88 %	52,00	52,00	13 décembre 2016
Sarabjit S. Marwah	81 360	3,45 %	52,00	52,00	13 décembre 2016
Robert L. Brooks	48 076	2,04 %	52,00	52,00	13 décembre 2016
Brian J. Porter 3)	70 268	2,98 %	52,00	52,00	13 décembre 2016

1) Les sommes figurant dans ce tableau représentent le nombre d'actions ordinaires de la Banque visées par des options octroyées à chacun des membres de la haute direction désignés le 13 décembre 2006 à l'égard de l'exercice 2006.

2) Le prix de levée et la valeur marchande sont fondés sur le cours de clôture à la TSX le jour qui précède la date d'octroi.

3) Le 2 décembre 2005, M. Porter a reçu 112 396 options au prix de levée de 46,02 $, dont la date d'expiration est le 2 décembre 2015. Ce nombre représente 4,98 % du nombre total d'options/DPVA octroyés à des employés en décembre 2005.

Le tableau 10 présente le détail des levées d'options au cours de l'exercice 2006 et des options détenues en fin d'exercice par les membres de la haute direction désignés aux termes du régime d'options d'achat d'actions.

Tableau 10 — Levée d'options au cours du dernier exercice et valeur des options en fin d'exercice

NOM	TITRES ACQUIS À LA LEVÉE (n^bre)	VALEUR GLOBALE RÉALISÉE ($)	OPTIONS NON LEVÉES EN FIN D'EXERCICE (n^bre) POUVANT/NE POUVANT ÊTRE LEVÉES	*VALEUR DES OPTIONS EN JEU NON LEVÉES EN FIN D'EXERCICE ($) POUVANT/NE POUVANT ÊTRE LEVÉES
Richard E. Waugh	197 080	6 846 357	1 498 408 578 126	42 177 317 6 100 640
Luc A. Vanneste	–	–	158 240 68 056	4 116 505 660 924
Sarabjit S. Marwah	50 000	1 768 854	640 227 173 219	18 609 401 1 971 267
Robert L. Brooks	150 000	4 805 955	390 741 142 791	10 396 987 1 753 328
Brian J. Porter	–	–	– 112 396	– 368 659

* Une option est en jeu en fin d'exercice si le cours des titres sous-jacents à cette date dépasse le prix de levée ou le prix de base de l'option. Le 31 octobre 2006, le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX était de 49,30 $.

Titres autorisés à des fins d'émission aux termes des régimes de rémunération en actions

Le tableau 11 présente des renseignements détaillés à l'égard des régimes de rémunération en actions à la date du 3 janvier 2007.

Tableau 11 — Renseignements relatifs aux régimes de rémunération en actions

CATÉGORIE DE RÉGIME	TITRES À ÉMETTRE À LA LEVÉE D'OPTIONS, DE BONS DE SOUSCRIPTION ET DE DROITS EN COURS (A)		PRIX DE LEVÉE MOYEN PONDÉRÉ DES OPTIONS, BONS DE SOUSCRIPTION ET DROITS EN COURS ($)(B)	TITRES DISPONIBLES À DES FINS D'ÉMISSIONS FUTURES EN VERTU DES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION EN ACTIONS (EN EXCLUANT LES TITRES INDIQUÉS DANS LA COLONNE A) (C)		TOTAL titres à émettre à la levée plus titres disponibles à des fins d'émission (A + C) (D)	
	N^BRE	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION		N^BRE	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION	N^BRE	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION
Régimes de rémunération en actions approuvés par les détenteurs de titres[1] :							
Régime d'options d'achat d'actions	31 229 021	3,15 %	26,02 $	19 582 289	1,97 %	50 811 310	5,12 %
Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs[2]	166 000	0,02 %	23,11 $	518 000	0,05 %	684 000	0,07 %
Total	31 395 021[3]	3,17 %	26,01 $[4]	20 100 289[5]	2,02 %	51 495 310	5,19 %

1) La Banque n'a pas de régime de rémunération en actions non approuvé par les porteurs de titres.

2) Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs : à la date d'effet du 28 octobre 2003, la Banque a cessé d'octroyer des options d'achat d'actions aux administrateurs.

3) Au 31 octobre 2006, ce nombre était de 32 012 565.

4) Au 31 octobre 2006, le prix moyen pondéré s'établissait à 23,87 $.

5) Au 31 octobre 2006, ce nombre était de 21 883 395.

Au cours de l'exercice 2006, la levée d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions a entraîné l'émission de 6 751 687 actions ordinaires de la Banque, soit 0,68 % des actions ordinaires de la Banque en circulation à la fin de l'exercice (avant dilution).

Au cours de l'exercice 2006, la levée d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs a entraîné l'émission de 50 000 actions ordinaires de la Banque.

Pour de plus amples renseignements, voir « Rémunération à base d'actions », note 15 des états financiers consolidés 2006.

Pour de plus amples renseignements sur le régime d'options d'achat d'actions, voir le « Rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction » dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations. Pour de plus amples renseignements sur le régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs, voir les notes du tableau 6.

Un historique sur trois ans de la dilution, de l'offre excédentaire et du taux d'absorption pour le régime d'options d'achat d'actions et le régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs, sous forme regroupée, au 31 octobre de chaque exercice, est présenté ci-dessous.

Tableau 12 — Historique des options d'achat d'actions

	2006	2005	2004
Dilution *Nombre total d'options en cours divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation*	3,2 %	3,8 %	4,2 %
Offre excédentaire *Nombre total d'options disponibles à des fins d'émission et d'options en cours, divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation*	5,4 %	6,1 %	6,7 %
Taux d'absorption *Nombre total d'options émises au cours d'un exercice, divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation*	0,21 %	0,20 %	0,26 %

Prestations de retraite

Les dirigeants, y compris les membres de la haute direction désignés, ont le choix de participer sur une base contributive ou non contributive au régime de retraite de la Banque Scotia. Les prestations de retraite annuelles aux termes du régime de retraite de la Banque Scotia sont plafonnées à 2 111 $ par année de service dans le cas des dirigeants qui prennent leur retraite en 2006. Ce plafond sera graduellement porté à 2 444 $ par année de service dans le cas des dirigeants qui prendront leur retraite après 2008. La Banque a conclu des ententes individuelles de retraite prévoyant le versement de prestations de retraite supplémentaires, non capitalisées et non enregistrées, à certains dirigeants, dont les membres de la haute direction désignés.

Les prestations de retraite totales provenant de toutes sources payables à certains dirigeants, y compris à M. Vanneste et M. Porter, mais à l'exclusion des autres membres de la haute direction désignés, sont plafonnées à 70 % de la moyenne de la rémunération la plus élevée sur une période de cinq ans. La rémunération comprend la prime réelle ou, si elle est moins élevée, la prime cible. Dans le cas de M. Vanneste, s'il occupe toujours ses fonctions à la Banque le 12 juillet 2009, une année de service supplémentaire lui sera créditée pour chaque tranche de deux années de service réel à la Banque. M. Porter a adhéré au régime de retraite de la Banque Scotia le 1er novembre 2005. M. Porter a auparavant participé pendant 12 ans au régime de retraite à l'intention des employés de Scotia Capitaux Inc. L'entente de retraite individuelle de M. Porter prévoit le versement d'une rente de retraite supplémentaire à l'égard de toutes les années au cours desquelles il adhère au régime de retraite de la Banque Scotia et des 5,33 années de son emploi au sein de Scotia Capitaux.

Dans le cas des autres dirigeants, dont MM. Waugh, Marwah et Brooks, mais à l'exclusion des autres membres de la haute direction désignés, la prestation de retraite annuelle versée à l'âge normal de la retraite et provenant de toutes sources de la Banque correspond à 70 % de la somme 1) du salaire de base final et 2) de la prime moyenne la plus élevée sur une période de cinq années consécutives où une prime a été payée. Une somme supplémentaire correspondant à 30 % du salaire de base final est versée au cours de la première année de retraite.

Des prestations de retraite anticipée seront versées si le haut dirigeant, y compris les membres de la haute direction désignés, prend sa retraite au cours des cinq années précédant l'âge normal de la retraite. Si le versement des prestations commence avant l'âge normal de la retraite, le revenu de retraite est réduit pour tenir compte de la période de versement

plus longue. L'entente de retraite prévoit une rente viagère payable au dirigeant et une rente payable au conjoint survivant correspondant à 60 % de la rente du haut dirigeant.

Si la Banque met fin à l'emploi d'un dirigeant, dont un membre de la haute direction désigné, dans les deux années suivant un changement de contrôle pour tout autre motif qu'un motif valable, le dirigeant a droit à une prestation de retraite, qu'il respecte ou non les autres critères prévus pour avoir droit à des prestations de retraite.

Le tableau 13 indique la prestation de retraite annuelle estimative qui serait payable, provenant de toutes sources de la Banque combinées, aux hauts dirigeants, y compris M. Vanneste et M. Porter, mais à l'exclusion des autres membres de la haute direction désignés.

Tableau 13 — Prestations de retraite annuelles estimatives

RÉMUNÉRATION COMPTABILISÉE AUX FINS DES PRESTATIONS ($)	ANNÉES DE SERVICE DÉCOMPTÉES					
	5 ($)	10 ($)	15 ($)	20 ($)	25 ($)	30 ($)
250 000	24 000	47 000	71 000	95 000	119 000	142 000
500 000	49 000	97 000	146 000	195 000	244 000	292 000
750 000	74 000	147 000	221 000	295 000	369 000	442 000
1 000 000	99 000	197 000	296 000	395 000	494 000	592 000
1 250 000	124 000	247 000	371 000	495 000	619 000	742 000
1 500 000	149 000	297 000	446 000	595 000	744 000	892 000

1) Les montants indiqués supposent une participation au régime de retraite de la Banque Scotia sur une base contributive.

2) Les montants indiqués ont été réduits de la prestation estimative payable aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec à l'âge normal de la retraite.

3) Dans le cas de M. Porter, les montants indiqués comprennent la prestation de retraite annuelle estimative à l'égard de ses années de service à compter du 1er novembre 2005, date à laquelle il a adhéré au régime de retraite de la Banque Scotia. De plus, pour les années de service antérieures au 1er novembre 2005, la prestation de retraite annuelle estimative qui sera versée à M. Porter à l'âge normal de la retraite, d'après la rémunération de 2006, est la suivante : 25 000 $ provenant du régime de retraite à l'intention des employés de Scotia Capitaux Inc. et 40 000 $ à l'égard de la rente de retraite complémentaire pour les 5,33 années de son emploi au sein de Scotia Capitaux.

Le tableau 14 indique la prestation de retraite annuelle estimative qui serait payable, provenant de toutes sources de la Banque combinées, à MM. Waugh, Marwah et Brooks.

Tableau 14 — Prestations de retraite annuelles estimatives

RÉMUNÉRATION COMPTABILISÉE AUX FINS DES PRESTATIONS ($)	ÂGE DE 58 ANS ($)	ÂGE DE 60 ANS ($)	ÂGE DE 63 ANS ($)
1 000 000	560 000	616 000	700 000
1 250 000	700 000	770 000	875 000
1 500 000	840 000	924 000	1 050 000
1 750 000	980 000	1 078 000	1 225 000
2 000 000	1 120 000	1 232 000	1 400 000
2 250 000	1 260 000	1 386 000	1 575 000
2 500 000	1 400 000	1 540 000	1 750 000
2 750 000	1 540 000	1 694 000	1 925 000
3 000 000	1 680 000	1 848 000	2 100 000
3 250 000	1 820 000	2 002 000	2 275 000
3 500 000	1 960 000	2 156 000	2 450 000

1) Un paiement supplémentaire de 30 % du salaire de base final est versé au cours de la première année de retraite.

2) Les prestations de retraite ne sont réduites d'aucune prestation payable aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec à la retraite.

Le tableau 15 présente de l'information complémentaire sur les arrangements de retraite pour chaque membre de la haute direction désigné.

Tableau 15 — Information complémentaire sur les arrangements de retraite

	ANNÉES DE SERVICE DONNANT DROIT À PENSION AU 31 OCTOBRE 2006	COÛT DU SERVICE ANNUEL EN 2006 ($)	OBLIGATION TOTALE AU TITRE DE PRESTATIONS DE RETRAITE ACCUMULÉES AU 31 OCTOBRE 2006 ($)	PRESTATIONS DE RETRAITE ANNUELLES ESTIMATIVES PAYABLES À L'ÂGE NORMAL DE LA RETRAITE ($)
Richard E. Waugh	36	553 000	20 002 000	1 593 000
Luc A. Vanneste	11	187 000	1 379 000	254 000
Sarabjit S. Marwah	27	289 000	8 026 000	743 000
Robert L. Brooks	38	231 000	8 874 000	651 000
Brian J. Porter	13	148 000	1 140 000	212 000

1) Le coût du service annuel représente la valeur de la prestation de retraite projetée, gagnée au cours de l'année.

2) L'obligation totale au titre des prestations de retraite accumulées représente la valeur de la prestation de retraite projetée, gagnée pour toutes les années de service jusqu'à présent.

3) Les prestations de retraite annuelles estimatives payables à l'âge normal de la retraite sont estimées d'après le total des années de service projetées à l'âge normal de la retraite, la rémunération pour l'exercice 2006 et les modalités des conventions de retraite actuelles.

4) Le coût estimatif de ces prestations de retraite futures est calculé chaque année par les actuaires indépendants de la Banque, selon les mêmes méthode et hypothèses utilisées pour établir les obligations au titre du régime de retraite en fin d'exercice, comme l'indique la note 17 des états financiers consolidés de 2006. Un taux d'actualisation de 5,5 % par année et une augmentation de 4,0 % par année de la rémunération future constituent les principales hypothèses.

5) Les coûts estimatifs de ces prestations futures supposent que toutes les prestations sont acquises. Les prestations de retraite complémentaires de MM. Vanneste, Marwah et Porter ne leur sont pas encore acquises.

6) Les coûts estimatifs de ces prestations futures supposent que les membres de la haute direction désignés prendront leur retraite à l'âge normal de la retraite. Dans l'hypothèse où ils prendraient immédiatement leur retraite, ces montants demeureraient sensiblement les mêmes en raison de la réduction pour retraite anticipée qui s'appliqueraient pour tenir compte de la période de paiement plus longue.

