

LE 3 MARS 2009



Avis de convocation à la
assemblée annuelle des actionnaires
et circulaire de la direction sollicitant des procurations

Votre participation est importante – prenez quelques instants pour voter.

La description des directives concernant le vote commence à la page 1.

INFORMATION IMPORTANTE POUR LES ACTIONNAIRES

À l'attention de nos actionnaires

Vous êtes invités à assister à la 177^e 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 3 mars 2009. 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.

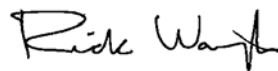
Veuillez agréer l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Le président du conseil,



Arthur R.A. Scace

Le président et chef de la direction,



Rick Waugh

AVIS DE CONVOCATION À LA 177^e ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

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

le **mardi 3 mars 2009**
à **10 h (heure normale de l'Atlantique)**
au **World Trade and Convention Centre**
Grand Ballroom B
1800 Argyle Street
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 2V9

aux fins suivantes :

- recevoir les états financiers et le rapport des vérificateurs portant sur ces états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008;
- élire les administrateurs;
- nommer KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. en tant que vérificateurs;
- 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 12 janvier 2009, il y avait 1 007 115 749 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, 9^e étage, Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1, au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est), le 2 mars 2009.**

Par ordre du conseil d'administration



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

Toronto (Ontario) Canada
Le 12 janvier 2009

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 2009 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 doivent cocher la case de demande prévue à cette fin sur leur formulaire de directives concernant le vote. 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 si plusieurs actionnaires inscrits résident 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.	3
Élection des administrateurs.	3
Nomination des vérificateurs	4
Propositions des actionnaires	5
Candidats aux postes d'administrateurs	6

Partie III — Rémunération des administrateurs

Rémunération des administrateurs	12
--	----

Partie IV — Gouvernance

Réglementation de la gouvernance	16
Rapports des comités	17
Rapport du comité de vérification et de révision	17
Rapport du comité de gouvernance et du régime de retraite	18
Rapport du comité de direction et d'évaluation des risques.	19
Rapport du comité des ressources humaines.	20

Partie V — Rémunération de la haute direction

Rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction	21
Rémunération de la haute direction	35
Tableau sommaire de la rémunération	35
Unités d'actions liées au rendement (UALR)	38
Options d'achat d'actions.	38
Titres autorisés aux fins d'émission aux termes des régimes de rémunération en actions	39
Prestations de retraite	39
Changement de contrôle et licenciement sans motif valable	42

Partie VI — Autres renseignements

Graphique du rendement des actions	43
Prêts aux administrateurs et membres de la haute direction	43
Assurance de la responsabilité civile des administrateurs et dirigeants	45
Documents supplémentaires	45
Approbation des administrateurs	45

Annexe A

Propositions soumises par des actionnaires.	46
---	----

Appendice 1

Déclaration touchant les règles en matière de gouvernance d'entreprise	56
--	----

Appendice 2

Normes d'indépendance des administrateurs	66
---	----

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 5 janvier 2009, 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 à 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 12 janvier 2009 est la date de référence pour déterminer les actionnaires qui ont le droit de recevoir un avis de convocation et de voter 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 12 janvier 2009. En date du 5 janvier 2009, on comptait 1 007 090 533 actions ordinaires de la Banque en circulation.

Aux termes de la *Loi sur les banques*, aucune personne ni 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 ni 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 3 mars 2009 peuvent exprimer une voix pour chaque action ordinaire de la Banque qu'ils détiennent (sauf les actionnaires soumis aux restrictions de vote) 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 « Propriétaires véritables (détenteurs non inscrits) » ci-après.

VOTER PAR PROCURATION

Les actionnaires inscrits qui ne prévoient pas assister à l'assemblée peuvent exercer leurs droits de vote en nommant un fondé de pouvoir qui y assistera à leur place. 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 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 2 mars 2009, 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, 9^e 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 Peter Bessey
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 2 mars 2009, 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 et l'avez transmise à l'agent des transferts avant 17 h (heure normale de l'Est), le 2 mars 2009, 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 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;**
- **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 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 désignation 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.

Partie II — ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés et le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008 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 (page des documents déposés par les sociétés dans EDGAR).

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les 14 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 « Candidats aux postes d'administrateurs » à partir de la page 6. Le mandat de chaque administrateur expire à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires suivant l'élection de l'administrateur. Puisque M. Lemaire et M. Scace ne sont plus admissibles au renouvellement de leur mandat, ils quitteront leur poste au sein du conseil à l'assemblée annuelle mais continueront de remplir leurs fonctions d'administrateurs jusqu'à la date de cette assemblée. Le conseil a l'intention de nommer M. Lemaire et M. Scace administrateurs honoraires après l'assemblée annuelle.

À moins de directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR les candidats mentionnés ci-après à partir de la page 6. Si, pour quelque 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.

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 qui peuvent être 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 visant les vérificateurs 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 les exercices terminés les 31 octobre 2008 et 31 octobre 2007 se sont établis comme suit :

Pour les exercices financiers (en millions de dollars)	2008	2007
Services de vérification	13,9 \$	13,4 \$
Services liés à la vérification	0,8	0,4
Services-conseils en fiscalité autres que de vérification	0,1	0,2
Autres services non liés à la vérification	0,4	0,3
	15,2 \$	14,3 \$

Description de la nature des services indiqués ci-dessus :

- Les services de vérification ont généralement trait aux vérifications et à l'examen réglementaires d'états financiers, 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 d'attestation exigés par les organismes de réglementation qui n'ont pas de lien direct avec les états financiers, la vérification des régimes d'avantages sociaux des employés, d'autres entités affiliées et de fonds communs de placement ainsi que des services d'attestation spéciaux qui ne sont pas exigés par une loi

ou un règlement, mais par une partie à une opération particulière. Pour l'exercice 2008, ces services comprenaient également des procédures précises à l'égard d'une acquisition internationale possible, de la formation sur la présentation de l'information comptable et financière, un examen des contrôles et procédures relatifs à la présentation réglementaire de l'information d'une filiale conformément aux exigences de l'organisme de réglementation local et l'incidence possible des nouvelles normes comptables.

- Les services-conseils en fiscalité autres que de vérification correspondent principalement à des procédures précises dans le cadre de la préparation de déclarations fiscales de particuliers pour des personnes qui n'occupent pas des fonctions liées à la présentation de l'information financière ou à la comptabilité, à des procédures précises d'examen exigées par les autorités fiscales locales, à l'attestation des déclarations de revenu de certaines filiales comme l'exigent les autorités fiscales locales et à un examen destiné à établir la conformité à une entente intervenue avec les autorités fiscales.
- Les autres services non liés à la vérification désignent principalement la préparation de sondages portant sur les salaires au sein de l'industrie.

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

L'annexe A de la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations comporte neuf propositions

que des actionnaires de la Banque prévoient présenter à l'assemblée. Ces propositions portent sur les points suivants :

- modifications visant les régimes d'intéressement à long terme de la Banque en cas de changement de contrôle;
- adoption d'un vote consultatif des actionnaires sur la politique de rémunération des hauts dirigeants;
- adoption d'une politique selon laquelle 50 % des nouvelles candidatures à titre de membres du conseil soient féminines;
- adoption des normes d'indépendance du comité de vérification et de révision et des vérificateurs externes pour le comité des ressources humaines et les conseillers externes en rémunération;
- adoption d'une politique limitant à quatre le nombre de conseils auxquels peut siéger un administrateur;
- adoption d'un vote consultatif des actionnaires à l'égard de la rémunération des hauts dirigeants;
- examen en profondeur de la rémunération des hauts dirigeants;
- examen exhaustif des pratiques de vente à découvert; et
- examen des politiques de recrutement des administrateurs.

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 neuf propositions.

CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Les 14 personnes indiquées ci-après sont les candidats proposés aux postes d'administrateurs de la Banque. Tous occupent actuellement la fonction d'administrateurs de la Banque.

 Ronald A. Brenneman Calgary (Alberta) Canada Actions : 74 977 UADA : 27 620	M. Brenneman, qui est âgé de 62 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, du nouvel hôpital pour enfants de l'Alberta, de l'Unicef, de Trout Unlimited Canada et de Canards Illimités Canada. M. Brenneman n'a pas été administrateur d'autres sociétés cotées en Bourse au cours de la période de 2004 à 2008. Domaines de compétences : pétrole et gaz, finances et gestion 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 avril 2017
 C.J. Chen Singapour Actions : 33 624 UADA : 13 476	M. Chen, qui est âgé de 63 ans, est avocat-conseil auprès de Rajah & Tann LLP, Solutions juridiques internationales, à Singapour, qui se spécialise 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 Company Limited et The Bank of Nova Scotia Asia Limited. De plus, à différents moments au cours de la période de 2004 à 2008, M. Chen a été administrateur des sociétés cotées en Bourse suivantes : Keppel Hitachi Zosen Limited, Superior Multi-Packaging Ltd. et Wearnes International (1994) Limited. Domaines de compétences : politique économique asiatique et étrangère, droit, sociétés et marchés des entreprises 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 avril 2015
 N. Ashleigh Everett Winnipeg (Manitoba) Canada Actions : 12 308 UADA : 20 543	M^{me} Everett, qui est âgée de 52 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 de Western Ontario. M^{me} Everett siège au conseil de Manitoba Telecom Services Inc., de Centre Venture Development Corporation et de Winnipeg Harvest Inc. Elle est membre de la World Presidents' Organization. M^{me} Everett n'a pas été administratrice d'autres sociétés cotées en Bourse au cours de la période de 2004 à 2008. Domaines de compétences : commerce de détail et aménagement immobilier et gestion 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 avril 2027



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

Actions : 11 800
UADA : 26 408

M. Kerr, qui est âgé de 64 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 est président de Vancouver Professional Baseball LLP, propriétaire des Vancouver Canadians, équipe de ligue mineure de baseball. 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 est président du conseil de la Vancouver Foundation et recteur de l'Emily Carr University of Art + Design. De plus, à différents moments au cours de la période de 2004 à 2008, M. Kerr a été administrateur des sociétés cotées en Bourse suivantes : Riverside Forest Products Ltd. et Louisiana Pacific Corporation.

