

---

# POLITIQUE EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

---

Mise à jour : Juin 2007

Mise à jour à l'ANNEXE A : 6 décembre 2007

## **Introduction**

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

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

## **Le conseil d'administration**

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

## **Le nombre et la sélection des administrateurs**

D'après le règlement de la Banque, le conseil a l'autorité de fixer le nombre des administrateurs, qui devrait se situer entre 14 et 18, tout en ayant la souplesse d'en inclure davantage, suivant les circonstances, par exemple si les besoins du conseil changent ou pour inclure un candidat exceptionnel. Les personnes candidates à devenir membres du conseil sont choisies par le comité de gouvernance et du régime de retraite, puis recommandées au conseil pour approbation, conformément aux directives approuvées par le conseil. Sont également prises en considération la diversité et la composition globale du conseil et l'intérêt que peuvent présenter pour la Banque les domaines d'expertise des candidats.

Chaque année, les actionnaires de la Banque élisent les administrateurs lors de l'assemblée annuelle. Entre les assemblées, le conseil peut lui-même nommer des membres additionnels. Selon le règlement de retraite obligatoire de la Banque, les administrateurs peuvent être membres du conseil jusqu'à l'âge de 70 ans.

## **Élection des administrateurs à la majorité absolue des voix**

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

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

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

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

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

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

### **Administrateurs liés, reliés et indépendants**

La Banque s'engage à respecter tous les règlements, les règles et les lois applicables qui se rapportent au statut de ses administrateurs. Tel que requis par les règles de la Bourse de New York (« NYSE ») et par les lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, le conseil doit chaque année affirmer l'indépendance de chacun des administrateurs. Le conseil a déterminé que tous les administrateurs liés, suivant la définition fournie par la Loi sur les banques, doivent être considérés comme des administrateurs reliés d'après les normes d'indépendance des administrateurs de la Banque. Les normes utilisées pour définir l'indépendance des administrateurs sont fournies dans l'Annexe A.

### **Compétence des administrateurs**

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

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

### **Formation des administrateurs**

Les administrateurs doivent avoir une bonne connaissance générale des activités de la Banque, de même que de leurs obligations et de leurs responsabilités, en plus de devoir rester bien informés.

La Banque doit offrir la formation et l'orientation requises aux administrateurs concernant les activités de la Banque, de même que leurs obligations et leurs responsabilités à titre d'administrateurs. Pour contribuer à leur formation, la Banque fournit aux nouveaux administrateurs de la documentation écrite sur ses activités, de même que sur leurs obligations et leurs responsabilités. Les nouveaux administrateurs participent également à des rencontres avec le président du conseil, le président et chef de la direction, de même que d'autres membres de la haute direction, si nécessaire. Tous les administrateurs ont accès à des séminaires et à des présentations sur divers aspects des affaires et des activités de la Banque et se voient offrir les occasions de visiter ses réseaux canadien et internationaux. La direction informe régulièrement les administrateurs des nouveaux changements qui s'appliquent aux règles et aux pratiques concernant la gouvernance.

### **Autres fonctions des administrateurs**

Le conseil ne fixe aucune limite quant au nombre d'autres sociétés faisant publiquement appel à l'épargne auxquelles peut siéger un administrateur de la Banque. Cependant, ce nombre est chaque année pris en considération par le comité de gouvernance et du régime de retraite. Aucun administrateur de la Banque ne devrait siéger à plus de trois comités de vérification de conseils d'administration d'autres sociétés faisant publiquement appel à l'épargne sans le consentement du Comité de vérification et de révision de la Banque.

Aucun administrateur de la Banque ne devrait être ou devenir membre du conseil d'administration d'une institution financière non affiliée à la Banque Scotia (ce qui inclut toute autre institution financière, société de fiducie ou compagnie d'assurance), sauf qu'un administrateur actuel de la Banque peut rester membre du conseil d'administration d'une société d'assurance où il siège déjà en autant que cette situation ne présente aucun conflit d'intérêt.

### **Changement de la principale occupation d'un administrateur**

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

### **Admissibilité des administrateurs qui sont aussi des employés**

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

### **Efficacité du conseil et des administrateurs**

Le conseil doit procéder chaque année à une évaluation de son rendement. De plus, des évaluations entre pairs ont également lieu chaque année. Suivant sa chartre, chaque comité doit aussi procéder à une évaluation annuelle de son propre rendement. Les résultats de ces évaluations doivent être résumés et présentés au conseil.