7) L'incidence des cotisations des membres de la haute direction désignés, le cas échéant, sur le coût estimatif de ces prestations futures est négligeable. Par conséquent, aucune cotisation des membres de la haute direction désignés n'a été prise en compte dans le calcul de ces coûts estimatifs.

8) Les coûts estimatifs de ces prestations futures sont fondés sur des hypothèses qui représentent les droits contractuels en cours; ces droits peuvent changer avec le temps.

9) Les méthodes utilisées pour calculer les coûts estimatifs indiqués ne sont pas identiques aux méthodes utilisées par d'autres sociétés et, par conséquent, ces montants peuvent ne pas être directement comparables d'une société à l'autre.

Changement de contrôle et licenciement sans motif valable

Les documents relatifs à chaque régime, y compris les ententes individuelles de retraite à l'égard des membres de la haute direction désignés comme il est indiqué plus haut à la rubrique « Prestations de retraite », exposent de façon détaillée les conditions d'acquisition des prestations dans de telles circonstances. La Banque n'a conclu aucun autre contrat de travail avec les membres de la haute direction désignés en ce qui a trait à un changement de contrôle ou à un licenciement sans motif valable.

Rémunération annuelle totale

La Banque définit la rémunération directe totale comme le total de la rémunération au comptant et de la rémunération en actions. Les tableaux 16i) à v) ci-dessous, qui sont des tableaux sommaires de la rémunération, ont pour objet de décrire de façon exhaustive la rémunération versée aux membres de la haute direction désignés.

Tableau 16i) — Sommaire de la rémunération du président et chef de la direction

RICHARD E. WAUGH PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION	2006 ($)	2005 ($)	2004 ($)
Comptant Salaire de base annualisé [1)]	1 000 000	1 000 000	1 000 000
Prime [2)]	1 600 000	1 500 000	1 600 000
Actions Unités d'actions liées au rendement octroyées [3)]	3 150 000	3 000 000	3 000 000
Options d'achat d'actions octroyées [4)]	3 150 000	3 000 000	3 000 000
Total de la rémunération directe	8 900 000	8 500 000	8 600 000
Retraite Coût du service annuel [5)]	553 000	533 000	465 000
Total de la rémunération	9 453 000	9 033 000	9 065 000

Nota :

1) Représente le salaire de base annualisé en vigueur à la fin de l'exercice financier et non la rémunération réelle. En 2004, ce montant tient compte d'un salaire annuel de 1 000 000 $ à compter du 2 décembre 2003.

2) Les primes indiquées comprennent les sommes reportées aux termes du régime d'UAR. Plutôt que de recevoir des paiements, M. Waugh a choisi de reporter la totalité de sa prime de 2006, 2005 et 2004 dans le cadre du régime d'encouragement des dirigeants (« RED ») en l'appliquant au régime d'UAR.

3) À compter de décembre 2004, la Banque a octroyé des UALR aux dirigeants admissibles. Pour obtenir de plus amples détails sur le régime d'UALR, voir « Rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction — Encouragements à moyen terme et à long terme ».

4) Pour 2006, le montant représente la valeur estimative de la rémunération au moment de l'octroi de 232 988 options octroyées à un prix de levée de 52,00 $. Pour 2005, le montant représente la valeur estimative de la rémunération au moment de l'octroi de 224 788 options octroyées à un prix de levée de 46,02 $. Pour 2004, le montant représente la valeur estimative de la rémunération de 230 768 options octroyées à un prix de levée de 39,00 $. Pour obtenir de plus amples détails sur le régime d'options d'achat d'actions, voir — « Rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction — Encouragements à moyen terme et à long terme ».

5) Le coût du service annuel représente la valeur de la prestation de retraite projetée, gagnée au cours de l'exercice, comme il est décrit à la rubrique « Prestations de retraite » de la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations.

Tableau 16ii) — Sommaire de la rémunération du vice-président à la direction et chef des affaires financières

LUC A. VANNESTE VICE-PRÉSIDENT À LA DIRECTION ET CHEF DES AFFAIRES FINANCIÈRES	2006 ($)	2005 ($)	2004 ($)
Comptant Salaire de base annualisé [1)]	400 000	350 000	275 000
Prime [2)]	550 000	375 000	270 000
Actions Unités d'actions liées au rendement octroyées [3)]	600 000	413 000	325 000
Options d'achat d'actions octroyées [4)]	600 000	412 000	325 000
Total de la rémunération directe	2 150 000	1 550 000	1 195 000
Retraite Coût du service annuel [5)]	187 000	165 000	102 000
Total de la rémunération	2 337 000	1 715 000	1 297 000

Nota :

1) Représente le salaire de base annualisé en vigueur à la fin de l'exercice financier et non la rémunération réelle. En 2006, ce montant tient compte d'un salaire annuel de 400 000 $ à compter du 1er novembre 2005. Pour 2005, il tient compte d'un salaire annuel de 300 000 $ à compter du 1er novembre 2004 et de 350 000 $ à compter du 1er juin 2005. Pour 2004, il tient compte d'un salaire annuel de 275 000 $ à compter du 1er novembre 2003.

2) Les primes indiquées comprennent les sommes reportées aux termes du régime d'UAR. Plutôt que de recevoir des paiements, M. Vanneste a choisi de reporter la totalité de sa prime de 2006 et 75 % de sa prime de 2005 dans le cadre du régime d'encouragement des dirigeants (« RED ») en l'appliquant au régime d'UAR. M. Vanneste n'a pas choisi de reporter quelque tranche de sa prime dans des UAR en 2004.

3) À compter de décembre 2004, la Banque a octroyé des UALR aux dirigeants admissibles. Pour obtenir de plus amples détails sur le régime d'UALR, voir « Rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction — Encouragements à moyen terme et à long terme ».

4) Pour 2006, le montant représente la valeur estimative de la rémunération au moment de l'octroi de 44 380 options octroyées à un prix de levée de 52,00 $. Pour 2005, le montant représente la valeur estimative de la rémunération au moment de l'octroi de 30 872 options octroyées à un prix de levée de 46,02 $. Pour 2004, le montant représente la valeur estimative de la rémunération de 25 000 options octroyées à un prix de levée de 39,00 $. Pour obtenir de plus amples détails sur le régime d'options d'achat d'actions, voir — « Rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction — Encouragements à moyen terme et à long terme ».

5) Le coût du service annuel représente la valeur de la prestation de retraite projetée, gagnée au cours de l'exercice, comme il est décrit à la rubrique « Prestations de retraite » de la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations.

Tableau 16iii) — Sommaire de la rémunération du vice-président du conseil et chef de l'administration

SARABJIT S. MARWAH VICE-PRÉSIDENT DU CONSEIL ET CHEF DE L'ADMINISTRATION	2006 ($)	2005 ($)	2004 ($)
Comptant Salaire de base annualisé [1)]	550 000	550 000	450 000
Prime [2)]	725 000	575 000	450 000
Actions Unités d'actions liées au rendement octroyées [3)]	1 100 000	900 000	800 000
Options d'achat d'actions octroyées [4)]	1 100 000	900 000	750 000
Total de la rémunération directe	3 475 000	2 925 000	2 450 000
Retraite Coût du service annuel [5)]	289 000	259 000	173 000
Total de la rémunération	3 764 000	3 184 000	2 623 000

Nota :

1) Représente le salaire de base annualisé en vigueur à la fin de l'exercice financier et non la rémunération réelle. Pour 2006 et 2005, ce montant tient compte d'un salaire annuel de 550 000 $ à compter du 1er juin 2005. Pour 2004, il tient compte d'un salaire annuel de 450 000 $.

2) Les primes indiquées comprennent les sommes reportées aux termes du régime d'UAR. Plutôt que de recevoir des paiements, M. Marwah a choisi de reporter la totalité de sa prime de 2006, 2005 et 2004 dans le cadre du régime d'encouragement des dirigeants (« RED ») en l'appliquant au régime d'UAR.

3) À compter de décembre 2004, la Banque a octroyé des UALR aux dirigeants admissibles. Pour obtenir de plus amples détails sur le régime d'UALR, voir « Rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction — Encouragements à moyen terme et à long terme ».

4) Pour 2006, le montant représente la valeur estimative de la rémunération au moment de l'octroi de 81 360 options octroyées à un prix de levée de 52,00 $. Pour 2005, le montant représente la valeur estimative de la rémunération au moment de l'octroi de 67 436 options octroyées à un prix de levée de 46,02 $. Pour 2004, le montant représente la valeur estimative de la rémunération de 57 692 options octroyées à un prix de levée de 39,00 $. Pour obtenir de plus amples détails sur le régime d'options d'achat d'actions, voir — « Rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction — Encouragements à moyen terme et à long terme ».

5) Le coût du service annuel représente la valeur de la prestation de retraite projetée, gagnée au cours de l'exercice, comme il est décrit à la rubrique « Prestations de retraite » de la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations.

Tableau 16iv) — Sommaire de la rémunération du vice-président du conseil et trésorier du Groupe

ROBERT L. BROOKS VICE-PRÉSIDENT DU CONSEIL ET TRÉSORIER DU GROUPE	2006 ($)	2005 ($)	2004 ($)
Comptant Salaire de base annualisé [1)]	425 000	405 000	405 000
Prime [2)]	650 000	550 000	525 000
Actions Unités d'actions liées au rendement octroyées [3)]	750 000	650 000	630 000
Options d'achat d'actions octroyées [4)]	650 000	650 000	630 000
Total de la rémunération directe	2 475 000	2 255 000	2 190 000
Retraite Coût du service annuel [5)]	231 000	213 000	185 000
Total de la rémunération	2 706 000	2 468 000	2 375 000

Nota :

1) Représente le salaire de base annualisé en vigueur à la fin de l'exercice financier et non la rémunération réelle. Pour 2006, ce montant tient compte d'un salaire annuel de 425 000 $ à compter du 17 janvier 2006. Pour 2005 et 2004, le montant tient compte d'un salaire annuel de 405 000 $.

2) Les primes indiquées comprennent les sommes reportées aux termes du régime d'UAR. Plutôt que de recevoir des paiements, M. Brooks a choisi de reporter la totalité de sa prime de 2006 et de 2005 et 50 % de sa prime de 2004 dans le cadre du régime d'encouragement des dirigeants (« RED ») en l'appliquant au régime d'UAR.

3) À compter de décembre 2004, la Banque a octroyé des UALR aux dirigeants admissibles. Pour obtenir de plus amples détails sur le régime d'UALR, voir « Rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction — Encouragements à moyen terme et à long terme ».

4) Pour 2006, le montant représente la valeur estimative de la rémunération au moment de l'octroi de 48 076 options octroyées à un prix de levée de 52,00 $. Pour 2005, le montant représente la valeur estimative de la rémunération au moment de l'octroi de 48 704 options octroyées à un prix de levée de 46,02 $. Pour 2004, le montant représente la valeur estimative de la rémunération de 48 460 options octroyées à un prix de levée de 39,00 $. Pour obtenir de plus amples détails sur le régime d'options d'achat d'actions, voir — « Rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction — Encouragements à moyen terme et à long terme ».

5) Le coût du service annuel représente la valeur de la prestation de retraite projetée, gagnée au cours de l'exercice, comme il est décrit à la rubrique « Prestations de retraite » de la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations.

Tableau 16v) — Sommaire de la rémunération du vice-président à la direction et chef, Risque

BRIAN J. PORTER VICE-PRÉSIDENT À LA DIRECTION ET CHEF, RISQUE	2006 ($)
Comptant Salaire de base annualisé [1]	450 000
Prime [2]	650 000
Actions Unités d'actions liées au rendement octroyées [3]	950 000
Options d'achat d'actions octroyées [4]	950 000
Total de la rémunération directe	3 000 000
Retraite Coût du service annuel [5]	148 000
Total de la rémunération	3 148 000

Nota :

1) Représente le salaire de base annualisé en vigueur à la fin de l'exercice financier et non la rémunération réelle. Pour 2006, ce montant tient compte d'un salaire annuel de 450 000 $ à compter du 1er novembre 2005.

2) Les primes indiquées comprennent les sommes reportées aux termes du régime d'UAR. M. Porter n'a pas choisi d'effectuer de report pour 2006, sa première année d'admissibilité au programme.

3) À compter de décembre 2004, la Banque a octroyé des UALR aux dirigeants admissibles. Pour obtenir de plus amples détails sur le régime d'UALR, voir « Rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction — Encouragements à moyen terme et à long terme ».

4) Pour 2006, le montant représente la valeur estimative de la rémunération au moment de l'octroi de 70 268 options octroyées à un prix de levée de 52,00 $. Pour obtenir de plus amples détails sur le régime d'options d'achat d'actions, voir — « Rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction — Encouragements à moyen terme et à long terme ».

5) Le coût du service annuel représente la valeur de la prestation de retraite projetée, gagnée au cours de l'exercice, comme il est décrit à la rubrique « Prestations de retraite » de la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations.

Tableau 17 — Ratio des coûts de gestion

La Banque démontre un engagement constant envers une communication de l'information ouverte et transparente qui est utile pour les actionnaires et les autres personnes intéressées, et elle a travaillé de concert avec les autres grandes institutions financières canadiennes à mettre au point une norme uniforme pour le calcul et la présentation du ratio des coûts de gestion.

Le tableau ci-dessous présente la rémunération totale versée au chef de la direction, au chef des finances et aux trois membres de la haute direction les mieux rémunérés pour chacun des trois derniers exercices en pourcentage du bénéfice net après impôts.