Domaines de compétences : produits forestiers et finances

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 avril 2015



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

Actions : 1 532
UADA : 31 205

M. Kirby, qui est âgé de 67 ans, est président de la Commission de la santé mentale du Canada et 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 et l'Université Simon Fraser lui ont également décerné un doctorat honorifique en droit.

M. Kirby siège au conseil de Brainhunter Inc., d'Extendicare REIT, d'Indigo Books and Music Inc., de MDC Partners Inc. et de l'Ontario Energy Savings Corporation, administrateur d'Energy Savings Income Fund. Jusqu'en 2005, M. Kirby a été 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, 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 2004 à 2008, M. Kirby a été administrateur des sociétés cotées en Bourse suivantes : CPI Plastics Group Limited et Extendicare Inc.

Domaines de compétences : politique publique, finances et mathématiques

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 avril 2012



**John T. Mayberry,
C.M.**
Burlington (Ontario)
Canada

Actions : 12 207
UADA : 29 215

M. Mayberry, qui est âgé de 64 ans, est administrateur de sociétés et l'ancien président du conseil et chef de la direction de Dofasco Inc., fabricant de produits d'acier primaire. Après l'assemblée annuelle du 3 mars 2009, M. Mayberry occupera le poste de président du conseil d'administration de la Banque sous réserve du renouvellement de son mandat à titre d'administrateur. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Western Ontario et d'un diplôme en métallurgie-sidérurgie de l'Université McMaster. L'Université McMaster lui a décerné un doctorat honorifique en droit et il est membre de l'Ordre du Canada.

À différents moments au cours de la période de 2004 à 2008, M. Mayberry a agi en qualité d'administrateur des sociétés cotées en Bourse suivantes : CFM Corporation, Decoma International Inc., Inco Limitée et MDS Inc. où il a aussi occupé la fonction de président du conseil non membre de la direction.

Domaines de compétences : produits d'acier primaire et gestion

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
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendant
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en avril 2015



Thomas C. O'Neill
Toronto (Ontario)
Canada

Actions : 11 300
UADA : 1 711

M. O'Neill, qui est âgé de 63 ans, est administrateur de sociétés et président du conseil à la retraite de PwC Consulting. Il a été chef de la direction de PwC Consulting, chef de l'exploitation de PricewaterhouseCoopers LLP, Global, chef de la direction de PricewaterhouseCoopers s.r.l., s.e.n.c.r.l., Canada et président du conseil et chef de la direction de Price Waterhouse Canada. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université Queen's et il est comptable agréé. En 2008, M. O'Neill a reçu le titre de membre associé de l'Institut des administrateurs de sociétés du Canada; en 2005, l'Université Queens lui a décerné un doctorat honorifique en droit; et, en 1988, il a reçu la désignation de Fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario.

M. O'Neill siège actuellement aux conseils de BCE Inc., Les Compagnies Loblaw Limitée, Nexen Inc., Adecco S.A. et de l'Hôpital St. Michael. M. O'Neill occupera le poste de président du conseil d'administration de BCE Inc., après son assemblée annuelle qui aura lieu en février 2009. Il est membre du comité de vérification externe du Fonds monétaire international et a été vice-président du conseil des gouverneurs de l'Université Queen's. Il a aussi déjà été administrateur du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (2003 à 2007). De plus, au cours de la période de 2004 à 2008, M. O'Neill a aussi été administrateur de Dofasco Inc., société cotée en Bourse.

Domaines de compétences : comptabilité, finances et gestion

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :

- Administrateur depuis le 26 mai 2008
- Membre : du comité de vérification et de révision
- A jusqu'à l'exercice 2013 pour respecter les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendant
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en avril 2015



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

Actions : 9 620
UADA : 22 919

M^{me} Parr-Johnston, qui est âgée de 69 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.

M^{me} 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, la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, l'École nationale de théâtre et le Conseil des académies canadiennes, en qualité de présidente du conseil dans le cas de ce dernier. De plus, à différents moments au cours de la période de 2004 à 2008, M^{me} Parr-Johnston a été administratrice de Nova Scotia Power Incorporated.

Domaines de compétences : éducation, politique publique et économie

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 avril 2010



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

Actions : 7 665
UADA : 0

M. Rovzar, qui est âgé de 57 ans, est associé du groupe de pratique de l'Amérique latine de White & Case LLP, cabinet d'avocats d'envergure internationale. Il est titulaire d'un diplôme en droit de l'Université nationale du Mexique et il est autorisé à pratiquer le droit au Mexique. M. Rovzar a acquis de l'expérience en tant que spécialiste des services de banque d'investissement entre 1988 et 1994 et il a occupé des fonctions de chef de la direction ou de membre de la haute direction auprès de plusieurs sociétés de portefeuille.

M. Rovzar siège au conseil d'administration de plusieurs sociétés, notamment : Fomento Económico Mexicano, S.A. (FEMSA), Coca-Cola Femsa, S.A. (KOF), Grupo BIMBO, S.A. et Grupo Comex. Il est aussi membre du conseil consultatif de Grupo ACIR Comunicaciones, S.A. de C.V. et administrateur de Compañía Occidental Mexicana, S.A. M. Rovzar consacre un temps appréciable à des activités philanthropiques au Mexique et à l'étranger. Il est membre actif du conseil de Procura, A.C., de Appleseed, de Reintegra, A.C., de ProVivah, d'Endeavor Mexico, de la Chambre de commerce États-Unis-Mexique, de l'Americas Society établie à New York et du Patronato del Instituto Nacional de Pediatría. Il préside le conseil du Philharmonic Orchestra of the Americas et est membre du conseil de l'International Overseers de la Tufts University et du Center on Philanthropy of Indiana University, et 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 2004 à 2008.

Domaines de compétences : droit et affaires internationales

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :

- Administrateur depuis le 31 décembre 2005
- Membre : du comité de vérification et de révision (depuis septembre 2008) et du comité de gouvernance et du régime de retraite
- A jusqu'à l'exercice 2013 pour respecter les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendant
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en avril 2022



Indira V. Samarasekera
O.C., Ph.D.
Edmonton (Alberta)
Canada

Actions : 173
UADA : 879

M^{me} Samarasekera, qui est âgée de 56 ans, est présidente et vice-rectrice de l'Université de l'Alberta et a auparavant été vice-présidente, recherche, de l'Université de la Colombie-Britannique (2000 à 2005). Elle est titulaire d'un baccalauréat en sciences (génie mécanique) de l'Université de Ceylan (Sri Lanka), d'une maîtrise en sciences (génie mécanique) de l'Université de la Californie, à titre de boursière Hayes Fullbright, et d'un doctorat (génie métallurgique) de l'Université de la Colombie-Britannique.

M^{me} Samarasekera siège au conseil de l'Alberta Heritage Foundation for Medical Research, du Conference Board du Canada, du Forum des politiques publiques et du Conseil international du Canada. Elle fait aussi partie du Comité consultatif sur la fonction publique mis sur pied par le Premier ministre, du conseil consultatif de l'Agence spatiale canadienne et d'un comité itinérant du président du Massachusetts Institute of Technology (MIT). M^{me} Samarasekera n'a été administratrice d'aucune société cotée en Bourse au cours de la période de 2004 à 2008.

Domaines de compétences : génie, politique publique et éducation

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :

- Administratrice depuis le 26 mai 2008
- Membre : du comité de vérification et de révision
- A jusqu'à l'exercice 2013 pour respecter les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendante
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en avril 2023



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

Actions : 74 084
UADA : 30 151

M. Shaw, qui est âgé de 66 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 l'ancien président du conseil de Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques Inc. d'Ottawa, 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 et cadre résident et membre du conseil consultatif 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 2004 à 2008.