### **Participation aux réunions**

Les administrateurs sont tenus de participer aux assemblées des actionnaires de la Banque, de même qu'aux réunions du conseil et des comités dont ils font partie. Ils doivent aussi consacrer le temps nécessaire à se préparer et se rencontrer aussi souvent que nécessaire afin de s'acquitter correctement de leurs fonctions. Pour avoir le temps d'en prendre connaissance, les administrateurs doivent recevoir à l'avance l'information et les données importantes leur permettant de comprendre les sujets dont il sera question aux réunions du conseil ou d'un comité où ils siègent.

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

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

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

### **Comités du conseil**

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

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

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

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

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

### **Communication avec la direction**

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

### **Rémunération des administrateurs**

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

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

## **Haute direction**

Le comité des ressources humaines doit réviser la structure organisationnelle et la planification de la relève de la haute direction de la Banque au moins une fois l'an.

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

Le conseil doit réviser les mandats des membres de la haute direction de la Banque, tels qu'établis par le comité des ressources humaines. Ces mandats doivent définir les obligations, les responsabilités et l'étendue de l'autorité du président et chef de la direction, de même que des autres membres de la haute direction de la Banque.

## **Évaluation du rendement des membres de la haute direction**

Chaque année, le comité des ressources humaines doit évaluer le rendement du président et chef de la direction, de même que le rendement de tous les autres membres de la direction.

## **Révision de la rémunération**

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

Chaque année, le comité des ressources humaines doit réviser et le conseil doit approuver la rémunération de tous les membres de la haute direction.

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

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

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

- respecter les lois en vigueur partout où la Banque exerce ses activités;
- éviter de se placer ou de placer la Banque dans une situation de conflit d'intérêts;
- adopter une conduite de probité et d'honnêteté;
- assurer l'exactitude, la confidentialité et la sécurité des communications, des opérations et des informations bancaires ainsi que la protection des actifs de la Banque et de ses clients;
- traiter correctement et équitablement toutes les personnes qui ont des rapports avec la Banque, y compris les clients, les fournisseurs, les employés et toute autre personne faisant affaire avec la banque.

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

### **Surveillance de la gestion stratégique**

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

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

### **Surveillance de la gestion du risque**

Un bon système de gestion du risque est essentiel à la rentabilité et à la viabilité de la Banque. Les administrateurs doivent comprendre la nature des principaux auxquels la Banque est exposée. Le conseil adopte des politiques adéquates et prudentes pour gérer ces risques.

### **Surveillance de la gestion des liquidités et du financement**

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

### **Surveillance de la gestion du capital**

Un bon système de gestion du capital est essentiel à la rentabilité et à la viabilité de la Banque. Les administrateurs doivent comprendre les besoins en capital de la Banque. Le conseil établit des politiques adéquates et prudentes de gestion du capital.

### **Surveillance du processus de vérification interne**

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

La nomination et le remplacement du vérificateur principal doivent être autorisés par le comité de vérification et de révision. Bien que les vérificateurs internes entretiennent des liens hiérarchiques au sein de la Banque, dans les faits le vérificateur principal relève du comité de vérification et de révision du conseil.

### **Confirmation d'un environnement de contrôle adéquat**

Le conseil obtient régulièrement l'assurance suffisante qu'il existe à la Banque un environnement de contrôle efficace relativement à la gestion adéquate et prudente des opérations de la Banque et des risques auxquels elle est exposée, et permettant d'atteindre ses objectifs opérationnels. Il recourt, pour ce faire, à des rapports de vérification interne, aux vérificateurs externes et à des membres de la haute direction.

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

### **Divulqation et communication**

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

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

## **Annexe A**

### **Normes d'indépendance des administrateurs**

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

1. Un administrateur n'est pas indépendant :

- si l'administrateur est ou a été au cours des trois dernières années un employé ou un haut dirigeant de la Banque ou d'une filiale ou si un membre de sa famille immédiate est ou a été au cours des trois dernières années un haut dirigeant de la Banque ou d'une filiale;
- si l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate a reçu à l'égard de services rendus en sa qualité de membre de la direction, pendant une période de 12 mois au cours des trois dernières années, plus du de 75 000 \$ CA ou de 100 000 \$ US, selon le moins élevé des deux, à titre de rémunération directe reçue de la Banque ou d'une filiale, à part les allocations de présence attribuables à sa qualité d'administrateur ou de membre d'un comité, et à part les prestations de retraite ou autres formes de rémunération différée à l'égard de services passés (pour autant qu'une telle rémunération ne soit en aucune façon conditionnelle à la continuation des services);
- a) si l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate est actuellement associé d'un cabinet de 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 frères et sœurs, ses belles-mères et beaux-pères, ses beaux-fils et belles-filles, ses beaux-frères et belles-sœurs, et quiconque (sauf des employés de maison) partage le domicile de cette personne.

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

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

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