ANNÉE	RÉMUNÉRATION TOTALE GLOBALE (en milliers de dollars)	BÉNÉFICE NET APRÈS IMPÔTS (en milliers de dollars)	RÉMUNÉRATION EN POURCENTAGE DU BÉNÉFICE NET APRÈS IMPÔTS
2006	21 408	3 579 000	0,60 %
2005	26 459	3 209 000	0,82 %
2004	26 203	2 908 000	0,90 %

Nota :

1) Les membres de la haute direction désignés par exercice sont :
   2006 : MM. Waugh, Vanneste, Marwah, Brooks, Porter
   2005 : MM. Waugh, Vanneste, Wilson, Chisholm, Marwah
   2004 : MM. Waugh, Marwah, Wilson, Chisholm, Brooks

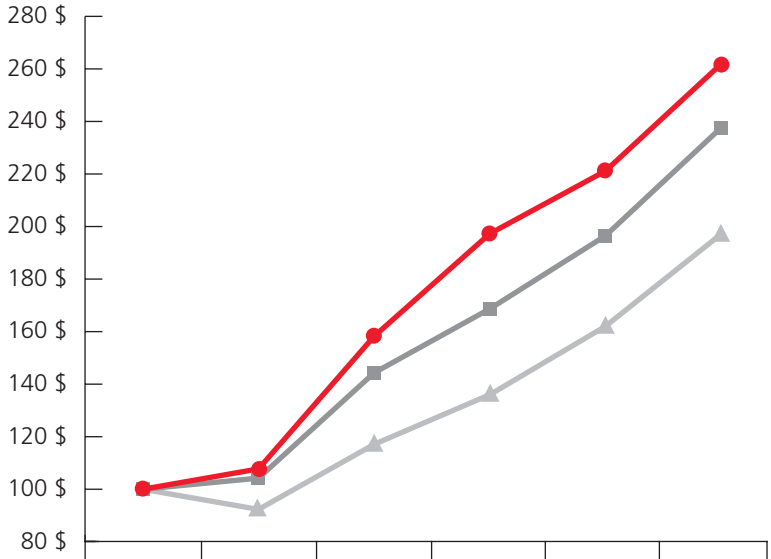
2) La rémunération globale pour chaque exercice comprend le salaire, l'encouragement annuel, la valeur des octrois d'UALR, la valeur de rémunération des options d'achat d'actions à la date d'octroi et le coût du service annuel de la retraite qui sont indiqués dans le tableau 16 : Sommaire de la rémunération.

3) Le bénéfice net après impôts représente le bénéfice net présenté dans l'état consolidé des résultats dans les états financiers consolidés de 2006.

GRAPHIQUE DU RENDEMENT DES ACTIONS

Au 31 octobre 2006, le graphique ci-dessous compare le rendement cumulatif total d'un placement de 100 $ effectué le 31 octobre 2001 dans des actions ordinaires de la Banque et le rendement total cumulatif de l'indice des banques S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX au cours de la période de cinq ans qui s'est terminée le 31 octobre 2006, dans l'hypothèse où tous les dividendes sont réinvestis.

Comparaison du rendement total des actions ordinaires sur 5 ans



	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Banque Scotia	100,00	107,74	158,23	197,27	221,14	261,82
Indice des banques S&P/TSX	100,00	104,23	144,31	168,67	196,47	237,59
Indice composé S&P/TSX	100,00	92,32	117,10	135,99	162,00	197,11

1) La Banque Scotia est l'une des sociétés inscrites comprises dans l'indice des banques S&P/TSX et l'indice composé S&P/TSX.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Le tableau 18 présente le montant global impayé au 7 décembre 2006 que les administrateurs, membres de la haute direction et employés (actuels et anciens) doivent à la Banque et à ses filiales. Les montants ne comprennent pas les prêts de caractère courant (se reporter à la note 6 sous le tableau 19).

Tableau 18 — Dette globale

Dette globale ($)

OBJET	ENVERS LA BANQUE OU SES FILIALES	ENVERS UNE AUTRE ENTITÉ
Achat d'actions	454 446	–
Autre	1 426 104	–

Prêts pour acheter des actions de la Banque et à l'égard d'autres programmes

Le tableau 19 présente les montants impayés que les administrateurs et les membres de la haute direction de la Banque ont empruntés auprès de la Banque ou de ses filiales en vue d'acheter des titres de la Banque et à d'autres fins. Les montants ne comprennent pas les prêts de caractère courant (se reporter à la note 6 sous le tableau 19). Les membres de la haute direction sont les hauts dirigeants de la Banque responsables des principales unités fonctionnelles et/ou qui élaborent les politiques de gestion de la Banque.

Tableau 19 — Prêts consentis dans le cadre du programme d'achat de titres et d'autres programmes

NOM ET POSTE PRINCIPAL (A)	PARTICIPATION DE L'ÉMETTEUR (B)	ENCOURS LE PLUS ÉLEVÉ AU COURS DE L'EXERCICE FINANCIER TERMINÉ LE 31 OCTOBRE 2006 ($) (C)	MONTANT IMPAYÉ AU 7 DÉCEMBRE 2006 ($) (D)	ACHATS DE TITRES AVEC AIDE FINANCIÈRE AU COURS DE L'EXERCICE FINANCIER TERMINÉ LE 31 OCTOBRE 2006 (nbre) (E)
PROGRAMME D'ACHAT DE TITRES				
Vice-président du conseil				
Sarabjit S. Marwah	Prêteur	102 205	79 875	–
Ancien vice-président du conseil				
Robert W. Chisholm	Prêteur	299 473	293 955	–
Vice-présidente à la direction				
Sylvia D. Chrominska	Prêteur	82 675	80 616	–
AUTRES PROGRAMMES				
Vice-président à la direction				
Robert H. Pitfield	Prêteur	1 482 066	1 426 104	s.o.

1) Depuis le 1er mars 2001, la Banque a mis fin à son programme de prêts à taux réduit offert aux employés et dirigeants au Canada. Avant le 1er mars 2001, la Banque avait une politique de prêt générale qui permettait aux dirigeants et employés de la Banque et de ses filiales d'emprunter des sommes d'argent afin d'acheter des titres de la Banque. Ces prêts étaient consentis sous forme de billets à demande comportant un taux d'intérêt lié au rendement en dividendes des actions ordinaires de la Banque, le taux minimal étant de 4 % pour les actions ordinaires, ou lié à 70 % du taux préférentiel pour les actions privilégiées. Les prêts étaient assujettis à une durée maximale de 10 ans et à une limite d'une fois le salaire. Les titres achetés avec le produit des prêts, d'une valeur suffisante pour acquitter les soldes des prêts, sont détenus sous garde jusqu'au moment où les prêts sont remboursés. Tous les prêts consentis avant le 1er mars 2001 seront respectés jusqu'à l'échéance. Pour les hypothèques, cette période de droits acquis sera prolongée jusqu'à la prochaine date d'échéance de la durée courante de l'hypothèque. Les employés sont admissibles aux produits de crédit de détail offerts à la clientèle au meilleur taux consenti à la clientèle.

2) Des comptes VISA* classique Scotia sont offerts aux employés, les intérêts exigés étant de la moitié des taux ordinaires de la clientèle. Des comptes VISA* Or Scotia® sont offerts aux employés aux taux offerts à la clientèle. (*Visa Int./Usager lic. La Banque de Nouvelle-Écosse, ®Marque de commerce déposée de La Banque de Nouvelle-Écosse).

3) À des fins d'information uniquement, les politiques ci-dessous étaient en vigueur pour les prêts consentis avant le 1er mars 2001 et qui ne sont pas encore remboursés :
   - Pour avoir droit à un prêt à taux privilégié, l'employé devait avoir un rendement satisfaisant et remplir les critères du crédit consenti à la clientèle (notamment fournir des garanties accessoires). Les prêts à taux privilégié représentaient un avantage imposable, l'impôt étant établi sur la différence entre le taux privilégié et le taux réputé en vertu des lois fiscales applicables.
   - Les taux d'intérêt variaient d'un prêt à l'autre selon le but du prêt. Le meilleur taux offert aux cadres sur des prêts à la consommation était de la moitié du taux préférentiel de la Banque, sous réserve d'un taux minimum de 4 % ou le taux préférentiel, s'il était moins élevé, pour une durée maximale de cinq ans, sous réserve d'une limite d'une fois le salaire.
   - Les cadres avaient droit à des prêts à l'habitation afin de les aider à acheter une résidence principale. La politique relative aux prêts à l'habitation permettait un prêt à demande jusqu'à concurrence de 20 % du moindre du prix d'achat ou de la valeur constatée par expertise, sous réserve d'un maximum de 60 000 $ (cette limite de 60 000 $ ne s'appliquait pas aux prêts établis avant 1993), à un taux d'intérêt correspondant à la moitié du taux le plus avantageux de la Banque pour les prêts hypothécaires ordinaires (d'une durée de un à cinq ans), sous réserve d'un taux minimal de 4 % (avant 1993, fixé à 4 %), pour une durée maximale de 15 ans.
   - Des prêts hypothécaires visant à financer une résidence principale étaient offerts à tous les employés admissibles, à un taux généralement inférieur de 1 % au taux hypothécaire ordinaire de la clientèle. Les durées variaient, au gré du débiteur hypothécaire, de six mois à sept ans, la période d'amortissement étant d'une durée maximale de 25 ans.

4) Dans le cas de certains dirigeants, le montant maximal de tous les prêts (aussi bien à taux privilégié qu'aux taux de la clientèle), en excluant les prêts hypothécaires garantis par la résidence principale de l'employé, correspond à deux fois le salaire annuel.

5) Les prêts et les autres formes de crédit aux dirigeants et aux administrateurs font l'objet de restrictions en vertu de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* et des dispositions connexes de la *Securities Exchange Act*.

6) Les tableaux qui précèdent ne tiennent pas compte des prêts de caractère courant. Les prêts de caractère courant comprennent : i) les prêts aux employés consentis à des conditions qui ne sont pas plus favorables que celles des prêts consentis aux employés de façon générale, mais d'au plus 50 000 $ dans le cas d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction; ii) les prêts aux administrateurs et dirigeants qui sont employés à plein temps, si ces prêts sont entièrement garantis par leur résidence et ne dépassent pas leur salaire annuel; et iii) les prêts à des personnes physiques ou morales qui ne sont pas des employés à plein temps, si ces prêts sont consentis essentiellement aux mêmes conditions offertes aux autres clients ayant des cotes de crédit comparables et ne présentent pas davantage de risques que les risques usuels quant à la possibilité de recouvrement.

ASSURANCE DE LA RESPONSABILITÉ CIVILE DES ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS

La Banque a souscrit un contrat d'assurance de la responsabilité civile des administrateurs et dirigeants (volet A), contrat qui expire le 1er juin 2007. Le contrat protège les particuliers qui sont administrateurs et dirigeants dans des circonstances où la Banque n'est pas en mesure de les indemniser ou n'est pas autorisée à le faire. Le contrat a une limite de garantie de 50 000 000 $ et ne comporte pas de franchise. La prime annuelle à l'égard de cette assurance est de 427 000 $.

OFFRE PUBLIQUE DE RACHAT DANS LE COURS NORMAL DES ACTIVITÉS

La Banque a déposé un avis d'intention d'effectuer une offre publique de rachat dans le cours normal des activités lui permettant d'acheter jusqu'à 20 000 000 de ses actions ordinaires. Aux termes de l'avis, la Banque peut acheter ces actions entre le 12 janvier 2007 et le 11 janvier 2008, aux cours du marché, selon des montants et aux moments que la Banque fixera. Les achats seront effectués à la TSX. Les actions ordinaires de la Banque achetées aux termes de l'offre publique de rachat seront annulées. Une copie de l'avis peut être obtenue de la secrétaire de la Banque, à l'adresse indiquée ci-après.

DOCUMENTS SUPPLÉMENTAIRES

L'information financière concernant la Banque est fournie dans les états financiers comparatifs de la Banque et dans son rapport de gestion pour l'exercice financier 2006. D'autres renseignements concernant la Banque peuvent être obtenus sur les sites www.sedar.com ou www.sec.gov (à la rubrique des dépôts des sociétés dans EDGAR de la SEC). Les actionnaires peuvent obtenir sans frais un exemplaire de la version la plus récente des états financiers consolidés, des états financiers trimestriels, du rapport de gestion, de la notice annuelle et de la circulaire de la direction sollicitant des procurations en s'adressant à la secrétaire de la Banque, à l'adresse suivante :

Secrétaire de La Banque de Nouvelle-Écosse,
44, rue King Ouest
Scotia Plaza
Toronto (Ontario) Canada
M5H 1H1

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

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

Deborah M. Alexander
Vice-présidente à la direction, Services juridiques et Secrétariat général
Le 3 janvier 2007
Toronto (Ontario) Canada

PROPOSITIONS SOUMISES PAR DES ACTIONNAIRES

Les huit propositions d'actionnaires suivantes et les déclarations qui les accompagnent ont été soumises par trois actionnaires. Ces propositions portent sur des questions que les actionnaires prévoient soulever à l'assemblée annuelle des actionnaires.

Les propositions n°s 1 à 6 ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. Ces propositions ont été soumises en français et traduites en anglais par la Banque.

La proposition n° 7 a été soumise par l'Association of Retired Scotiabankers, a/s 180 Manresa Drive, Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3A 5W2. La proposition a été soumise en anglais et traduite en français par la Banque.

La proposition n° 8 a été soumise par M. J. Robert Verdun, 153-B, avenue Wilfred, Kitchener (Ontario) N2A 1X2, téléphone : 519-574-0252, télécopieur : 519-896-6912, courriel : bobverdun@rogers.com. La proposition a été soumise en anglais et traduite en français par la Banque.

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

PROPOSITION N^{O} 1

Il est proposé que soient divulgués aux actionnaires dans le rapport annuel de la Banque les noms des « experts » en rémunération, la durée de leur engagement, les sommes qui leur sont versées, la firme à laquelle ils appartiennent, la grille d'évaluation dont ils se servent, et le cas échéant toute autre forme de rétribution qui leur est versée ou aux firmes qui leur sont apparentées.

Les rémunérations stratosphériques des hauts dirigeants des sociétés ouvertes sont devenues au cours des dernières années l'objet d'une réprobation universelle. Il est temps que les actionnaires y mettent le holà ! Jean-François Khan, un des grands patrons de la presse française écrit :

« Lorsque des grands patrons se votent eux-mêmes des rémunérations himalayennes, des retraites dorées ou des primes faramineuses, cela prouve une déconnexion incroyable avec le réel, une forme de folie par égarement. Personne n'est 600 fois plus intelligent qu'un autre, encore moins 1 400 fois. Il faudrait exiger une taxation de 90 % des stock-options ».