Domaines de compétences : fabrication, aménagement immobilier et gouvernance

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 avril 2013



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

Actions : 20 000
UADA : 26 662

M. Sobey, qui est âgé de 51 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., et du Fonds de placement immobilier Crombie. À différents moments au cours de la période de 2004 à 2008, M. Sobey a été président du conseil et administrateur du Fonds de revenu Wajax (auparavant Wajax Limitée) et administrateur d'Emera Incorporated et de Nova Scotia Power Incorporated.

Domaines de compétences : commerce de détail, gestion et finances

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 avril 2027



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

Actions : 7 924
UADA : 0

M^{me} Thomas, qui est âgée de 59 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.

M^{me} Thomas est présentement membre du conseil d'administration de Spectrum Brands, Inc. et Blue Cross/Blue Shield Companies of Florida. M^{me} Thomas a été administratrice et chef de la direction intérimaire d'Ocean Spray Company et administratrice de The Dial Corporation. Elle a occupé les postes de présidente de Warner-Lambert Santé grand public (de 1997 à 2000) et de chef de la direction de Pillsbury Canada Ltée (de 1995 à 1997). M^{me} Thomas n'a pas été administratrice d'autres sociétés cotées en Bourse au cours de la période de 2004 à 2008.

Domaines de compétences : gestion de produits de consommation, gestion de marques et gestion

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :

- Administratrice depuis le 28 septembre 2004
- Membre : du comité de vérification et de révision et du comité des ressources humaines
- A jusqu'à l'exercice 2013 pour respecter les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendante
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en avril 2020



Richard E. Waugh
Toronto (Ontario)
Canada

Actions : 125 386
UAD : 372 497

M. Waugh, qui est âgé de 61 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 et de l'Université York. Il est de plus fellow de l'Institut des banquiers canadiens.

M. Waugh siège au conseil d'administration de plusieurs filiales internationales de la Banque. Il siège actuellement au conseil de l'Institut de finances internationales, Inc. et copréside le comité portant sur les meilleures pratiques du marché. Il est aussi administrateur de Catalyst Inc. et président du conseil consultatif canadien de Catalyst Canada Inc. M. Waugh participe aussi 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 2004 à 2008.

Domaines de compétences : banques, gestion, marchés internationaux

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 avril 2018

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. M^{me} 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.

Mandats parallèles des administrateurs

Les administrateurs de la Banque qui siègent ensemble au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes (y compris les comités) sont indiqués ci-dessous :

Société	Administrateurs	Comités
Emera Incorporated	M. Sobey ¹⁾ M ^{me} Parr-Johnston	Comité de vérification (président) Comité des ressources de direction et de la rémunération (présidente) et comité des candidatures et de la gouvernance (membre)
BCE Inc.	M. Brenneman M. O'Neill	Comité de la caisse de retraite (membre) et comité des ressources en cadres et de rémunération (membre) Comité de vérification (président)

- 1) M. Sobey a démissionné du conseil d'administration de Emera Incorporated en mai 2008.

Réunions tenues par le conseil et les comités et présence à ces réunions

Le tableau sommaire ci-dessous indique les réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2008. Les administrateurs ont la possibilité de délibérer à huis clos sans la présence de la direction à chacune des réunions du conseil et des comités. Une période de délibération à huis clos sans la présence de la direction a eu lieu à chaque réunion du conseil en 2008.

Conseil/comité	Nombre de réunions	Présence à toutes les réunions
Conseil	9	100 %
Comité de vérification et de révision	8	98,1 %
Comité de gouvernance et du régime de retraite	4	100 %
Comité de direction et d'évaluation des risques	12	97,2 %
Comité des ressources humaines	6	97,7 %
Nombre total de réunions tenues	39	98,6 %

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

Tableau récapitulatif de la présence des administrateurs aux réunions

Le tableau qui suit fait état de la présence des membres aux réunions du conseil et des comités au cours de l'exercice 2008.

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) 5 sur 6 (CRH)	100	93
C.J. Chen	9 sur 9	4 sur 4 (CGRR)	100	100
N. Ashleigh Everett	9 sur 9	4 sur 4 (CGRR) 6 sur 6 (CRH)	100	100
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) 12 sur 12 (CDER)	100	100
Laurent Lemaire	9 sur 9	12 sur 12 (CDER) 6 sur 6 (CRH)	100	100
John T. Mayberry	9 sur 9	12 sur 12 (CDER – président) 6 sur 6 (CRH)	100	100
Thomas C. O'Neill ¹⁾	5 sur 5	4 sur 4 (CVR)	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⁾	9 sur 9	1 de 1 (CVR) 4 sur 4 (CGRR)	100	100
Indira V. Samarasekera ³⁾	5 sur 5	4 sur 4 (CVR)	100	100
Arthur R.A. Scace ⁴⁾	9 sur 9	12 sur 12 (CDER) 6 sur 6 (CRH – président)	100	100
Allan C. Shaw	9 sur 9	4 sur 4 (CGRR – président) 11 sur 12 (CDER)	100	94
Paul D. Sobey	9 sur 9	7 sur 8 (CVR) 4 sur 4 (CGRR)	100	92
Barbara S. Thomas	9 sur 9	8 sur 8 (CVR) 6 sur 6 (CRH)	100	100
Richard E. Waugh ⁵⁾	9 sur 9	11 sur 12 (CDER)	100	92

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

- 1) M. O'Neill a été nommé administrateur de la Banque et membre du comité de vérification et de révision le 26 mai 2008.
- 2) Les administrateurs assistent parfois aux réunions des comités à titre informatif. M. Rovzar a assisté, à ce titre, à sept réunions du comité de vérification et de révision au cours de l'exercice 2008. Il a été nommé membre du comité de vérification et de révision le 23 septembre 2008.
- 3) M^{me} Samarasekera a été nommée administratrice de la Banque et membre du comité de vérification et de révision le 26 mai 2008.
- 4) 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.
- 5) 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 de membre de la direction invité.
- 6) M^{me} McDougall, qui a quitté le conseil le 4 mars 2008, a assisté aux réunions suivantes au cours de l'exercice 2008 : trois des trois réunions du conseil; trois des trois réunions du comité de vérification et de révision et deux des deux réunions du comité des ressources humaines.
- 7) Outre les neuf réunions du conseil tenues au cours de l'exercice 2008, une résolution circulaire du conseil datée du 9 octobre 2008 a été signée par tous les administrateurs.

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 4 mars 2008, tous les candidats proposés à des postes d'administrateurs, qui étaient administrateurs à cette date, étaient présents. M. Laurent Lemaire, qui ne demande pas le renouvellement de son mandat, ne pouvait pas être présent.

Partie III — RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

La Banque a versé à ses administrateurs qui ne sont pas des employés la rémunération suivante au cours de l'exercice 2008 :

- un paiement de base de 30 000 \$ par année et un paiement de base supplémentaire spécial de 90 000 \$ par année versé en actions ordinaires ou en unités d'actions différées à l'intention des administrateurs (« UADA »);
- un jeton de présence de 2 000 \$ pour chaque présence à une réunion du conseil ou d'un comité;
- une rémunération de 35 000 \$ par année pour le président du comité de vérification et de révision et de 6 000 \$ par année pour les membres du comité de vérification et de révision;
- une rémunération de 15 000 \$ par année pour le président de chacun des autres comités 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 non dirigeant. 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. Les administrateurs ne participent à aucun des régimes de retraite de la Banque ni à aucun autre régime de rémunération de la Banque. La totalité de la rémunération versée aux administrateurs est indiquée dans le tableau ci-après.

Aucun changement n'est apporté à la structure de rémunération pour l'exercice 2009.

Rémunération des administrateurs pour l'exercice 2008

La rémunération touchée par les administrateurs à l'égard de l'exercice 2008 est présentée ci-dessous. Les sommes indiquées sont les sommes versées à l'égard de l'exercice 2008 aux termes des méthodes de rémunération décrites plus haut (le cas échéant).

Nom	Paiement de base (\$)	Paiement de base spécial (\$)	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 UADA
Ronald A. Brenneman	30 000	90 000	–	9 000	–	20 000	26 000	175 000	100 % UADA
C.J. Chen	30 000	90 000	–	3 000	–	20 000	8 000	151 000	100 % UADA
N. Ashleigh Everett	30 000	90 000	–	6 000	–	20 000	20 000	166 000	100 % UADA
John C. Kerr	30 000	90 000	–	6 000	–	20 000	24 000	170 000	100 % UADA
Michael J.L. Kirby	30 000	90 000	35 000	3 000	–	20 000	40 000	218 000	100 % UADA
Laurent Lemaire	30 000	90 000	–	6 000	–	20 000	38 000	184 000	Paiement spécial en actions ordinaires; Solde en espèces
John T. Mayberry	30 000	90 000	15 000	3 000	–	20 000	36 000	194 000	100 % UADA
Thomas C. O'Neill ¹⁾	12 500	37 500	–	2 500	–	12 000	8 000	72 500	100 % UADA
Elizabeth Parr-Johnston	30 000	90 000	–	9 000	–	20 000	24 000	173 000	Paiement spécial en UADA; Solde en espèces
Alexis E. Rovzar de la Torre ²⁾	30 000	90 000	–	3 500	–	20 000	10 000	153 500	100 % en actions ordinaires
Indira V. Samarasekera ³⁾	12 500	37 500	–	2 500	–	12 000	8 000	72 500	Paiement spécial en UADA; Solde – 30 % en actions ordinaires et le reste en espèces
Arthur R.A. Scace	–	–	–	–	300 000	–	–	300 000	25 % UADA; Solde en espèces
Allan C. Shaw	30 000	90 000	15 000	3 000	–	20 000	30 000	188 000	100 % UADA
Paul D. Sobey	30 000	90 000	–	9 000	–	20 000	22 000	171 000	100 % UADA
Barbara S. Thomas ⁴⁾	30 000	90 000	–	9 000	–	20 000	28 000	177 000	Paiement spécial en actions ordinaires; Solde – 20 % en actions ordinaires et le reste en espèces
TOTAL	385 000	1 155 000	65 000	74 500	300 000	264 000	322 000	2 565 500	

- 1) M. O'Neill a été nommé administrateur de la Banque et membre du comité de vérification et de révision le 26 mai 2008.
- 2) M. Rovzar a été nommé membre du comité de vérification et de révision de 23 septembre 2008.
- 3) M^{me} Samarasekera a été nommée administratrice de la Banque et membre du comité de vérification et de révision le 26 mai 2008.
- 4) M^{me} Thomas a reçu un pourcentage de sa rémunération en espèces afin de couvrir les retenues d'impôt applicables aux États-Unis.
- 5) Chaque administrateur a reçu 2 000 \$ en ce qui concerne une résolution circulaire du conseil datée du 9 octobre 2008.
- 6) M^{me} McDougall, qui a quitté le conseil d'administration le 4 mars 2008, a reçu une rémunération totale de 59 000 \$ versée sous la forme suivante : un paiement de base de 10 000 \$; un paiement de base spécial de 30 000 \$; une rémunération de 3 000 \$ à titre de membre d'un comité; un jeton de présence aux réunions du conseil de 6 000 \$; et un jeton de présence aux réunions de comités de 10 000 \$. Son paiement de base spécial lui a été versé sous forme d'UADA et le reste en espèces.

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 différées à l'intention des administrateurs (UADA)

Pour mieux lier les intérêts des administrateurs à ceux des autres actionnaires, les administrateurs peuvent choisir, aux termes du régime d'UADA, de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération sous la forme d'UADA plutôt qu'en espèces. Des UADA supplémentaires sont versées dans le cadre du régime d'UADA pour tenir lieu de dividendes. Les UADA ne peuvent pas être rachetées au comptant, à moins que leur détenteur ne soit plus administrateur de la Banque. La valeur de rachat d'une

UADA correspond au cours d'une action ordinaire de la Banque au moment du rachat, conformément au régime d'UADA. La valeur des UADA est liée à la valeur future des actions ordinaires de la Banque. Cependant, les UADA

n'habilitent pas le détenteur à exercer des droits de vote ni d'autres droits en qualité d'actionnaire. Les contribuables américains n'ont pas le droit de participer au régime d'UADA.

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 Bourse de Toronto en 2001. À partir du 28 octobre 2003, la Banque a cessé d'octroyer des options d'achat d'actions aux administrateurs. Le tableau ci-après présente de l'information en ce qui concerne les administrateurs actuels à qui des options ont été octroyées aux termes du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs. Les administrateurs actuels dont le nom n'est pas indiqué dans le tableau ne détiennent aucune option.

NOM	NOMBRE D'OPTIONS OCTROYÉES ET EN COURS	DATE D'OCTROI ET DATE D'ACQUISITION	DATE D'EXPIRATION	PRIX DE LEVÉE (\$)	VALEUR DES OPTIONS NON LEVÉES (\$) (au 31 octobre 2008)
Ronald A. Brenneman	6 000 4 000 4 000	9 mars 2001 10 décembre 2001 6 décembre 2002	9 mars 2011 10 décembre 2011 6 décembre 2012	20,950 24,675 24,400	115 440 62 060 63 160
C.J. Chen	6 000 4 000 4 000	9 mars 2001 10 décembre 2001 6 décembre 2002	9 mars 2011 10 décembre 2011 6 décembre 2012	20,950 24,675 24,400	115 440 62 060 63 160
N. Ashleigh Everett	6 000 4 000 4 000	9 mars 2001 10 décembre 2001 6 décembre 2002	9 mars 2011 10 décembre 2011 6 décembre 2012	20,950 24,675 24,400	115 440 62 060 63 160
John C. Kerr	6 000 4 000 4 000	9 mars 2001 10 décembre 2001 6 décembre 2002	9 mars 2011 10 décembre 2011 6 décembre 2012	20,950 24,675 24,400	115 440 62 060 63 160
Michael J.L. Kirby	6 000 4 000 4 000	9 mars 2001 10 décembre 2001 6 décembre 2002	9 mars 2011 10 décembre 2011 6 décembre 2012	20,950 24,675 24,400	115 440 62 060 63 160
Laurent Lemaire	6 000 4 000 4 000	9 mars 2001 10 décembre 2001 6 décembre 2002	9 mars 2011 10 décembre 2011 6 décembre 2012	20,950 24,675 24,400	115 440 62 060 63 160
Elizabeth Parr-Johnston	4 000	6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400	63 160
Arthur R.A. Scace	6 000 4 000 4 000	9 mars 2001 10 décembre 2001 6 décembre 2002	9 mars 2011 10 décembre 2011 6 décembre 2012	20,950 24,675 24,400	115 440 62 060 63 160
Allan C. Shaw	6 000 4 000 4 000	9 mars 2001 10 décembre 2001 6 décembre 2002	9 mars 2011 10 décembre 2011 6 décembre 2012	20,950 24,675 24,400	115 440 62 060 63 160
Paul D. Sobey	6 000 4 000 4 000	9 mars 2001 10 décembre 2001 6 décembre 2002	9 mars 2011 10 décembre 2011 6 décembre 2012	20,950 24,675 24,400	115 440 62 060 63 160
TOTAL	130 000				2 229 100

1. Le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 31 octobre 2008 s'établissait à 40,19 \$.
2. 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.
3. Au cours de l'exercice 2004, M^{me} Parr-Johnston a levé 6 000 options à l'égard de l'octroi du 9 mars 2001 et, au cours de l'exercice 2008, elle a levé 4 000 options à l'égard de l'octroi du 10 décembre 2001. Au cours de l'exercice 2005, M. Mayberry a levé 14 000 options. Aucun autre administrateur actuel n'a levé d'options au cours de l'exercice 2008.

Lignes directrices concernant l'actionnariat

Le 6 décembre 2007, le conseil d'administration a convenu de rendre plus strictes les lignes directrices de la Banque concernant l'actionnariat. Les administrateurs sont maintenant tenus de détenir des actions ordinaires de

la Banque et/ou des UADA d'une valeur correspondant à au moins 450 000 \$; auparavant, 300 000 \$. Les administrateurs disposeront de cinq ans pour satisfaire la ligne directrice actuelle. Il est prévu que tous les administrateurs s'y conforment d'ici 2013.

Actionnariat des administrateurs

Le tableau ci-dessous ventile, en date du 31 octobre 2008, les avoirs actuels en actions ordinaires de la Banque, en UADA et en options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs (OAAA) de la Banque de chacun des administrateurs. Au 31 octobre 2008, tous les administrateurs dépassaient le niveau cible de propriété, sauf M^{me} Thomas, qui a été nommée au conseil le 28 septembre 2004; M. Rovzar, qui a été nommé au conseil le 31 décembre 2005; et M^{me} Samarasekera, qui a été nommée au conseil le 26 mai 2008. M^{me} Thomas a choisi de recevoir son paiement de base spécial annuel et 20 % du reste de sa rémunération en actions ordinaires de la Banque; M. Rovzar a choisi de recevoir la totalité de sa rémunération en actions ordinaires de la Banque; et M^{me} Samarasekera a choisi de recevoir son paiement de base spécial annuel sous forme d'UADA et 30 % du reste de sa rémunération en actions ordinaires. En date du 5 janvier 2009, M^{me} Thomas, M. Rovzar, M^{me} Samarasekera et M. O'Neill n'ont pas atteint le niveau cible de propriété et ils ont jusqu'en 2013 pour atteindre le niveau cible de propriété de 450 000 \$.