La culture de cupidité et de voracité qui s'est installée dans plusieurs sociétés ouvertes est un facteur de corrosion et de déliquescence, à l'origine de la multiplication des scandales qui fourmillent partout dans le monde industrialisé.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION N^{O} 1

Dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations, la Banque a divulgué le nom de l'entreprise ayant fourni au cours de l'exercice 2006 au comité des ressources humaines du conseil d'administration des conseils indépendants en matière de rémunération des cadres, ainsi que les honoraires versés pour ces services. La Banque a aussi divulgué les honoraires versés au cours de l'exercice à l'égard d'autres services de consultation et d'administration que cette entreprise a fournis à la Banque. La direction de la Banque a aussi recours aux services d'autres conseillers en rémunération des cadres qui lui fournissent des données relatives à la concurrence au sein du marché, des analyses des tendances du marché et des conseils sur l'élaboration de programmes de rémunération. Le nom de ces entreprises et la description des services fournis ont aussi été divulgués dans la circulaire de la direction sollicitant des procurations.

Bien que la direction et le comité des ressources humaines engagent leurs propres conseillers qui possèdent une expertise pertinente pour les aider dans l'élaboration de programmes de rémunération de la direction et l'évaluation des niveaux de rémunération de la concurrence au sein du marché, le comité des ressources humaines est chargé d'établir et de mettre en œuvre la politique de rémunération des hauts dirigeants au mieux des intérêts de la Banque et des actionnaires. Ses recommandations sont par la suite soumises à l'approbation de l'ensemble du conseil. (Le rapport du comité des ressources humaines fait état de la rémunération des hauts dirigeants dans la circulaire de la direction sollicitant des procurations.)

Compte tenu de ce qui précède, la Banque estime qu'elle a fourni suffisamment d'informations quant au recours aux services de conseillers en rémunération des cadres et elle recommande par conséquent aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N^{O} 2

Il est proposé que la rémunération des hauts dirigeants soit en relation avec le salaire moyen des employés, les coûts de la Banque et ses succès financiers.

Le ratio entre la rémunération des hauts dirigeants, incluant les options d'achat et le salaire moyen des employés de la Banque doit être divulgué. La rémunération doit être allouée en fonction des résultats financiers obtenus. Une étude récente du *Régime de pension des employés municipaux de l'Ontario* (OMERS) n'a pu établir aucune corrélation entre les succès financiers de plus de soixante entreprises canadiennes cotées en bourse, dont la Banque Royale, et la rémunération des dirigeants. Il est donc logique de conclure que la rémunération des dirigeants de la Banque est fixée de façon arbitraire, au mépris des principes d'une bonne gouvernance et des intérêts des actionnaires.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION N^{O} 2

La rémunération de tous les employés, y compris des hauts dirigeants, tient compte des niveaux de rémunération de la concurrence au sein du marché, ainsi que du rendement individuel et du rendement de la Banque. Les primes de rendement annuelles versées à tous les employés, y compris aux hauts dirigeants, tiennent compte du succès et des résultats obtenus par la Banque par rapport aux paramètres financiers et à d'autres paramètres clés non financiers préétablis. C'est ce dont fait état la circulaire de la direction sollicitant des procurations. La rémunération totale d'un haut dirigeant (y compris celle reçue à la levée d'options d'achat d'actions) est étroitement liée au succès financier à long terme de la Banque, comme le reflète la fluctuation du cours des actions de la Banque, compte tenu du recours à des programmes d'intéressement fondés sur des actions à moyen terme et long terme (unités d'actions liées au rendement et options d'achat d'actions).

La Banque et le conseil d'administration se font un devoir d'assurer une communication transparente de l'information et d'adhérer aux principes de bonne gouvernance. Cet engagement est manifeste comme en font foi les améliorations continues apportées à la divulgation de la rémunération, particulièrement en ce qui a trait aux membres de la haute direction désignés. Par conséquent, nous recommandons aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N^{O} 3

Il est proposé que les options sur actions (stock-options) allouées aux hauts dirigeants soient rigoureusement alignées sur la valeur économique ajoutée (VEA) de la Banque.

Les options sur actions consenties aux dirigeants privilégient l'accroissement de la valeur des actions à court terme, et cela au détriment des intérêts des actionnaires de la Banque. *« Si les options peuvent être exécutables à court terme cela équivaut à verser de l'argent comptant*, dit Robert Bertram, vice-président exécutif du puissant régime de pension des enseignants de l'Ontario (Teacher's). *C'est se berner d'illusion que de laisser croire que les options sont liées à la valeur de l'action. Clairement, l'intérêt des actionnaires n'est pas pris en compte dans les plans d'octrois d'options d'achat ».*

On doit relier le coût et la levée des options à la création de la valeur pour les actionnaires. Si les bénéfices augmentent plus rapidement que les dettes, la valeur économique ajoutée est positive. Si la valeur économique ajoutée (VEA) est positive, les dirigeants ont créé de la valeur pour les actionnaires, si la VEA est négative, ils ont mis en danger les avoirs des actionnaires, même si à court terme l'action se transige à une valeur supérieure.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION N^{O} 3

La rémunération totale des membres de la haute direction se compose du salaire de base, des primes de rendement annuelles, des encouragements à moyen terme et des encouragements à long terme. Pour les hauts dirigeants principaux, le pourcentage représenté par la rémunération totale versée sous forme de rémunération en actions (intéressements à moyen terme et à long terme) est plus élevé, compte tenu de leur capacité d'influer sur les résultats à long terme de la Banque. La Banque voit les options d'achat d'actions (qui deviennent acquises à raison de 25 % par année sur quatre ans) comme une forme de rémunération à long terme valable et efficace liant les intérêts des actionnaires à ceux des porteurs d'options. Il faut noter que la valeur à long terme des options d'achat d'actions est directement touchée par les fluctuations du cours des actions qui est un indice de la rentabilité. La composition de la rémunération des hauts dirigeants est décrite en détail dans le rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction. Prise globalement, cette rémunération contrebalance de nombreux facteurs, notamment l'apport

individuel à la réussite de la Banque. Les programmes de rémunération, y compris le régime d'options d'achat d'actions, font l'objet d'un examen rigoureux en ce qui a trait à leur équité pour les actionnaires et les employés. Le conseil s'oppose vigoureusement à toute suggestion contraire. Nous recommandons aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N^{O} 4

Il est proposé qu'à partir d'un maximum de trois ans en date de la présente, le conseil d'administration de la Banque soit composé d'un minimum d'un tiers de ses membres de sexe féminin.

Le pourcentage de femmes qui siègent au conseil d'administration de la Banque est ridiculement bas, conséquence d'une vieille et archaïque tradition qui relègue les femmes à un statut inférieur dans les grandes institutions financières alors que ces dernières représentent plus de la moitié des diplômés des universités. Au Québec, 24 des sociétés d'État auront désormais pour obligation d'avoir la moitié des sièges de leur c.a. occupés par des femmes. Cet exemple devrait être suivi à plus long terme par la Banque dont la représentativité actuelle est celle d'un âge presque canonique, illustration de la chasse-gardée masculine des conseils d'administration de l'immense majorité des sociétés ouvertes. À preuve, 30 % des conseils d'entreprises canadiennes ne comptent qu'une seule femme; 12 % en ont deux; 4 %, trois; 1 % quatre, et 1 %, 5, dont exceptionnellement la Banque nationale du Canada.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION N^{O} 4

Le conseil d'administration de la Banque compte 16 membres, dont quatre sont des femmes. Ce chiffre soutient très bien la comparaison avec tous les conseils d'administration de grandes banques et sociétés canadiennes en général. Le conseil est conscient de l'importance de l'équilibre des genres et vise à long terme une plus grande représentation des femmes parmi ses membres. Toutefois, le genre n'est qu'un des nombreux facteurs pris en considération dans la recherche d'administrateurs éventuels.

Le comité de gouvernance et du régime de retraite agit en qualité de comité des mises en candidatures pour la Banque. Le comité examine régulièrement la composition du conseil afin de s'assurer que son niveau de compétence, sa représentation géographique et la diversité de ses membres sont satisfaisants, et il formule des recommandations au conseil. Ce comité prend en considération et met à jour une grille des compétences de chaque administrateur actuel et de celles exigées par l'ensemble du conseil. Ces compétences sont prises en considération lorsque de nouveaux candidats sont proposés. Les facteurs dont le comité et le conseil tiennent compte dans leur examen de candidats potentiels sont notamment : l'importance du rôle joué au sein du secteur d'activité, de l'institution ou de la profession; la résidence dans certaines régions géographiques où la Banque exerce ses activités et leur connaissance de celles-ci; l'intégrité, la loyauté et la capacité de susciter la confiance du public; la solidité et l'indépendance du jugement démontré sur le plan commercial; le compétences financières; et la connaissance et la compréhension des questions d'intérêt public ainsi qu'une bonne connaissance des affaires locales, nationales et internationales.

Le conseil a le devoir de proposer des candidats aux postes d'administrateurs qui, de l'avis du conseil, peuvent le mieux contribuer à la gérance de la Banque, compte tenu des besoins de la Banque à un moment donné. Il serait inopportun de contraindre le conseil à imposer une exigence selon laquelle un nombre fixe d'administrateurs doivent être des femmes. Pour ces raisons, nous recommandons aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N^{O} 5

Il est proposé que le rapport annuel comporte un résumé exhaustif des états financiers des filiales de la Banque.

L'article 157.(2) de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et 310(2) de la *Loi sur les banques* stipulent que *« les actionnaires ainsi que leurs représentants personnels peuvent, sur demande, examiner gratuitement les états financiers des filiales et en tirer copie pendant les heures d'ouverture des bureaux »*. Lorsque la compagnie s'oppose à la demande de consultation d'un actionnaire, cela entraîne de la part de ce dernier des frais judiciaires importants, rendant ainsi difficile ou illusoire la reconnaissance de ce droit qui serait en partie satisfaite par la publication dans le rapport annuel d'un résumé des états financiers des filiales de la Banque.

Au vrai, un actionnaire avisé ne peut exercer son vote que s'il possède des informations précises et vérifiées de toutes les activités de l'entreprise, incluant les filiales dont les états financiers sont actuellement soustraits à l'examen des actionnaires. Une culture du secret est à l'encontre des principes d'une bonne gouvernance. Il est

contre la logique et la nature des choses qu'une société cotée en bourse faisant appel à l'investissement public, soit à la fois ouverte et fermée!

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION N^{O} 5

La Banque est régie par la *Loi sur les banques* mais n'est pas visée par les dispositions de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*.

La performance financière de la Banque et de l'ensemble de ses filiales est déclarée au moyen des états financiers consolidés conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada et aux exigences de la *Loi sur les banques*. Le périmètre de consolidation est décrit en détail à la note 1 afférente aux états financiers consolidés, Principales conventions comptables.

La *Loi sur les banques* autorise judicieusement les banques à refuser qu'une personne examine les états financiers des filiales. Ces états financiers peuvent en effet renfermer une information sensible sur le plan de la concurrence, qui pourrait être préjudiciable pour la Banque ou la filiale si elle était divulguée. Le mécanisme de révision judiciaire prévu par la *Loi sur les banques* en ce qui a trait à une décision de la Banque de refuser l'examen des états financiers d'une filiale procure un juste équilibre entre les besoins de la Banque et le droit de l'actionnaire de consulter les états financiers des filiales. Nous sommes d'avis que les dispositions de la *Loi sur les banques* à cet égard sont appropriées et nous recommandons aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N^{O} 6

Compte tenu des vives inquiétudes exprimées par de nombreux observateurs et régulateurs quant aux effets des fonds dits « de couverture » (hedge funds) sur la stabilité du système financier, il est proposé que la Banque rende publique l'information sur sa participation, directe ou indirecte, dans ce type d'activités.

La puissance des hedge funds menace la planète finance, titrait le supplément du *Monde économie* du 3 octobre 2006. Il est notamment fait état du fonds spéculatif américain Amaranth qui a perdu plus de 6 milliards US de dollars en deux jours en spéculant sur le marché du gaz, soit plus que la moitié de ses actifs. Le journal rappelle l'effondrement d'un autre fonds américain LTCM qui avait obligé la Réserve fédérale de ce pays à baisser ses taux d'intérêt pour éviter des effets en chaîne sur le système financier. Le journal LA PRESSE du 5 octobre 2006 révèle pour sa part que l'ACCOVAM* recommande que les fonds spéculatifs devraient être règlementés pour protéger les investisseurs. Ce genre de fonds a triplé au cours des dernières années. La plupart, basés dans les paradis fiscaux, restent opaques et échappent aux contrôles. Ils ne sont régulés qu'indirectement à travers la surveillance des banques dont ils sont les créanciers.

* Association canadienne des courtiers en valeurs mobilières.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION N^{O} 6

Les fonds de couverture font l'objet d'une certaine attention à mesure que ce secteur poursuit sa croissance et son évolution. Même si le secteur des fonds de couverture suscite certaines critiques, nous croyons que les fonds de couverture constituent une catégorie d'actif légitime et importante et qu'ils représentent un risque acceptable lorsqu'ils sont utilisés avec discernement.

À tout le moins, nous avons recours à un processus de gestion du risque aussi rigoureux que dans le cas de quelque placement ou relation avec une contrepartie. La Banque fait affaire avec un nombre relativement petits de fonds de couverture et n'a subi jusqu'à présent aucune perte découlant de ses activités dans ces fonds. Notre risque global est faible (principalement dans des instruments dérivés et le courtage de premier ordre). Par conséquent, l'exposition de la Banque aux fonds de couverture n'est pas présentée de façon isolée, mais est prise en compte dans le rapport annuel dans un certain nombre de rubriques, comme le rapport de gestion (tableaux 14 et 19 des prêts — Prêts et acceptations par secteur géographique et par catégorie d'emprunteur et tableau 26 — Actif pondéré en fonction du risque). De plus, la Banque a divulgué certains renseignements concernant son risque des fonds de couverture au cours des conférences trimestrielles avec les analystes, lorsque ces renseignements lui étaient demandés.