Nom	Exercice	Nombre d'actions ordinaires de la Banque ¹⁾	Nombre d'UADA/UAD	Nombre total d'actions ordinaires de la Banque et d'UADA/UAD	Valeur totale des actions ordinaires de la Banque et des UADA/UAD (\$) ²⁾	Nombre d'OAAA en cours	Valeur totale des OAAA (\$) ³⁾	Valeur totale des actions ordinaire de la Banque, UADA et OAAA (\$)	Valeur totale sous forme de multiple de l'objectif d'actionnariat ⁴⁾
Ronald A. Brenneman	2008 2007	74 977 44 421	27 620 22 723	102 597 67 144	4 123 373 \$ 3 590 861 \$	14 000 14 000	240 660 \$ 426 720 \$	4 364 033 \$ 4 017 581 \$	9,7 13,4
C.J. Chen	2008 2007	33 624 33 624	13 476 9 692	47 100 43 316	1 892 949 \$ 2 316 540 \$	14 000 14 000	240 660 \$ 426 720 \$	2 133 609 \$ 2 743 260 \$	4,7 9,1
N. Ashleigh Everett	2008 2007	12 308 12 308	20 543 16 143	32 851 28 451	1 320 282 \$ 1 521 559 \$	14 000 14 000	240 660 \$ 426 720 \$	1 560 942 \$ 1 948 279 \$	3,5 6,5
John C. Kerr	2008 2007	11 800 11 800	26 408 21 682	38 208 33 482	1 535 580 \$ 1 790 617 \$	14 000 14 000	240 660 \$ 426 720 \$	1 776 240 \$ 2 217 337 \$	3,9 7,4
Michael J.L. Kirby	2008 2007	1 532 1 510	31 205 25 236	32 737 26 746	1 315 700 \$ 1 430 376 \$	14 000 14 000	240 660 \$ 426 720 \$	1 556 360 \$ 1 857 096 \$	3,5 6,2
Laurent Lemaire	2008 2007	20 303 18 966	0 0	20 303 18 966	815 978 \$ 1 014 302 \$	14 000 14 000	240 660 \$ 426 720 \$	1 056 638 \$ 1 441 022 \$	2,3 4,8
John T. Mayberry	2008 2007	12 207 11 832	29 215 23 845	41 422 35 677	1 664 750 \$ 1 908 006 \$	0 0	0 \$ 0 \$	1 664 750 \$ 1 908 006 \$	3,7 6,4
Thomas C. O'Neill	2008 2007	11 300 s.o.	1 711 s.o.	13 011 s.o.	\$522 912 s.o.	s.o. s.o.	s.o. s.o.	\$522 912 s.o.	1,2 s.o.
Elizabeth Parr-Johnston	2008 2007	9 620 9 620	22 919 20 059	32 539 29 679	1 307 742 \$ 1 587 233 \$	4 000 8 000	63 160 \$ 231 540 \$	1 370 902 \$ 1 818 773 \$	3,0 6,1
Alexis E. Rovzar de la Torre	2008 2007	7 665 4 392	0 0	7 665 4 392	308 056 \$ 234 884 \$	s.o. s.o.	s.o. s.o.	308 056 \$ 234 884 \$	0,7 0,8
Indira V. Samarasekera	2008 2007	173 s.o.	879 s.o.	1 052 s.o.	42 280 \$ s.o.	s.o. s.o.	s.o. s.o.	42 280 \$ s.o.	0,1 s.o.
Arthur R.A. Scace	2008 2007	16 590 15 838	16 449 14 175	33 039 30 013	1 327 837 \$ 1 605 095 \$	14 000 14 000	240 660 \$ 426 720 \$	1 568 497 \$ 2 031 815 \$	3,5 6,8
Allan C. Shaw	2008 2007	74 084 72 581	30 151 24 882	104 235 97 463	4 189 205 \$ 5 212 321 \$	14 000 14 000	240 660 \$ 426 720 \$	4 429 865 \$ 5 639 041 \$	9,8 18,8
Paul D. Sobey	2008 2007	20 000 16 000	26 662 21 906	46 662 37 906	1 875 346 \$ 2 027 213 \$	14 000 14 000	240 660 \$ 426 720 \$	2 116 006 \$ 2 453 933 \$	4,7 8,2
Barbara S. Thomas	2008 2007	7 924 5 561	0 0	7 924 5 561	318 466 \$ 297 402 \$	s.o. s.o.	s.o. s.o.	318 466 \$ 297 402 \$	0,7 0,9
Richard E. Waugh ⁵⁾	2008 2007	125 346 115 194	363 093 316 234	488 439 431 428	19 630 363 \$ 23 072 769 \$	s.o. s.o.	s.o. s.o.	s.o. s.o.	s.o. s.o.

- 1) L'information relative aux actions détenues en propriété ou sur lesquelles un contrôle ou une emprise est exercé a été fournie par les intéressés respectifs.
- 2) La valeur totale des actions ordinaires de la Banque et des UADA a été calculée comme suit : pour 2008, en fonction de 40,19 \$, soit le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque à la TSX le 31 octobre 2008; et pour 2007, en fonction de 53,48 \$, soit le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque à la TSX le 31 octobre 2007.
- 3) La valeur totale des OAAA a été calculée comme suit : pour 2008, en fonction de 40,19 \$, soit le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque à la TSX le 31 octobre 2008; et pour 2007, en fonction de 53,48 \$, soit le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque à la TSX le 31 octobre 2007. Le prix de levée à l'égard de chaque octroi est indiqué dans le tableau portant sur les options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs qui se trouve à la page précédente.

- 4) Le 6 décembre 2007, le conseil d'administration a porté à 450 000 \$ le montant minimum prévu par les lignes directrices concernant l'actionnariat des administrateurs; auparavant, les administrateurs étaient tenus de détenir des actions ordinaires de la Banque et/ou des UADA d'une valeur correspondant à au moins 300 000 \$. Pour 2007, le multiple a été calculé en fonction de la ligne directrice qui correspondait alors à 300 000 \$.
- 5) M. Waugh participe au régime d'UAD à l'intention des hauts dirigeants. Pour obtenir de plus amples détails sur l'ensemble des titres détenus par M. Waugh, voir la note 1 du tableau sommaire de la rémunération. M. Waugh n'a reçu aucune option d'achat d'actions à l'intention des administrateurs; les détails relatifs aux options détenues par M. Waugh sont indiqués dans le tableau des options d'achat d'actions qui se trouve à la page 38. M. Waugh, en sa qualité de président et chef de la direction, se voit imposer une exigence supérieure en matière d'actionnariat, soit six fois son salaire de base; consultez la section Lignes directrices concernant l'actionnariat des dirigeants qui se trouve à la page 31 pour obtenir de plus amples détails.

Partie IV — GOUVERNANCE

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 leur investissement 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 »). Toutefois, sauf comme il est résumé à la page portant sur la gouvernance du site Web de la Banque au www.banquescotia.com, les pratiques de la Banque en matière de gouvernance ne s'écartent 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 pertinentes 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 ».

Le conseil d'administration établit l'indépendance de chaque administrateur au moment où il approuve les candidatures des administrateurs dans le cadre de la présente circulaire. D'après les résultats tirés des questionnaires remplis par chacun des candidats proposés, le conseil d'administration est arrivé à la conclusion que 13 des 14 candidats proposés n'entretiennent aucune relation importante avec la Banque et qu'ils sont donc indépendants. L'appendice 2 définit les normes d'indépendance des administrateurs de la Banque. Le tableau ci-dessous fait état des relations qu'entretiennent les administrateurs actuels avec la Banque :

Nom	Indépendant	Non indépendant	Motif pour le statut de non indépendant
Ronald A. Brenneman	✓		
C.J. Chen	✓		
N. Ashleigh Everett	✓		
John C. Kerr	✓		
Michael J.L. Kirby	✓		
Laurent Lemaire	✓		
John T. Mayberry	✓		
Thomas C. O'Neill	✓		
Elizabeth Parr-Johnston	✓		
Alexis E. Rovzar de la Torre	✓		
Indira V. Samarasekera	✓		
Arthur R.A. Scace	✓		
Allan C. Shaw	✓		
Paul D. Sobey	✓		
Barbara S. Thomas	✓		
Richard E. Waugh		✓	Président et chef de la direction

RAPPORTS DES COMITÉS

Rapport du comité de vérification et de révision



Membres : Michael J.L. Kirby – président, Ronald A. Brenneman (expert financier), Thomas C. O'Neill, Elizabeth Parr-Johnston, Alexis E. Rovzar, Indira V. Samarasekera, 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. À chacune de ses réunions, le comité a délibéré à huis clos sans la présence de la direction, sauf dans le cadre d'une réunion où il a été renoncé à de telles délibérations. 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 intermédiaires, et le rapport de gestion s'y rapportant, les communiqués de nature financière et la notice annuelle et en a recommandé l'approbation par le conseil.

Le comité a pour fonction clé d'établir des voies de communication directes entre le service de vérification interne de la Banque, les vérificateurs nommés par les actionnaires et le conseil d'administration. Le vérificateur principal, qui dirige aussi le service de vérification interne de la Banque, assiste 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, la description de poste et l'évaluation annuelle du rendement du vérificateur principal et l'objectivité de la fonction de vérification interne de la Banque. 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 mandate les vérificateurs nommés par les actionnaires et met fin à leur mandat, sous réserve de l'approbation des actionnaires, et il évalue leur relation avec la Banque, y compris leur indépendance et leurs compétences. De plus, 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 — 2008

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 2008. Les autres réalisations importantes du comité en 2008 sont 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 l'a approuvée et en a recommandé l'approbation au conseil. Le conseil a approuvé cette politique en avril 2008. Le comité a supervisé l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation par la Banque de ce programme concret de conformité à la loi Sarbanes-Oxley et au Règlement 52-109.
- **Normes comptables internationales :** Le comité a reçu des mises à jour sur les incidences du projet du Conseil des normes comptables du Canada visant à passer aux normes internationales d'information financière (« IFRS ») et sur

l'état d'avancement du projet de mise en œuvre des IFRS de la Banque. Ces rapports portaient notamment sur des questions de transition, les principaux risques soulevés et les obligations de dépôt de la Banque.