De façon plus générale, il faut souligner que David Dodge, le gouverneur de la Banque du Canada, a récemment déclaré que les fonds de couverture ne posent pas de « problème systémique pour le moment ». De plus, Alan Greenspan, qui était auparavant président du conseil du Federal Reserve Board, a déclaré que les fonds de couverture sont un choix de placement de plus en plus important au sein d'un système financier très efficace. Bien que le risque systémique soit une question à laquelle nous nous intéressons, nous ne croyons pas pour l'instant que les fonds de couverture menacent la stabilité du système financier.

Compte tenu des commentaires formulés ci-dessus, le conseil est d'avis que le niveau actuel de divulgation est approprié et nous recommandons par conséquent aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N^O 7

Il est proposé que les avantages des retraités de la Banque Scotia, qui ont été dévalorisés, réduits et éliminés au cours des quelques dernières années, soient rétablis afin de les aider à maintenir leur niveau de vie.

Explication de l'actionnaire — La rente de retraite annuelle moyenne des 8 332 retraités et bénéficiaires de la Banque Scotia s'établit actuellement à 14 472 $, un montant qui est bien au-dessous du seuil de la pauvreté reconnu au Canada. De plus, la rente de retraite moyenne de 5 795 de ces personnes (ou 70 % de tous les retraités) n'atteint que 6 205 $ par année. Autrement dit, au moins 2 900 retraités ou plus reçoivent une rente annuelle inférieure à 6 205 $.

Les rentes versées sont conformes aux modalités de l'acte de fiducie du régime de retraite de la Banque Scotia visant les retraités. Néanmoins, compte tenu de ces rentes modestes versées à un si grand nombre, il est difficile de justifier pourquoi le conseil d'administration approuverait la dévalorisation ou l'élimination de plusieurs avantages des retraités, particulièrement lorsque la Banque engrange constamment des profits annuels records de l'ordre de plusieurs milliards de dollars.

Les réductions ou éliminations des avantages des retraités effectuées récemment sont notamment les suivantes :

- Un facteur de coassurance de 20 % a été introduit dans l'assurance-médicaments.
- La garantie visant les services d'un massothérapeute, aux termes du régime de soins médicaux de la Banque, a été éliminée.
- L'intervalle de six mois pour les soins dentaires préventifs a été porté à neuf mois.
- Malgré la hausse croissante du taux d'inflation, le montant de la garantie couvrant les soins infirmiers privés est demeuré le même depuis de nombreuses années.
- Les taux d'intérêt privilégiés sur les nouveaux prêts aux retraités ont été éliminés.
- La prime de Noël de 300 $ accordée auparavant aux retraités a été supprimée.
- Les années de service accumulées pour le calcul des allocations de retraite ont été plafonnées en 1994.
- La pratique antérieure visant à consentir aux retraités des rajustements annuels ponctuels deux années et plus après le départ à la retraite a été éliminée dans les dernière années. Il s'agit maintenant d'un politique intermittente aux termes de laquelle seuls les retraités admissibles qui ont pris leur retraite avant le 1er janvier 1999 ont bénéficié de rajustements annuels en 2004, 2005 et 2006. Or, notre régime de retraite réalise des surplus actuariels annuels de l'ordre de plusieurs millions de dollars.
- Les demandes formulées pour que la politique de rajustement ponctuel inclue aussi une hausse annuelle minimale pour les retraités dont la rente est peu élevée ont été rejetées.
- L'introduction de la soi-disant « contribution-santé » en Ontario a entraîné une augmentation des coûts liés à la santé pour de nombreux retraités de cette province. Or, la Banque refuse de défrayer ces retraités, comme elle le fait pour les retraités (et le personnel actif) qui paient de telles contributions dans d'autres provinces.
- La formule utilisée pour calculer la récupération aux termes du RPC dans le but de diminuer les rentes finales versées aux retraités par le régime de retraite de la Banque Scotia est injuste et défavorise de nombreux retraités. Cette situation désavantage encore plus les personnes qui choisissent de prendre une retraite anticipée.
- Auparavant, les employés sur le point de prendre leur retraite n'étaient pas informés qu'ils avaient le choix de transférer la totalité ou une partie de leur allocation de retraite à un REER de conjoint (plutôt qu'à leur propre REER) s'il était avantageux pour eux de le faire. Par conséquent, un certain nombre de retraités se sont retrouvés perdants en ne choisissant pas l'option de partage du revenu.

Des démarches ont été entreprises en de nombreuses occasions à l'interne, au cours des deux dernières années, auprès des hauts dirigeants et du conseil d'administration de la Banque en vue de corriger ces situations, mais sans résultat.

Cette démarche des retraités ne vise pas à améliorer leur situation ***mais simplement à l'empêcher de se détériorer***.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION N^O^ 7

La Banque reconnaît le rôle important qu'ont joué les retraités dans le succès de la Banque.

Comme l'indiquent les actionnaires, les rentes de retraite sont versées aux retraités admissibles conformément aux modalités du régime de retraite de la Banque Scotia. Il est normal de retrouver dans un régime de retraite, tel que le régime de retraite de la Banque Scotia, un large éventail de niveaux de rentes étant donné que le niveau réel des prestations de retraite que reçoit un membre est tributaire d'un certain nombre de facteurs, notamment la durée de sa participation au régime, ses gains pendant sa période d'emploi, sa situation d'employé à temps partiel ou à temps plein et la date de son départ à la retraite (p. ex., retraite anticipée ou à l'âge normal). De temps à autre, la Banque prend en considération — et a déjà accordé — des augmentations des prestations de retraite. Dans le cadre de sa réflexion, la Banque tient compte de facteurs tels que l'inflation, le temps écoulé depuis le départ à la retraite, la pratique de la concurrence au sein du marché ainsi que le coût de l'augmentation envisagée.

La Banque gère ses régimes d'avantages de manière à ce qu'ils soient équitables pour tous les intéressés, qu'ils demeurent concurrentiels et qu'ils soient viables à long terme. Compte tenu de ces objectifs, des modifications ont été apportées à plusieurs régimes d'avantages et non seulement à ceux qui touchent les retraités. La Banque va continuer de surveiller attentivement le coût, l'efficacité et la compétitivité de ses programmes d'avantages.

Les retraités ont largement contribué au succès de la Banque. La Banque verse des rentes de retraite suivant les modalités du régime de retraite de la Banque Scotia et elle accorde des avantages conformément à un principe d'équité et de viabilité économique. Pour ces raisons, le conseil recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N^O 8 — Interprétation plus stricte de la définition d'administrateur « indépendant »

Un administrateur de la Banque ne devrait pas être considéré comme « indépendant » s'il a été membre de la haute direction désigné d'une autre société en même temps que l'un des membres de la haute direction désignés actuels de la Banque. Autrement dit, si l'un des cinq principaux dirigeants actuels de la Banque a déjà occupé un poste de haute direction dans une autre société, les autres membres de la haute direction désignés avec lesquels il travaillait au sein de cette autre société ne doivent pas être considérés comme des administrateurs « indépendants » de la Banque tant que cet ancien collègue continue d'occuper des fonctions de membre de la haute direction désigné de la Banque. Le New York Stock Exchange interprète de façon de plus en plus stricte la définition « d'administrateur indépendant » et invite les sociétés inscrites à prendre en considération l'ensemble des faits et circonstances pertinents au moment de juger de l'indépendance d'un administrateur. La politique qui est proposée est compatible avec cette directive du NYSE.

Explication de l'actionnaire :

Avant octobre 2000, Karen Maidment était chef des finances de Clarica, compagnie d'assurance sur la vie, pendant qu'au même moment, Robert Astley était chef de la direction de la même compagnie. Mme Maidment, maintenant chef des finances de la Banque de Montréal, entretient des liens très étroits avec M. Astley, ayant parlé en sa faveur dans le cadre d'un événement parrainé par la BMO dans sa localité de Waterloo (Ontario) après qu'une enquête judiciaire eut conclu que l'ancienne société de M. Astley avait agi d'une manière contraire à l'éthique dans le cadre du financement de RIM Park dans la ville de Waterloo. Dans le cadre de ses fonctions d'administrateur de la Banque de Montréal, M. Astley est membre du comité de la rémunération des cadres, lequel est chargé de fixer la rémunération de Mme Maidment. Aux termes de la politique du NYSE, le comité de la rémunération doit se composer entièrement d'administrateurs indépendants. Une interprétation plus stricte de la définition éliminerait ce type de lacune de la supervision indépendante des membres de la haute direction désignés.

NOTA : En vertu de la *Loi sur les banques*, la Banque est tenue d'inclure les déclarations des actionnaires qui précèdent dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations, mais elle n'appuie ou ne soutient ni ne cautionne de quelque manière, ou à quelque fin, les déclarations (ou l'une ou l'autre de celles-ci) qui y sont faites.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION N^O 8

L'indépendance des administrateurs est importante et elle contribue à la bonne gouvernance de la Banque. La Banque a adopté des normes d'indépendance catégoriques. Ces normes sont présentées à l'appendice 3 de la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations. Aux termes des normes d'indépendance de la Banque, le conseil est tenu d'examiner l'ensemble des faits et circonstances pertinents au moment d'évaluer l'indépendance des administrateurs. Une relation professionnelle antérieure entre des personnes qui étaient auparavant membres de la haute direction

désignés d'une autre société et qui se retrouvent par la suite à occuper des fonctions respectives de membres de la haute direction désignés et d'administrateurs de la Banque pourrait entraîner une situation où il serait opportun que l'administrateur s'abstienne d'examiner une question, comme l'approbation de la rémunération des membres de la haute direction désignés. Toutefois, le conseil est d'avis que des relations antérieures de cette nature ne créent pas automatiquement une situation entraînant un conflit tel que l'administrateur ne devrait pas être considéré comme indépendant dans toutes les circonstances. Pour cette raison, le conseil recommande que les actionnaires votent contre la proposition.

NOTA : Remarque portant sur des propositions retirées

En réponse à une proposition faite par M. Verdun et retirée avec son consentement en 2005, la Banque a inclus dans la circulaire de la direction sollicitant des propositions le tableau 17 — Ratio des coûts de gestion. La Banque a travaillé en collaboration avec d'autres grandes institutions financières canadiennes à élaborer une norme uniforme et appropriée pour le calcul et la présentation du ratio des coûts de gestion. Le ratio des coûts de gestion présente la rémunération globale versée au chef de la direction, au chef des finances et aux trois membres de la haute direction désignés les mieux rémunérés de la Banque pour chacun des trois derniers exercices en pourcentage du bénéfice net après impôts.

Cette année, M. Verdun a formulé une autre proposition préconisant le principe en quatre volets de la rémunération des hauts dirigeants (STAR) selon lequel les plus hauts dirigeants de la Banque recevraient une rémunération à la fois simplifiée, transparente, répartie (sur les années à venir, selon le cas) et sous condition (dans le cas de circonstances très graves ayant une incidence importante sur les profits de la Banque).

Par suite de discussions avec la Banque, M. Verdun a retiré sa proposition compte tenu des réformes constructives que la Banque apporte sans cesse à la rémunération des hauts dirigeants comme en fait état la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations.

Ces pratiques comprennent, notamment, le recours à des programmes d'actions fondées sur le rendement dans le cadre desquels un versement est fait uniquement si le rendement le justifie, des exigences significatives en matière d'actionnariat et l'obligation pour le chef de la direction de respecter l'exigence relative à l'actionnariat après son départ à la retraite. La Banque reconnaît les efforts déployés par M. Verdun dans le cadre de son examen critique des pratiques courantes dans le but d'améliorer la gouvernance.

Avis relatif aux propositions faites par les actionnaires :

La *Loi sur les banques* et ses règlements ont été modifiés. Par conséquent :

- Les propositions des actionnaires pour l'assemblée annuelle de 2008 doivent être reçues au plus tard le **16 octobre 2007** (au moins 90 jours avant la date anniversaire de l'avis de convocation à l'assemblée annuelle précédente).
- Pour pouvoir soumettre une proposition, une personne doit être, et doit avoir été pendant au moins les six mois précédents, détenteur inscrit ou propriétaire véritable d'un nombre d'actions dont la juste valeur marchande est d'au moins 2 000 $ (à la fermeture des bureaux le jour qui précède celui où la proposition est soumise), ou doit avoir l'appui de personnes détenant des actions totalisant une telle valeur, et ces actions doivent être détenues jusqu'à la fin de l'assemblée. Les nom et adresse de la personne qui soumet la proposition et des personnes qui l'appuient, le nombre d'actions détenues et la date à laquelle les actions ont été acquises doivent accompagner la proposition. Une preuve peut en être exigée dans un délai précisé. (La circulaire de sollicitation de procurations fait état uniquement du nom et de l'adresse de la personne qui soumet la proposition.)
- Il existe des motifs de refuser des propositions.
- La proposition et l'explication qui l'accompagne ne doivent pas dépasser globalement 500 mots.

Le présent avis constitue uniquement un résumé. Les actionnaires devraient consulter la Loi sur les banques (art. 143 et 144), dans sa version modifiée. Les propositions ou questions devraient être adressées au secrétaire de la Banque, 44, rue King Ouest, Scotia Plaza, Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1.

APPENDICE 1

DÉCLARATION TOUCHANT LES RÈGLES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le rôle du conseil d'administration de la Banque

La principale responsabilité du conseil consiste à assurer la gérance de la Banque et à superviser la gestion des affaires internes et commerciales de la Banque. Les politiques de la Banque en matière de gouvernance sont élaborées de façon à préserver l'indépendance du conseil et sa capacité à superviser efficacement les activités de la Banque. Le conseil a le mandat de préserver la vigueur et l'intégrité de la Banque, de surveiller l'orientation stratégique et la structure organisationnelle de la Banque, de même que la planification de la relève de la haute direction, en plus de s'acquitter des autres fonctions prévues par la loi. La *Loi sur les banques* décrit dans les grandes lignes certaines attributions, obligations et responsabilités des administrateurs, et elle exige des administrateurs et des dirigeants qu'ils agissent avec loyauté et de bonne foi ainsi qu'avec la diligence et la prudence que démontrerait une personne raisonnablement prudente. Les comités du conseil aident le conseil à s'acquitter de ses attributions, obligations et responsabilités. Ils permettent aux administrateurs de se partager la responsabilité et de consacrer les ressources nécessaires à une question ou un sujet particulier. Chacun des comités prépare aussi un rapport, et ces rapports sont présentés dans la circulaire de la direction sollicitant des procurations sous la rubrique « Rapports des comités ».