- **Approbation préalable des services des vérificateurs nommés par les actionnaires :** Le comité a examiné et approuvé sans modification la politique de la Banque en ce qui a trait à l'approbation préalable des services fournis par les vérificateurs externes.
- **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. 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.
- **Auto-évaluation en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes :** Le comité a examiné les résultats découlant du processus d'auto-évaluation en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes ainsi que les rapports connexes préparés par la Conformité du groupe et la Vérification interne.
- **Mandat du responsable de la lutte contre le blanchiment d'argent :** Le comité a approuvé le mandat du chef du groupe de la Banque Scotia en matière de lutte contre le blanchiment d'argent.
- **Nomination de nouveaux membres du comité :** La composition du comité a subi les modifications suivantes au cours de l'exercice afin de veiller au maintien de son efficacité : M^{me} McDougall a quitté le comité en mars 2008, M^{me} Samarasekera et M. O'Neill ont été nommés en mai 2008, et M. Rovzar en septembre 2008.

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, Alexis E. Rovzar et Paul D. Sobey. 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. À chacune de ses réunions, le comité a eu la possibilité de délibérer à huis clos sans la présence de la direction.

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 émergentes 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 un processus rigoureux 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. En plus d'un questionnaire détaillé que remplit chaque administrateur, ce processus prévoit des rencontres entre chaque administrateur et le président du conseil et le président du comité ainsi qu'un examen du rendement de chaque administrateur, y compris le chef de la direction et le président du conseil. Il est donné suite à tous les commentaires en temps opportun. Ce processus a donné naissance à l'instauration d'entretiens préalables aux réunions du conseil portant sur des questions intéressant le conseil et des programmes d'information relatifs à certains aspects de la Banque. Le comité fixe également, et révisé 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 a mis en place un processus de consultation à des fins de recommandation relative à la relève prévue pour le président du conseil et a retenu les services d'un conseiller

externe pour le conseiller dans le cadre du processus et en ce qui a trait à des candidats éventuels aux postes d'administrateurs.

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 — 2008

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 2008. Les autres réalisations importantes du comité en 2008 sont 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. Dans le cadre sa planification de la relève, le comité a tenu compte du départ de certains membres du conseil en 2009, notamment de celui du président du conseil non dirigeant et il a envisagé un processus de sélection pour la nomination d'un nouveau président du conseil non dirigeant. Le comité a aussi retenu les services de conseillers externes afin de l'aider à trouver des candidats convenables qui répondent aux critères de la Banque et possèdent les compétences, les capacités et l'expérience permettant de réaliser les stratégies à long terme de la Banque. Deux candidats ont été trouvés et nommés au conseil en date de mai 2008.
- **Examen des politiques de gouvernance :** Le comité a entrepris l'examen exhaustif des politiques de gouvernance de la Banque et des chartes des comités et a recommandé certaines modifications à l'approbation du conseil. Le conseil a approuvé ces modifications en juin 2008.
- **Questionnaire relatif à la gouvernance du régime de retraite de la Banque Scotia :** En avril 2008, le comité a convenu d'adopter un questionnaire que doit utiliser le comité pour évaluer la gouvernance du régime de retraite de la Banque Scotia à l'égard duquel le comité assume des fonctions de supervision et d'administration.

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, 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. 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. À chacune de ses réunions, le comité a eu la possibilité de délibérer à huis clos sans la présence de la direction. Lors de trois réunions tenues au cours du dernier exercice, les membres indépendants du comité se sont aussi réunis sans la présence du chef, Risque.

Principales réalisations — 2008

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 2008. Les principales réalisations du comité en 2008 sont les suivantes :

- **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 tout au long de l'exercice et compte tenu de la turbulence des 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 2008.
- **Examen des acquisitions potentielles :** Le comité a examiné les principales initiatives et questions stratégiques, notamment les acquisitions potentielles.
- **Approbation des politiques :** Le comité a examiné et recommandé à l'approbation du conseil des politiques révisées pour la Banque, notamment une politique de gestion du risque de marché, du risque structurel et du risque de liquidité en mai 2008 ainsi qu'une politique relative aux risques de crédit en octobre 2008.

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 S. Thomas.

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. À chacune de ses réunions, le comité délibère à huis clos sans la présence de la direction.

Principales réalisations — 2008

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 2008. Les principales réalisations du comité en 2008 sont les suivantes :

- **Examen des programmes visant la haute direction :** En plus d'examiner la rémunération des personnes qui relèvent directement du président et du chef de la direction et celle des vice-présidents à la direction de la Banque, le comité s'est aussi penché sur les relevés individuels de rémunération compte tenu de l'ensemble de la valeur accumulée de la rémunération à base d'actions et des prestations de retraite que verse la Banque. Dans le cadre de son examen des régimes de rémunération à base d'actions de la Banque, le comité a tenu compte de l'évolution de la pratique au sein du marché. À l'issue de ces examens, le comité a recommandé que des modifications soient apportées au régime d'actions au rendement de la Banque, que le conseil a approuvées, de manière à mettre davantage l'accent sur la rémunération au rendement et le rapprochement avec les intérêts des actionnaires et à dissuader les dirigeants de prendre des risques excessifs. Le comité a examiné l'évolution des meilleures pratiques en matière de divulgation et les nouvelles exigences relatives à la rémunération des dirigeants publiées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (« ACVM »). Même si la banque n'est pas tenue d'adopter ces nouveaux formats et exigences puisque son exercice se termine le 31 octobre 2008, le comité a intégré plusieurs des nouveaux tableaux et formats dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations.
- **Examen des mandats de la haute direction :** Le comité a examiné et approuvé le mandat de tous les postes de vice-présidents à la direction et postes de niveau supérieur.

- **Examen des ressources de direction :** Le comité a continué d'axer ses efforts sur la mise en place d'une planification efficace des ressources de direction et 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 aux processus de planification des ressources de direction et 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 ci-après.

Partie V — RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008

Le conseil d'administration de la Banque a délégué au comité des ressources humaines (le « comité ») le mandat d'élaborer et de mettre en œuvre une politique de rémunération pour les hauts dirigeants de la Banque. Le comité se compose de sept administrateurs indépendants de la Banque, dont aucun n'occupe ni n'a occupé de fonctions à la haute direction de la Banque. Le conseil d'administration est d'avis que les membres du comité ont collectivement, au chapitre de la rémunération des hauts dirigeants et des questions liées aux ressources humaines, les connaissances, l'expérience et les antécédents nécessaires pour leur permettre de s'acquitter de leur mandat. Parmi les membres du comité figurent le chef de la direction actuel d'une société ouverte, deux anciens chefs de la direction et d'autres membres ayant une excellente compréhension du monde des affaires et des secteurs juridique et financier. Le comité s'est vu confier un mandat officiel ainsi qu'un plan de travail annuel détaillé qui sont examinés et mis à jour chaque année. Le mandat du comité se trouve sur le site Web de la Banque à l'adresse www.banquescotia.com, à la page « Gouvernance ».

Le comité s'est réuni six fois au cours de l'exercice et il a présenté au conseil d'administration ses recommandations concernant la rémunération des hauts dirigeants de la Banque. À la fin de chaque réunion, le comité a tenu des séances à huis clos sans la présence de la direction.

Conseillers indépendants

Le comité retient les services de Hewitt Associates, conseillers externes en rémunération des cadres, pour obtenir de l'information et des conseils relatifs aux programmes de rémunération des dirigeants de la Banque. Le cabinet Hewitt Associates, qui travaille de façon indépendante, fournit au comité :

- 1) un examen de la structure du programme et des pratiques de rémunération des membres de la haute direction de la Banque,
- 2) des mises à jour sur l'évolution des tendances en matière de structure de la rémunération des dirigeants et de gouvernance, et
- 3) un aperçu des niveaux de rémunération totale convenables, compte tenu de la pratique de la concurrence et du rendement de la Banque.

Afin de maintenir l'objectivité, le comité ne demande pas à Hewitt Associates de s'acquitter des services ci-dessus d'une manière particulière ou en adoptant une méthode donnée. Le comité évalue régulièrement les conseillers dans le cadre de son plan de travail annuel, et la décision finale d'engager les conseillers et de mettre fin à leur mandat lui revient. En outre, le président du comité examine et approuve toutes les factures provenant des conseillers. 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.

Le tableau ci-dessous résume la rémunération versée aux conseillers externes au cours de l'exercice 2008 :

CONSEILLERS	TRAVAIL POUR LE COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES	TOUT AUTRE TRAVAIL POUR LA BANQUE SCOTIA	TOTAL
Hewitt Associates	74 442 \$	566 014 \$	640 456 \$

Philosophie de la rémunération

La Banque est consciente de l'importance cruciale que joue une équipe de la direction déterminée dans la création d'une valeur durable pour les actionnaires. Grâce à ses programmes de rémunération, la Banque est en mesure d'intéresser, de motiver et de garder à son service des dirigeants qui ont les compétences nécessaires au sein d'un marché des services financiers hautement concurrentiel.