En juin 2006, le conseil a terminé son examen annuel et approuvé de nouveau son mandat écrit, lequel se trouve à l'appendice 2 de la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations. Il est également possible de prendre connaissance du mandat du conseil à la page de gouvernance du site www.banquescotia.com. Un résumé des principales attributions, obligations et responsabilités du conseil est présenté ci-après :

Responsabilité et conformité

- Le conseil de la Banque s'acquitte de sa responsabilité en s'assurant, d'une part, que la Banque observe la réglementation gouvernementale et les lignes directrices et règles des organismes d'autoréglementation et des Bourses et, d'autre part, en adoptant des règles et des normes internes. Tous les administrateurs, dirigeants et employés de la Banque sont tenus de se conformer au Code d'éthique de la Banque Scotia (le « Code d'éthique »).
- De rigoureuses procédures internes relatives à la conformité font partie intégrante de la structure et des opérations quotidiennes de la Banque. Le service Conformité du Groupe préconise un comportement éthique et la conformité à la grandeur du Groupe au moyen d'un processus de conformité normalisé qui prévoit, notamment, la connaissance de la réglementation pertinente, des pratiques de l'industrie ainsi que des questions et tendances qui émergent afin de repérer et d'évaluer les risques de conformité relativement aux activités commerciales, y compris les nouveaux produits et les initiatives commerciales. Le service Conformité du Groupe élabore des politiques et procédures visant à soutenir une conformité permanente, exerce une surveillance à cet égard, enquête sur les problèmes et présente régulièrement à la direction et au comité de vérification et de révision des rapports sur les activités, questions et contrôles relatifs à la conformité.
- Les programmes et initiatives en matière de conformité comprennent le Code d'éthique, le Programme de conformité du Groupe Banque Scotia et son infrastructure (notamment le réseau d'observation de la réglementation du Groupe Banque Scotia, réseau regroupant des dirigeants d'unités d'exploitation et des responsables de la conformité qui ont des tâches liées à la conformité en ce qui a trait aux filiales, aux services et aux opérations commerciales), le système de gestion de conformité à la *Loi sur les banques* et d'autres programmes spécialisés de conformité.

Adoption d'un processus de planification stratégique

- Au moins une réunion du conseil par année est consacrée à la planification et à des discussions de nature stratégique, à l'issue desquelles le conseil approuve la stratégie globale de la Banque. En 2006, deux séances ont été consacrées à la planification stratégique.

- La surveillance et l'évaluation stratégiques de la direction effectuées par le conseil comprennent l'examen et l'approbation des procédés de définition des objectifs pertinents et d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'entreprise. Le déroulement de ces procédés et leurs résultats font l'objet d'un examen régulier du conseil.
- Un plan d'entreprise annuel est approuvé par le conseil, et le rendement financier de la Banque et des principaux secteurs d'exploitation est régulièrement comparé au plan d'entreprise.
- En évaluant les réalisations de la Banque par rapport aux objectifs préétablis, le conseil examine régulièrement le rendement de la Banque sur une base consolidée, de même que le rendement de chacune des unités d'exploitation. Le conseil compare et mesure les résultats obtenus par rapport aux plans établis et approuvés précédemment, par rapport au rendement antérieur et par rapport aux pairs du secteur.
- Tout au long de l'année de nouvelles initiatives stratégiques sont régulièrement présentées à la haute direction et au comité du risque ainsi qu'au conseil.

Évaluation du risque relativement aux activités de la Banque

- Le conseil approuve toutes les principales politiques, y compris les politiques de gestion de 10 risques, soit ceux se rapportant au crédit, au marché, au placement, à la liquidité et au financement, à la structure, au risque fiduciaire, à l'exploitation, à la gestion des capitaux, au contrôle interne et à la gouvernance en plus de ceux déjà exigés par le Code des pratiques commerciales et financières saines de la Société d'assurance-dépôts du Canada (la « SADC ») que la Banque considère comme ses normes de prudence.
- L'exposition au risque est mesurée et surveillée par les comités de direction et d'évaluation des risques et de vérification et de révision, et le conseil demande régulièrement une confirmation raisonnable que des procédés et procédures pertinents de gestion du risque sont en place.
- Les divisions de la vérification interne et de la conformité présentent au moins une fois par trimestre au comité de vérification et de révision un rapport sur l'environnement de contrôle et les procédures de conformité de la Banque.
- Les vérificateurs nommés par les actionnaires présentent au moins une fois l'an un rapport portant sur leurs constatations relatives aux contrôles internes découlant de leur vérification des états financiers consolidés annuels de la Banque.

Systèmes de contrôle interne et de gestion de l'information de la Banque

- Le conseil est chargé d'assurer l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de la Banque. Le conseil exige de la direction qu'elle maintienne un système efficace de contrôle interne, y compris le contrôle interne à l'égard de la présentation de l'information financière ainsi que des contrôles et procédures de communication de l'information et, en mai 2006, le conseil a approuvé la politique de contrôle interne de la Banque. Dans le cadre de cette politique, le service de vérification interne de la Banque supervise l'intégrité des procédés et contrôles internes de la Banque. La Banque a adopté des procédures de diligence raisonnable et d'autres procédures permettant de s'assurer que toutes les informations importantes sont incluses dans ses états financiers.
- Le comité de vérification et de révision aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de supervision en ce qui a trait aux systèmes de contrôle interne et d'information de la Banque. Le comité de vérification et de révision s'est réuni huit fois l'an dernier, notamment à chaque fin de trimestre. Le comité a supervisé le travail accompli par la Banque en ce qui a trait à la définition, à la documentation et à l'évaluation de contrôles clés à l'égard de la présentation de l'information financière afin d'assurer l'exhaustivité et l'exactitude des attestations de la Banque exigées en vertu de l'article 404 de la loi Sarbanes-Oxley et du Règlement 52-109.
- Le comité se réunit une fois l'an avec des représentants du Bureau du surintendant des institutions financières en vue de se pencher sur les résultats de leur examen. Il a aussi l'occasion de se réunir sans la présence des membres de la direction.
- Le vérificateur principal de la Banque, de même que les vérificateurs nommés par les actionnaires, sont invités à assister à chaque réunion du comité de vérification et de révision et à commenter l'intégrité des systèmes de contrôle et d'information de la Banque.

- Le comité reçoit de la direction et de la Vérification interne des rapports portant sur la conception et l'efficacité du fonctionnement des contrôles internes de la Banque ainsi que sur toute lacune importante.

Communication de l'information

- La Banque a mis en œuvre certains contrôles et procédés de communication de l'information visant à faire en sorte que toute l'information importante soit accumulée et communiquée en temps opportun aux hauts dirigeants de la Banque et au conseil.
- Dans le cadre des procédures de contrôle de communication de l'information de la Banque, le conseil a approuvé un énoncé de la politique et des pratiques de divulgation de la Banque, lequel peut être consulté sur le site Web de la Banque. Cette politique de divulgation porte sur la divulgation en temps opportun, et de façon exacte et équilibrée, de toute l'information importante se rapportant à la Banque ainsi qu'à l'accès juste et équitable à cette information.
- Le conseil a aussi approuvé un mandat pour le comité d'application de la politique de divulgation, lequel se compose de hauts dirigeants de la Banque et relève du président et chef de la direction. Ce comité est notamment chargé d'évaluer certains événements et d'en discuter afin de déterminer la pertinence et le meilleur moment pour rendre publique de l'information importante. Le comité examine également les documents essentiels avant qu'ils circulent parmi les membres du conseil. L'énoncé de la politique et des pratiques de divulgation est examiné, au moins une fois l'an, par le comité d'application de la politique de divulgation qui en évalue l'efficacité et met à jour les procédés de la Banque.
- Aux réunions du conseil et entre celles-ci, le conseil est tenu informé de toutes les questions importantes et approuve les principaux documents d'information comme la circulaire de la direction sollicitant des procurations, les états financiers consolidés intermédiaires et annuels et le rapport de gestion s'y rapportant, la notice annuelle et les prospectus.
- Les rapports portant sur les résultats financiers trimestriels de la Banque sont communiqués aux actionnaires. La direction présente et analyse ces résultats avec les analystes et les investisseurs par suite de la publication. Le public a accès à ces réunions par téléphone ou Internet.
- Les demandes provenant des médias et du grand public sont habituellement dirigées vers le Service des affaires publiques, internes et gouvernementales de la Banque.
- Le Service des relations avec les investisseurs et le site Web de la Banque fournissent aux investisseurs, aux clients et aux autres parties intéressées des renseignements sur la Banque.
- Le conseil a aussi approuvé des politiques et procédés de communication afin de tenir le public informé des coûts d'emprunt et frais d'opération.
- En ce qui concerne les autres questions, les clients doivent d'abord s'adresser aux succursales pour résoudre leurs plaintes ou poser des questions. Si les directeurs de succursale sont incapables de résoudre les plaintes, celles-ci peuvent être dirigées vers le bureau du président. Les questions non résolues peuvent être adressées à l'ombudsman de la Banque, qui traite avec impartialité toutes les questions soumises et qui a le pouvoir de faire des recommandations relativement à toutes les décisions prises au sein de la Banque en matière de services aux particuliers et aux petites entreprises.

Planification de la relève

- Le conseil supervise les processus de planification de la relève au sein de la Banque. Le comité des ressources humaines aide la conseil à planifier la relève en recommandant des nominations à la haute direction, en suivant de près le perfectionnement de candidats éventuels à des postes clés et en évaluant le rendement (quantitatif et qualitatif) des membres de la direction. Une attention particulière est accordée au poste de chef de la direction.
- Le conseil approuve toutes les nominations au niveau des vice-présidents à la direction et à des niveaux supérieurs, et il est informé des nouvelles nominations aux postes de premiers vice-présidents.
- Le conseil est chargé de s'assurer de l'intégrité du chef de la direction et des autres hauts dirigeants et de faire en sorte qu'ils favorisent une culture d'intégrité à la grandeur de la Banque.

Démarche à l'égard des questions de gouvernance

- Le comité de gouvernance et du régime de retraite est chargé d'élaborer la démarche du conseil à l'égard des questions de gouvernance.
- La politique en matière de gouvernance de la Banque a été élaborée en 2002, approuvée initialement en 2003, puis a été de nouveau mise à jour et approuvée par le conseil chaque année par la suite afin de renforcer davantage la structure de gouvernance de la Banque. Le comité examine aussi chaque année la présente déclaration touchant les règles en matière de gouvernance et la recommande au conseil à des fins d'examen et d'approbation.
- Le comité est tenu informé de toutes les lois applicables et de tous les faits nouveaux se rapportant à la gouvernance de la Banque afin de faire en sorte que les politiques et pratiques du conseil suivent l'évolution des concepts relatifs aux meilleures pratiques en matière de gouvernance. Le comité recommande au conseil des améliorations pertinentes à cette politique.

Composition et structure du conseil

Aux termes des politiques en matière de gouvernance, le nombre d'administrateurs composant le conseil devrait être compris entre 14 et 18. En vertu de la *Loi sur les banques*, le conseil doit comporter un minimum de sept administrateurs, dont au moins les deux tiers n'appartiennent pas au même groupe que la Banque. À la fin de l'exercice, le conseil comptait 16 membres. L'objectif de la Banque est d'atteindre la taille optimale recommandée par le comité de gouvernance et du régime de retraite, compte tenu du besoin de former quatre comités importants, dont trois doivent être composés exclusivement d'administrateurs indépendants. Tel qu'il est plus amplement expliqué ci-après, le comité de gouvernance et du régime de retraite examine régulièrement la composition du conseil afin de s'assurer que son niveau de compétence, la représentation géographique et la diversité de ses membres sont satisfaisants, et il formule ses recommandations au conseil. Le conseil doit approuver toute diminution ou augmentation du nombre de ses membres.

Les administrateurs actuels sont notamment des dirigeants d'entreprises et des personnalités en vue de la communauté, actifs aux niveaux régional, national et international, qui apportent à la Banque une somme considérable de connaissances et d'expériences. Globalement, la taille et la composition du conseil d'administration de la Banque reflètent les particularités de sa clientèle sur l'ensemble du territoire, les collectivités au sein desquelles elle exerce des activités et la diversité de ses opérations internationales. Tous les administrateurs font actuellement partie d'au moins un comité permanent, 11 administrateurs siègent à deux comités et il y a renouvellement par roulement des membres. Les administrateurs sont élus chaque année pour un mandat d'un an, et, entre les assemblées des actionnaires, le conseil peut nommer d'autres administrateurs. Conformément au règlement administratif de la Banque, les administrateurs peuvent siéger au conseil jusqu'à ce qu'ils atteignent 70 ans, soit l'âge de départ obligatoire à la retraite. Le nombre d'administrateurs proposé à l'élection par les actionnaires le 6 mars 2007 est de 16, une taille que la Banque estime convenable.

Indépendance des administrateurs

La Banque se fait un devoir de se conformer à l'ensemble des lois, règles et règlements applicables se rapportant au statut de ses administrateurs. Le conseil a approuvé les normes d'indépendance des administrateurs (les « normes d'indépendance ») aux termes desquelles le conseil peut déterminer si un administrateur a des relations importantes avec la Banque. Les normes d'indépendance reflètent les exigences applicables en matière d'indépendance établies par les ACVM et le NYSE. Les normes d'indépendance du conseil ont récemment fait l'objet d'un examen et ont été révisées. Il est possible d'en prendre connaissance à la page de gouvernance du site Web de la Banque et à l'appendice 3 de la présente circulaire. Le conseil évalue chaque année l'indépendance des administrateurs en fonction des normes d'indépendance. Dans le cadre de cette évaluation, le conseil examine l'ensemble des faits et circonstances pertinents, y compris les relations qu'entretiennent avec la Banque les administrateurs non dirigeants, leurs conjoints et leurs enfants ainsi que leur principale appartenance au même groupe que la Banque. Afin d'aider le conseil dans le cadre de sa détermination, tous les administrateurs remplissent chaque année un questionnaire détaillé portant sur leurs liens avec des entreprises et leur actionnariat. De plus, chaque année, tous les administrateurs doivent attester qu'ils respectent le Code d'éthique, lequel exige des administrateurs qu'ils déclarent tout intérêt important à l'égard de questions soumises au conseil.