Les programmes de rémunération des membres de la haute direction de la Banque visent les objectifs suivants :

- attirer des hauts dirigeants hautement compétents qui peuvent faire progresser la stratégie de la Banque dans un contexte de services financiers concurrentiel;
- motiver les dirigeants à agir au mieux des intérêts des actionnaires et des autres parties intéressées au moyen d'une rémunération axée sur le rendement;
- récompenser les dirigeants pour le leadership qu'ils démontrent et la réalisation d'objectifs stratégiques; et
- offrir une rémunération concurrentielle par rapport au marché lorsque les objectifs de la Banque sont atteints et une possibilité de rémunération accrue lorsque les résultats sont exceptionnels.

Rémunération de la haute direction

À la Banque, la rémunération des hauts dirigeants est principalement axée sur le rendement, l'accent étant mis davantage sur les intéressements annuels, à moyen et à long termes plutôt que sur le salaire de base, les avantages sociaux ou le régime de retraite. Cette structure traduit bien la philosophie de rémunération au rendement de la

Le tableau ci-après présente la composition cible de la rémunération de la majorité des dirigeants de la Banque :

NIVEAU À LA HAUTE DIRECTION	SALAIRE DE BASE	PRIME DE RENDEMENT ANNUELLE	ENCOURAGEMENTS À MOYEN TERME	ENCOURAGEMENTS À LONG TERME	POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE NON GARANTIE
Président et chef de la direction	10 %	15 %	37,5 %	37,5 %	90 %
Vice-président du conseil	20 %	20 %	30 %	30 %	80 %
Chef de groupe/vice-président à la direction	25 %	25 %	25 %	25 %	75 %
Vice-président principal	35 %	25 %	26 %	14 %	65 %
Vice-président	45 %	25 %	22,5 %	7,5 %	55 %

Pour la plupart des fonctions de haut dirigeant, le groupe de référence se compose des grandes banques canadiennes et de deux importantes sociétés d'assurance de taille et d'envergure similaires à celles de la Banque Scotia, comme l'indique le tableau ci-dessous :

ORGANISATION	REVENUS (en millions \$)	BÉNÉFICE NET (en millions \$)	CAPITALISATION BOURSIÈRE (en milliards \$)	NOMBRE D'EMPLOYÉS
Banque de Montréal	10 205	1 978	21,7	37 073
CIBC	3 714	(2 060)	20,8	39 698
Banque Royale du Canada	21 582	4 555	62,8	73 323
La Banque Toronto-Dominion	14 669	3 774	46,1	65 442
Société Financière Manuvie*	35 533	4 302	57,1	plus de 22 000
Financière Sun Life Inc.*	21 188	2 288	20,8	14 759
Moyenne	17 815	2 473	38,2	42 049
La Banque de Nouvelle-Écosse	11 876	3 140	39,9	69 049

* L'information financière comparative provient de documents d'information continue publics qui ont été déposés pour le plus récent exercice financier. À l'exception de Société Financière Manuvie et de Financière Sun Life Inc., dont les plus récents résultats financiers sont en date du 31 décembre 2007, les résultats indiqués dans le tableau ci-dessus sont en date du 31 octobre 2008. La capitalisation boursière est indiquée en date du 30 septembre 2008.

Compte tenu de l'importante présence de la Banque à l'échelle internationale, le comité intègre dans le groupe

Banque, la plus grande partie de la rémunération étant incertaine. Les hauts dirigeants ont la possibilité de recevoir une rémunération totale concurrentielle si la Banque atteint ses objectifs de rendement.

Pour établir une répartition judicieuse de la rémunération, le comité tient compte de la capacité du dirigeant d'influer sur les résultats de la Banque à long terme, de la répartition de la rémunération pour des postes similaires dans les groupes comparatifs de la Banque ainsi que de la pratique au sein du marché local. À des niveaux supérieurs, une plus grande partie de la rémunération totale est incertaine et est liée au rendement à moyen et long termes de la Banque. Les valeurs attribuées aux termes des programmes d'intéressement à moyen et long termes de la Banque sont des valeurs de rémunération estimatives. La valeur réelle qui est réalisée dépend du rendement de la Banque, conformément à la description donnée de chacun des régimes.

de référence pour le président et chef de la direction un groupe choisi de grands employeurs et certaines sociétés

de services financiers des États-Unis comme point de référence supplémentaire.

Processus d'examen de la rémunération annuelle

Chaque année, le comité examine la rémunération totale de l'équipe de la haute direction de la Banque, laquelle se compose des personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction ainsi que des membres de la haute direction visés.

L'établissement de la rémunération fondée sur le rendement des membres de l'équipe de la haute direction commence par une comparaison du rendement par rapport aux objectifs fixés au début de l'exercice et aux données du marché concurrentiel pour chaque fonction. Le président et chef de la direction évalue le rendement individuel soutenu et le potentiel futur prévu de chaque membre de l'équipe de la haute direction et il recommande le salaire, la gratification annuelle d'encouragement et les attributions d'actions pour chaque membre de l'équipe de la haute direction. Le comité examine ensuite ces recommandations et la situation sur le marché en consultant une feuille de pointage indiquant le nombre total de titres alors détenus

représentant une rémunération à base d'actions et différée ainsi que les prestations de retraite. Lorsque le comité estime que la correspondance entre le salaire et le rendement convient, il recommande les attributions au titre de la rémunération à l'approbation de l'ensemble du conseil.

Le comité examine également et recommande au conseil d'approuver l'attribution globale visant les rajustements du salaire de base, les gratifications annuelles d'encouragement, les programmes d'options d'achat d'actions et d'unités d'actions liées au rendement pour tous les autres membres de la haute direction.

Le président du comité examine le rendement et les données du marché pour le président et chef de la direction et formule une recommandation qui est par la suite examinée et analysée par le comité. Le comité présente à l'ensemble du conseil (sauf le président et chef de la direction) l'ensemble de la rémunération qu'il recommande pour le président et chef de la direction. Le président et chef de la direction n'intervient jamais dans l'établissement de sa propre rémunération.

Volets de la rémunération des membres de la haute direction

Les volets du programme de rémunération de la Banque pour les hauts dirigeants, y compris les membres de la haute direction visés et le président et chef de la direction, ainsi que la description des principales caractéristiques des régimes sont résumées ci-après :

SALAIRE DE BASE	ENCOURAGEMENT ANNUEL	ENCOURAGEMENTS À MOYEN TERME		ENCOURAGEMENTS À LONG TERME
		UNITÉS D' ACTIONS RESTREINTES (UAR)	UNITÉS D' ACTIONS LIÉES AU RENDEMENT (UALR)	OPTIONS D' ACHAT D' ACTIONS
Rémunère les hauts dirigeants compte tenu de leur leadership et des compétences particulières dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités	Récompensent les hauts dirigeants de leur apport à la réalisation des objectifs annuels financiers et non financiers.	Récompensent les hauts dirigeants qui créent une valeur pour les actionnaires sur une période de trois ans.	Récompensent les hauts dirigeants qui créent une valeur pour les actionnaires et atteignent des mesures précises du rendement sur une période de trois ans.	Lient les intérêts des hauts dirigeants et ceux des actionnaires en récompensant les hauts dirigeants de l'augmentation du prix des actions sur une période de dix ans.

De plus, les hauts dirigeants peuvent participer aux régimes d'avantages sociaux collectifs et aux régimes de retraite.

Afin de s'assurer que ses programmes de rémunération sont concurrentiels par rapport au marché et à son groupe de référence, la Banque a recours aux services de deux cabinets de conseillers externes, Hay Group et Towers Perrin, qui lui fournissent de l'information dans le cadre de l'examen annuel de la rémunération des hauts dirigeants. Hay Group fournit des données sur la rémunération totale offerte pour des postes analogues dans des sociétés de taille et d'envergure similaires à celles de la Banque alors que Towers Perrin analyse les tendances et pratiques du marché et fait des

recommandations sur l'élaboration des régimes de rémunération.

Il est important de noter que le comité ne se fonde pas uniquement sur les données fournies par des conseillers externes pour établir les niveaux de rémunération qui conviennent.

Salaire de base

Chaque année, le comité compare le salaire de chaque haut dirigeant au salaire de base moyen et médian versé pour des postes similaires dans le groupe de référence et il recommande, s'il y a lieu, les rajustements qui s'imposent 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 en fonction d'objectifs de rendement préétablis pour l'exercice. Ces plans diffèrent en fonction du marché local de la concurrence et du niveau de l'employé. Un rendement conforme à l'objectif prévu se traduit par une capitalisation du compte d'intéressement au niveau cible. Si le rendement est exceptionnel, les régimes prévoient des paiements plus élevés à concurrence de plafonds précis.