À l'heure actuelle, 14 des 16 administrateurs de la Banque, soit 87,5 %, sont indépendants, selon les normes d'indépendance, y compris le président du conseil, M. Arthur R.A. Scace.

Les administrateurs suivants sont indépendants : Ronald A. Brenneman, C.J. Chen, N. Ashleigh Everett, John C. Kerr, l'Honorable Michael J.L. Kirby, Laurent Lemaire, John T. Mayberry, l'Honorable Barbara J. McDougall, Elizabeth Parr-Johnston, Alexis E. Rovzar, Arthur R.A. Scace, Allan C. Shaw, Paul D. Sobey et Barbara S. Thomas.

En 2006, le conseil d'administration a conclu que les deux administrateurs suivants ne sont pas indépendants : Gerald W. Schwartz (en raison d'une relation d'affaires générale avec la Banque) et Richard E. Waugh (en raison de son poste de président et chef de la direction). Il a aussi été déterminé que M. Waugh, du fait de son poste de direction, faisait partie du même groupe que la Banque.

Rôle du président du conseil non dirigeant

M. Arthur R.A. Scace a été nommé président du conseil non dirigeant à la date d'effet du 2 mars 2004. Le président du conseil est un administrateur externe indépendant et il est actuellement membre des comités de direction et d'évaluation des risques et des ressources humaines et membre d'office du comité de vérification et de révision et du comité de gouvernance et du régime de retraite.

Le conseil nomme le président du conseil pour qu'il le dirige dans l'accomplissement de ses fonctions avec efficacité, efficience et de manière indépendante de la direction. Le président du conseil agit aussi en qualité de conseiller auprès du chef de la direction et d'autres dirigeants dans toutes les questions portant sur les intérêts du conseil et les liens entre la direction et le conseil.

Dans le cadre de ses fonctions, le président du conseil s'assure que le conseil dispose de ressources suffisantes pour soutenir ses exigences en matière de prise de décisions, planifie et organise les activités du conseil de concert avec le chef de la direction et voit à ce que les fonctions déléguées aux comités soient remplies et qu'il en soit fait rapport au conseil. Le président du conseil est chargé de veiller à ce que les administrateurs indépendants aient suffisamment d'occasions de se réunir et de discuter de questions sans la présence de la direction. À chaque réunion du conseil et des comités du conseil, une période est expressément réservée à des entretiens indépendants sans la présence de la direction. Le président du conseil préside ces séances indépendantes du conseil qui se déroulent au début ou à la fin de la réunion, ou les deux, au besoin. Les administrateurs indépendants ont aussi la possibilité de se réunir seuls sans les administrateurs non dirigeants et non indépendants. Au cours de l'exercice 2006, neuf de ces réunions ont eu lieu sans la présence de la direction. Le conseil accorde de l'importance à la contribution des administrateurs non indépendants et non dirigeants qui prennent généralement part à ces discussions, à moins que l'objet de la discussion n'exige qu'ils soient exclus.

Les personnes qui souhaitent correspondre directement avec les administrateurs non dirigeants peuvent le faire à l'adresse suivante : M. A.R.A. Scace, président du conseil, La Banque de Nouvelle-Écosse, 44, rue King Ouest, Scotia Plaza, Toronto (Ontario) M5H 1H1.

Description des postes d'administrateurs

Le conseil a approuvé pour le conseil, le président du conseil, les présidents de comités et chacun des administrateurs des mandats qui définissent les rôles et responsabilités de chacun de ces postes. Ces mandats et les résolutions du conseil définissent aussi les limites des pouvoirs de la direction. Tel qu'il est précisé plus loin, ces mandats servent aussi à des fins d'évaluation du conseil et des administrateurs. Ces mandats se trouvent sur le site Web de la Banque au www.banquescotia.com à la page de la gouvernance.

Rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance et du régime de retraite examine chaque année la rémunération des administrateurs et formule au conseil des recommandations visant toute modification de cette rémunération. Le comité examine les risques et responsabilités des administrateurs, le temps qu'ils consacrent à leur fonction et les données comparatives d'autres sociétés, y compris les principaux concurrents de la Banque. Le conseil approuve toute modification de sa structure ou de ses éléments de rémunération. En 2004, la structure de rémunération du conseil a été révisée suivant la recommandation du comité. En 2006, compte tenu de la recommandation du comité, aucune modification n'a été apportée à la structure de la rémunération. Les actionnaires doivent approuver toute modification des crédits globaux pour la rémunération des administrateurs. De plus amples détails sur la rémunération des administrateurs sont donnés à la rubrique « Rémunération des administrateurs » dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations.

Nomination des administrateurs

Le comité de gouvernance et du régime de retraite, qui se compose entièrement d'administrateurs indépendants, agit en qualité de comité des mises en candidature pour la Banque. Ce comité est notamment chargé de proposer des candidats aux postes d'administrateurs et d'établir les critères pour la sélection des membres du conseil et des comités.

Ce comité prend en considération et met à jour une grille des compétences de chaque administrateur actuel et de celles exigées par l'ensemble du conseil. Ces compétences sont prises en considération lorsque de nouveaux candidats sont proposés. Les facteurs dont le comité et le conseil tiennent compte dans leur examen de candidats potentiels sont notamment les suivants : l'importance du rôle joué au sein du secteur d'activité, de l'institution ou de la profession; la résidence dans certaines régions géographiques où la Banque exerce ses activités et leur connaissance de celles-ci; l'intégrité, la loyauté et la capacité de susciter la confiance du public; la solidité et l'indépendance du jugement démontré sur le plan commercial; les compétences financières; et la connaissance et la compréhension des questions d'intérêt public et aussi une bonne connaissance des affaires locales, nationales et internationales. Les administrateurs sont choisis en fonction de leur capacité à intervenir activement dans les questions très diversifiées sur lesquelles le conseil se penche.

Le comité s'assure que les nouveaux candidats disposeront de suffisamment de temps pour remplir efficacement la fonction de membres du conseil. En évaluant cette capacité de l'administrateur de consacrer suffisamment de temps aux travaux du conseil et des comités, le comité tient compte du nombre de conseils d'administration de sociétés ouvertes auxquels siège l'administrateur. Le conseil a pour politique qu'aucun administrateur ne peut siéger à plus de trois comités de vérification d'autres conseils de sociétés ouvertes sans le consentement du comité de vérification et de révision et du conseil.

Le comité tient aussi une liste périodiquement mise à jour des candidats potentiels aux postes d'administrateurs et a recours, au besoin, à des conseillers externes pour l'aider à trouver des candidats compétents. Avant qu'un candidat soit nommé administrateur, il doit rencontrer le président du conseil et le chef de la direction et s'entretenir avec eux des attentes du conseil à l'égard de l'apport de cet administrateur et des exigences en matière d'engagement.

Exigences du vote majoritaire pour l'élection des administrateurs

En vertu de la politique en matière de gouvernance, tout candidat à un poste d'administrateur pour qui le nombre d'abstentions est supérieur au nombre de voix exprimées en faveur de son élection doit remettre sa démission au président du conseil d'administration après l'assemblée annuelle de la Banque. Cette politique ne s'applique qu'aux élections par acclamation, soit les élections où le nombre de candidats à des postes d'administrateurs est égal au nombre d'administrateurs à élire. Le comité de gouvernance et du régime de retraite et le conseil doivent se pencher sur cette démission et décider si elle devrait ou non être acceptée. Les démissions devraient être acceptées sauf dans des situations où des circonstances atténuantes justifieraient le maintien en fonction de l'administrateur en question au sein du conseil. Le conseil doit annoncer sa décision au moyen d'un communiqué de presse dans les 90 jours qui suivent l'assemblée annuelle applicable. Si une démission est acceptée, le conseil peut nommer un nouvel administrateur pour combler toute vacance créée par cette démission.

Comités du conseil d'administration

Le conseil compte quatre comités permanents : le comité de vérification et de révision; le comité de direction et d'évaluation des risques; le comité de gouvernance et du régime de retraite; et le comité des ressources humaines. Le travail accompli par les comités du conseil est plus amplement décrit dans les rapports des comités présentés dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations.

Composition des comités

La charte de chacun des comités permanents du conseil précise les exigences relatives à la composition des comités respectifs. Le comité de gouvernance et du régime de retraite examine, au moins une fois l'an, la composition des comités du conseil et il formule des recommandations à cet égard ainsi qu'à l'égard des administrateurs aptes à présider chaque comité. Chaque administrateur non dirigeant est tenu d'être membre d'au moins un comité.

La composition des comités respecte toutes les lignes directrices sur la gouvernance des ACVM, les règles en matière de gouvernance applicables du NYSE pour l'indépendance des administrateurs et les dispositions de la *Loi sur les banques* visant les administrateurs membres du même groupe. Tous les comités du conseil sont composés d'administrateurs non

dirigeants, à l'exception du comité de direction et d'évaluation des risques, qui compte un administrateur interne, soit M. Richard E. Waugh. Le comité de vérification et de révision, le comité de gouvernance et du régime de retraite et le comité des ressources humaines se composent exclusivement d'administrateurs indépendants. La majorité des membres du comité de direction et d'évaluation des risques sont indépendants.

Aux comités permanents du conseil s'ajoutent des comités consultatifs régionaux dans les régions du Québec, de la Colombie-Britannique et du Yukon ainsi que des Prairies. Ces comités permettent aux administrateurs provenant de ces régions de participer plus activement aux affaires de la Banque dans les régions où ils ont élu domicile, de donner des conseils d'ordre général à la direction locale de ces régions et d'y étudier les occasions d'affaires.

Activités des comités

Chaque comité doit être présidé par un administrateur non dirigeant qui a pour mandat de gérer les activités du comité et de s'assurer que le comité respecte bien sa charte et qu'il s'acquitte de toutes les autres questions que le conseil lui a déléguées. Le président du comité doit présider toutes les réunions du comité, établir l'ordre du jour des réunions et veiller à ce que les membres du comité disposent d'une information suffisante et qu'ils aient accès à des ressources leur permettant de s'acquitter de leurs fonctions. Après chacune de ces réunions, le comité fait rapport de ses délibérations au conseil ainsi que de ses décisions ou recommandations. Chaque année, chacun des comités se penche sur la pertinence de sa charte afin de s'assurer qu'elle reflète les meilleures pratiques et les exigences réglementaires applicables et fait part des résultats de cet examen au comité de gouvernance et du régime de retraite. Le conseil approuve toutes les modifications apportées aux chartes des comités. Les comités de vérification et de révision, de gouvernance et du régime de retraite et des ressources humaines peuvent, chacun en ce qui les concerne, avoir recours aux services de conseillers externes, s'ils jugent nécessaire de le faire, afin de s'acquitter de leurs fonctions, et les comités ont le pouvoir d'approuver les honoraires de ces conseillers ainsi que les modalités de leur engagement.

Orientation et formation continue

Le comité de gouvernance et du régime de retraite est chargé de veiller à ce que soit mis en place un programme pertinent d'orientation et de formation continue à l'intention des administrateurs. Le programme d'orientation du conseil a pour but de faire en sorte que tous les administrateurs comprennent bien la nature de leurs rôle, responsabilités et obligations en tant que membres du conseil et qu'ils soient renseignés sur la nature et le déroulement des activités de la Banque. Le programme d'orientation est adapté aux besoins de chacun des administrateurs de manière à tenir compte de leurs connaissances, de leurs compétences uniques, de leur expérience et de leur formation particulière. Dans le cadre du programme d'orientation des nouveaux administrateurs, ceux-ci sont notamment renseignés sur toutes les exigences juridiques importantes, les règlements administratifs de la Banque, les fonctions et responsabilités des administrateurs, les principales politiques et procédures de la Banque et du conseil, les unités fonctionnelles et organigrammes principaux de la Banque dans leur ensemble et ils reçoivent des exemplaires des documents d'information publique de la Banque. Les nouveaux administrateurs rencontrent le président et chef de la direction et les autres hauts dirigeants tout au long de l'exercice. Les nouveaux administrateurs reçoivent aussi un livre d'information sur la gouvernance de la Banque, qui est mis à jour chaque année et redistribué à tous les administrateurs. Ce livre renferme des renseignements portant sur la gouvernance, les attributions, obligations et responsabilités des administrateurs, le conseil et ses comités, la *Loi sur les banques* et les autres exigences juridiques applicables ainsi que sur les opérations d'initiés et le Code d'éthique.

La Banque veille à ce que les administrateurs aient accès en temps opportun aux documents et à l'information leur permettant de s'acquitter correctement de leurs responsabilités et elle met à leur disposition un site Intranet sécurisé permettant de faciliter la diffusion rapide de l'information à tous les administrateurs. Chaque année, la Banque prévoit la tenue de réunions du conseil à différents emplacements afin de permettre aux administrateurs de se familiariser avec les activités régionales et internationales de la Banque. Afin d'aider les administrateurs à conserver et perfectionner leurs compétences en cette qualité, la Banque tient des séances d'information continue pour tous les administrateurs et organise des séminaires donnés par des hauts dirigeants sur les aspects importants, spécialisés ou complexes des activités commerciales. Au cours de l'exercice 2006, des membres de la direction et des conseillers professionnels externes ont présenté au conseil plusieurs exposés portant sur des questions touchant les activités de la Banque, notamment des séances d'information portant sur le cadre de capital réglementaire proposé par l'Accord de Bâle II, le caractère évolutif de la réglementation en matière de gouvernance, la responsabilité civile à l'égard de l'information continue, le cadre de référence des contrôles internes de la Banque en vue des attestations exigées par la loi Sarbanes-Oxley et le

Règlement 52-109 ainsi que les initiatives commerciales complexes entreprises par la Banque. Les administrateurs peuvent aussi participer, aux frais de la Banque, à des programmes externes de formation et de perfectionnement professionnel conçus pour les aider à s'acquitter de leur rôle d'administrateurs. Tous les administrateurs de la Banque sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés, et en qualité de membres de cet organisme, ils ont accès aux événements organisés par celui-ci en vue de promouvoir la formation des administrateurs ainsi que les meilleures pratiques en matière de gouvernance.

Évaluation du conseil

Le comité de gouvernance et du régime de retraite, de concert avec le président du conseil, évalue annuellement l'efficacité et l'apport du conseil. Cette évaluation comporte trois volets : une auto-évaluation; une évaluation par le conseil; et une évaluation par les pairs.

Chaque année, tous les membres du conseil remplissent un questionnaire détaillé d'auto-évaluation. Le comité de gouvernance et du régime de retraite approuve le contenu de ce questionnaire et le président de ce comité examine les résultats avec le président du conseil. Les conclusions et recommandations du comité ainsi qu'un résumé des résultats de l'auto-évaluation sont remis au conseil. L'auto-évaluation est strictement confidentielle afin d'inciter tous les administrateurs à formuler des commentaires exhaustifs et francs sur tous les aspects des activités du conseil. Le président du conseil et le président du comité de gouvernance et du régime de retraite se réunissent également avec chacun des administrateurs afin de s'entretenir de leur évaluation de l'efficacité du conseil, du rendement de chaque comité du conseil, de leur propre rendement et de toutes les autres questions relatives à l'efficacité du conseil, notamment le programme d'orientation et de formation du conseil.

Des évaluations du rendement du conseil, de ses comités et de chacun des administrateurs ont aussi lieu chaque année dans le cadre de ce processus. Le conseil, chacun de ses comités et le président du conseil sont alors évalués en fonction des responsabilités énoncées dans leur mandat, charte ou description de poste respectif. Dans son examen du conseil, le comité de gouvernance et du régime de retraite prend aussi en considération la taille, la composition et le fonctionnement du conseil et de ses comités dans leur ensemble, pour s'assurer qu'ils demeurent efficaces. Le processus d'évaluation du conseil permet aussi à chacun des administrateurs de formuler des commentaires sur le rendement de la direction ainsi que sur la facilité avec laquelle ils peuvent avoir accès à la haute direction de la Banque et communiquer avec elle.

Code d'éthique

Dans le cadre des pratiques en matière de gouvernance de la Banque, le conseil a adopté le Code d'éthique. Le Code d'éthique établit un cadre de référence du comportement éthique qui s'appuie sur la mission et les valeurs de la Banque ainsi que sur les lois et règlements applicables. Ce Code d'éthique, qui existe depuis de nombreuses années, s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés de la Banque. Chaque nouvel employé de la Banque est tenu de lire le Code d'éthique et de confirmer qu'il l'a lu avant d'entrer en fonction. Compte tenu du rôle essentiel que tient le Code d'éthique au sein de la Banque et de la manière dont la Banque exerce ses activités, chaque administrateur, dirigeant et employé de la Banque est tenu chaque année de confirmer par écrit qu'il s'est conformé au Code d'éthique au cours de l'exercice précédent et qu'il a relu le Code d'éthique.

Le conseil exerce une surveillance de la conformité au Code d'éthique par l'intermédiaire du comité de vérification et de révision. Ce comité reçoit un rapport annuel portant sur la conformité au Code d'éthique, y compris des avis portant sur tout écart important aux normes prévues dans le Code d'éthique et sur les mesures correctives prises par la Banque à cet égard. Le comité de vérification et de révision remet au conseil un rapport lui indiquant si des procédés pertinents et efficaces sont en place pour veiller au respect du Code d'éthique et faisant état des rapports qu'il reçoit sur les écarts importants aux normes adoptées dans le Code d'éthique et sur la réponse de la Banque.

Le Code d'éthique renferme aussi un addenda traitant expressément de questions intéressant les administrateurs. De temps à autre, un administrateur peut se trouver en situation de conflit d'intérêts lorsque certaines questions sont soumises au conseil. Le cas échéant, cet administrateur se déclarera en conflit d'intérêts et il ne participera pas aux discussions et au vote portant sur cette question. Chaque année, les administrateurs doivent remplir des questionnaires dans lesquels ils doivent indiquer les autres liens commerciaux et les autres sociétés ou entités avec qui ils ont des liens. Les réponses fournies aident le conseil et la direction à cerner au préalable les situations de conflit d'intérêts. Le conseil respecte également toutes les exigences de la *Loi sur les banques* à l'égard des conflits d'intérêts. Les modifications apportées au Code d'éthique et les renonciations, le cas échéant, à l'égard des administrateurs et des membres de la haute

direction seront approuvées par le conseil et seront communiquées conformément aux lois sur les valeurs mobilières applicables ainsi que sur le site Web de la Banque. Aucune renonciation n'a été accordée en 2006.

Dans le cadre de son engagement à soutenir et préserver un environnement qui favorise une prise de décision éthique, le conseil voit à ce que les employés aient à leur disposition des systèmes leur permettant de soulever des questions visant une préoccupation d'ordre éthique. En septembre 2006, le conseil a approuvé le remplacement de la Politique sur le signalement d'irrégularités relatives à la comptabilité de la Banque Scotia par une nouvelle Politique sur le signalement d'information financière non conforme (la « politique sur le signalement »), avec prise d'effet le 1er novembre 2006. La politique sur le signalement vient compléter le Code d'éthique et permet aux employés de signaler leurs préoccupations relatives à la comptabilité et à la vérification ou toute activité frauduleuse soupçonnée, de manière confidentielle et anonyme au moyen d'une ligne directe d'appel sans frais et d'un site Web, pris en charge par une tierce partie indépendante. Les employés peuvent aussi signaler leurs préoccupations en matière de présentation de l'information financière par l'intermédiaire de leur supérieur ou en faire part directement au vérificateur principal de la Banque. Dès réception d'une préoccupation importante en matière de présentation de l'information, le président du comité de vérification et de révision et la haute direction sont avisés. Cette préoccupation fera alors l'objet d'une enquête de la part de parties internes ou externes indépendantes et des mesures pertinentes seront prises. Des parties externes peuvent aussi signaler des préoccupations, notamment et en ce qui a trait à la présentation de l'information financière, au bureau du président — Préoccupations des clients. La politique sur le signalement comporte des processus visant à protéger tout employé qui souhaite soulever de telles questions ou qui a fourni de l'information ou qui participe à une enquête sur une fraude en valeurs mobilières ou des crimes connexes.

Le Code d'éthique est accessible dans SEDAR au www.sedar.com et à la page de gouvernance du site Web de la Banque au www.banquescotia.com et tout actionnaire peut en obtenir un exemplaire en adressant une demande à cet effet au secrétaire de la Banque.

Haute direction de la Banque

Le comité des ressources humaines a approuvé des mandats pour tous les postes des membres de la haute direction, y compris le chef de la direction et tous les hauts dirigeants de la Banque. Chaque description de poste délimite les rôles et responsabilités de ce poste. Chaque année, le comité des ressources humaines évalue le rendement du chef de la direction par rapport à des objectifs à court et à long terme préétablis ainsi qu'au mandat du poste. Pour obtenir de plus amples détails sur les objectifs et le rendement en 2006 du chef de la direction, voir la rubrique « Rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction » dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations. Le conseil examine cet examen du rendement et les évaluations des autres dirigeants en ce qui a trait à la réalisation de leurs objectifs respectifs à l'égard du secteur d'activité et de l'exploitation.

APPENDICE 2

MANDAT : ATTRIBUTIONS ET RESPONSABILITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Attributions et responsabilités du conseil d'administration (le « conseil ») de La Banque de Nouvelle-Écosse (la « Banque ») :

1. Assume explicitement la responsabilité générale de la gérance de la Banque.
2. Supervise la gestion des activités et des affaires de la Banque.
3. S'acquitte des fonctions prévues aux termes :
   - de la *Loi sur les banques* et des règlements y afférents;
   - de la *Loi sur la Société d'assurance-dépôts du Canada*;
   - des règlements émanant du Bureau du surintendant des institutions financières; et
   - des autres exigences légales et réglementaires, émanant notamment de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, de la Bourse de Toronto et de la Bourse de New York.
4. Surveille l'orientation stratégique et la structure organisationnelle de la Banque; planifie la relève des hauts dirigeants (nomination, formation et supervision).
5. Adopte un processus de planification stratégique et approuve un plan d'affaires annuel, lequel tient compte notamment des opportunités et des risques à l'égard des activités de la Banque.
6. Identifie les principaux risques associés aux affaires de la Banque; entérine toutes les politiques importantes, notamment celles relatives à la gestion du risque, afférentes au crédit, au marché, à l'investissement, aux liquidités, aux structures, aux fiducies, au contrôle interne, à la régie d'entreprise et au risque opérationnel; prend des mesures assurant la mise en œuvre de systèmes appropriés permettant la gestion de ces risques.
7. S'assure que la haute direction communique aux membres du conseil toute l'information nécessaire pour que le conseil puisse s'acquitter de ses obligations de manière efficace.
8. S'assure de l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la Banque.
9. Entérine toutes les transactions importantes.
10. Revoit périodiquement la performance de la Banque; approuve les états financiers annuels et trimestriels ainsi que les déclarations de dividende.
11. Autant que possible, s'assure de l'intégrité du chef de la direction et des autres dirigeants; s'assure que ces derniers instaurent une culture empreinte d'intégrité dans l'ensemble de l'entreprise.
12. Approuve les nominations et la rémunération des membres de la direction; voit à la formation et à la supervision des hauts dirigeants.
13. Élabore l'approche de la Banque en matière de régie d'entreprise; met au point la démarche qui devrait être suivie en ce qui concerne la régie d'entreprise.
14. Agit à titre de conseiller auprès du président et du chef de la direction.
15. Sur recommandation du comité de régie interne et du régime de retraite, nomme les administrateurs ou propose des candidats au poste d'administrateur en vue de l'élection tenue lors de l'assemblée annuelle des actionnaires.
16. Nomme un président du conseil qui n'est pas membre de la direction ou un administrateur en chef choisi parmi les membres du conseil.
17. Met en place des comités du conseil auxquels des responsabilités spécifiques sont confiées; nomme les présidents de ces comités du conseil.
18. Met en œuvre une marche à suivre aux fins de l'évaluation de l'efficacité du conseil dans son ensemble, des comités du conseil et de l'apport des différents administrateurs.
19. Adopte une politique de communication pour la Banque.
20. Voit à la mise en place de structures adéquates qui permettent d'assurer l'adhésion au Code d'éthique de la Banque.
21. Met en œuvre des procédures appropriées et désigne une personne-ressource à qui les actionnaires de la Banque pourront adresser leurs commentaires et qui servira d'interlocuteur auprès des administrateurs indépendants.

Le conseil a révisé et approuvé la présente version de ce mandat le 27 juin 2006.

APPENDICE 3

NORMES D'INDÉPENDANCE DES ADMINISTRATEURS

Normes d'indépendance des administrateurs

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

1. Un administrateur n'est pas indépendant :
   - si l'administrateur est ou a été au cours des trois dernières années un employé ou un haut dirigeant de la Banque ou d'une filiale ou si un membre de sa famille immédiate est ou a été au cours des trois dernières années un haut dirigeant de la Banque ou d'une filiale;
   - si l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate a reçu (à l'égard de services rendus à titre de membre de la direction) pendant une période de 12 mois au cours des trois dernières années plus du moindre de 75 000 $ CA ou de 100 000 $ US à titre de rémunération directe reçue de la Banque ou d'une filiale, à part les allocations de présence attribuables à sa qualité d'administrateur ou de membre d'un comité, et à part les prestations de retraite ou autres formes de rémunération différée à l'égard de services passés (pour autant qu'une telle rémunération ne soit en aucune façon conditionnelle à la continuation des services);
   - a) si l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate est actuellement associé d'un cabinet de vérificateurs internes ou externes de la Banque ou d'une filiale; b) si l'administrateur est actuellement employé d'un tel cabinet; c) si un membre de la famille immédiate de l'administrateur est actuellement employé d'un tel cabinet et participe à des missions de vérification, de certification ou de conformité fiscale (mais non de planification fiscale) du cabinet; ou d) si l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate a été au cours des trois dernières années (mais n'est plus actuellement) associé ou employé d'un tel cabinet et a personnellement travaillé à des missions de vérification de la Banque ou d'une filiale au cours de cette période;
   - si l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate est ou a été au cours des trois dernières années employé à titre de haut dirigeant d'une autre société dont le comité de rémunération compte ou a compté parmi ses membres l'un des hauts dirigeants actuels de la Banque ou d'une filiale;
   - si l'administrateur est actuellement un employé, ou un membre de sa famille immédiate est actuellement un haut dirigeant, d'une société qui, à l'égard de biens ou de services, a versé à la Banque ou à une filiale ou reçu de la Banque ou d'une filiale des paiements dont le montant, pour l'un des trois derniers exercices financiers, dépasse 1 000 000 $ US ou 2 % des produits bruts consolidés de cette société, selon le plus élevé des deux (étant entendu que les apports à des organismes exonérés d'impôt ne sont pas considérés comme des paiements à de telles fins); ou
   - si l'administrateur « fait partie du groupe » de la Banque au sens du *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)* adopté en vertu de la *Loi sur les banques* (Canada).

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

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

Le conseil d'administration détermine si les administrateurs respectent ces normes catégoriques d'indépendance et fait connaître publiquement ses conclusions chaque année, avant qu'ils se portent candidats en vue de leur réélection au conseil. Pour ce qui est de toute relation que la rubrique 1 des normes ci-dessus ne vise pas, les administrateurs qui respectent ces normes détermineront si la relation est importante et si, par conséquent, l'administrateur est indépendant. La Banque communiquera les motifs sur lesquels le conseil d'administration se sera fondé pour déterminer qu'une relation n'est pas importante en dépit du fait qu'elle ne respecte pas les normes catégoriques énoncées ci-dessus.

44, RUE KING OUEST

TORONTO (ONTARIO)

CANADA M5H 1H1

www.banquescotia.com

Banque Scotia®

® Marque déposée de La Banque de Nouvelle-Écosse.