Régime d'encouragement des dirigeants (RED)

Ce régime récompense la majorité des dirigeants de la Banque – à tous les niveaux hiérarchiques jusqu'au président et chef de la direction, inclusivement – par suite de la réalisation de résultats, en fonction d'un large éventail de critères, financiers et non financiers, tantôt quantitatifs, tantôt qualitatifs. La Banque utilise un tableau de bord équilibré pour évaluer le rendement sous quatre rapports : finances, clientèle, exploitation et effectif. Afin d'établir les niveaux de financement et de versements globaux du pool d'encouragement du RED, les principaux paramètres sont de nature financière et quantitative. Il est également tenu compte du rendement au chapitre de la clientèle, de l'exploitation et de l'effectif lorsque vient le moment d'établir la taille finale du pool.

Au début de l'exercice, le comité et le conseil examinent les critères et fixent les objectifs utilisés aux

fins de l'évaluation du rendement et du financement du pool. Ces objectifs se doivent d'être souples et raisonnablement atteignables dans une conjoncture économique normale sans que des risques excessifs soient pris. Lorsque la période de rendement est terminée, le comité compare le rendement de la Banque par rapport aux objectifs préétablis et il approuve le financement du pool total pour l'exercice. Lorsqu'il évalue l'ensemble du rendement et les niveaux de financement, le comité tient aussi compte du rendement relatif de la Banque par rapport à son groupe de référence, de la réalisation des objectifs stratégiques à long terme de la Banque, de l'incidence de la conjoncture économique et du rendement en fonction du tableau de bord équilibré global. La correspondance entre le rendement de la Banque et le financement du pool d'intéressement renforcent davantage le lien entre les intérêts des hauts dirigeants et des actionnaires.

Tous les hauts dirigeants participants ont des objectifs de gratification exprimés en pourcentage du salaire de base et qui varient selon leur niveau. Ces pourcentages de gratification cible font l'objet d'un examen régulier afin de faire en sorte qu'ils soient conformes à la pratique au sein du groupe de référence de la Banque et qu'ils reflètent l'importance qu'accorde la Banque à la rémunération non garantie. Les gratifications d'intéressement individuelles varient en fonction de l'apport de chacun au succès de la Banque.

Le tableau ci-dessous résume les principales mesures de rendement de 2008 selon le tableau de bord équilibré dont a tenu compte le comité pour établir le pool d'encouragement du RED.

CRITÈRES DE FINANCEMENT PRINCIPAUX	OBJECTIFS	RÉALISATION
Rendement des capitaux propres (RCP) Le RCP mesure l'efficacité avec laquelle la Banque réalise des bénéfices pour le compte de ses actionnaires	RCP cible entre 20 % et 23 %	RCP de 16,7 %, inférieur à la fourchette visée
Croissance du bénéfice par action (BPA) dilué Le BPA représente le bénéfice net que la Banque génère pour les porteurs d'actions ordinaires	Objectif de croissance du BPA entre 7 % et 12 % (dilué)	Objectif non atteint, la croissance du BPA étant de -23,9 %
Ratio de productivité Le ratio de productivité mesure l'efficacité d'exploitation globale de la Banque	Maintien d'un ratio de productivité inférieur à 57 %	Ratio de productivité réel de 59,4 %, objectif non atteint

CRITÈRES DE FINANCEMENT SECONDAIRES	RÉSULTATS
Finances	
Croissance des revenus bruts La croissance des revenus bruts mesure le taux d'expansion durable des affaires de la Banque	L'objectif annuel de croissance des revenus n'a pas été atteint en raison de l'incidence d'éléments extraordinaires. La croissance durable des revenus a été positive.
Levier d'exploitation Le levier d'exploitation mesure comment la croissance des revenus de la Banque se traduit par une croissance du bénéfice d'exploitation	Objectif de levier d'exploitation non atteint
Valeur à long terme pour les actionnaires Le rendement total pour les actionnaires (RTA) mesure la valeur remise aux actionnaires grâce à l'augmentation des dividendes et à l'appréciation du cours de l'action	RTA sur trois ans de 1,3 %, soit un solide RTA par rapport au groupe de référence

CRITÈRES DE FINANCEMENT SECONDAIRES	RÉSULTATS
Clientèle	
Satisfaction de la clientèle Différents sondages mesurent la satisfaction et la loyauté de la clientèle dans tous les secteurs des divisions de la Banque	Maintien de niveaux élevés de satisfaction et de loyauté de la clientèle dans le monde entier
Exploitation	
Solides notes financières	Aa1 (Moody's)
Bonne gouvernance Maintien de la norme de la Banque en ce qui a trait aux meilleures pratiques en matière de procédés de gouvernance et de conformité	Objectif atteint
Forts coefficients de capital	Coefficient de capital de catégorie 1 de 9,3 % Ratio des capitaux propres corporels attribuables aux actionnaires ordinaires de 7,3 %
Ressources humaines	
Personnel déterminé Des sondages internes et externes évaluent la satisfaction et l'engagement des employés de la Banque	Obtention de niveaux élevés de satisfaction des employés; la Banque continue d'être reconnue comme un employeur de choix
Diversité de l'effectif La Banque évalue la progression de la diversité de son effectif et ses initiatives visant à accroître la diversité dans toutes ses activités	Améliorations importantes apportées à la diversité de l'effectif
Solide engagement de responsabilité sociale en tant qu'entreprise Engagement de responsabilité sociale en tant qu'entreprise et grande participation communautaire	Objectif atteint

En raison du contexte économique sans précédent en 2008, plusieurs objectifs annuels clés n'ont pas été atteints. La Banque a quand même continué de bien progresser dans la réalisation de ses objectifs stratégiques à long terme et a maintenu son bénéfice dans ses principaux secteurs. Bien que certains paramètres clés n'aient pas atteint les fourchettes établies au début de l'exercice, d'autres mesures du tableau de bord ont été respectées. Tenant compte des résultats du tableau de bord équilibré de la Banque, du rendement par rapport au groupe de référence, du progrès obtenu dans la réalisation des objectifs stratégiques de la Banque, de la conjoncture économique ainsi que du difficile contexte des services financiers, le conseil a approuvé un financement du pool d'intéressement du RED qui était considérablement inférieur à celui du pool des exercices antérieurs (d'environ 30 %). Les attributions individuelles aux termes du RED pour les membres de la haute direction visés ont aussi été bien inférieures à celles de l'exercice précédent (d'environ 60 %). Une analyse plus approfondie des résultats de la Banque est présentée à la rubrique « Rémunération du président et chef de la direction et rendement de la Banque ».

Régime d'unités d'actions différées (UAD)

Le régime d'UAD présente un autre moyen de rapprocher les intérêts des hauts dirigeants de ceux des actionnaires. Aux termes du régime d'UAD, les hauts dirigeants (soit les vice-présidents à la direction et les postes de niveau supérieur) peuvent choisir de recevoir jusqu'à la totalité de leur gratification du RED sous forme d'UAD. Les participants doivent faire ce choix au début de l'exercice

au cours duquel la gratification du RED est gagnée. Lorsque les gratifications du RED sont déterminées après la fin de l'exercice financier, le montant est alors converti en un nombre d'UAD en fonction du cours des actions ordinaires de la Banque à la date de la notification d'admissibilité à faire ce choix en vertu du régime d'UAD. La date de la notification en vue du report de la gratification en UAD aux termes du RED 2008 était le 1^{er} novembre 2007 et le cours de l'action de la Banque utilisé pour convertir les gratifications aux termes du RED en UAD était de 53,17 \$. Le cours de l'action de la Banque le 19 décembre 2008, date à laquelle la gratification aux termes du RED a été convertie en UAD, était de 29,40 \$, soit une baisse de 45 % de la valeur pour les dirigeants qui ont choisi de recevoir sous forme d'UAD leur gratification aux termes du RED.

Les titulaires d'UAD se voient créditer des unités supplémentaires à titre d'équivalents théoriques des dividendes sur les actions ordinaires de la Banque. Le participant est autorisé à faire racheter les unités seulement à la cessation de son emploi auprès de la Banque et, au plus tard, à la fin de l'année civile qui suit l'année de cette cessation d'emploi. La valeur des UAD correspondra à la valeur au marché à la date du rachat 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, qui font partie intégrante de la rémunération totale, 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. De plus, ils renforcent la capacité de la Banque de recruter et de conserver des employés clés et de récompenser les rendements supérieurs. L'importance des encouragements à moyen terme et à long terme accordés chaque année à chaque dirigeant tient compte du rendement individuel comme indicateur du potentiel et de l'apport futur à long terme, 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)

Le régime d'UALR est un régime de rémunération à moyen terme reposant sur des actions qui vient renforcer la rémunération au rendement en reliant la valeur finale réalisée à l'atteinte d'objectifs de rendement préétablis. Des gratifications annuelles sont faites aux termes du régime à des dirigeants admissibles, y compris les membres de la haute direction visés, parallèlement à d'autres gratifications liées au rendement.

En 2008, le comité a constaté que la pratique du marché associée aux régimes de rémunération à base d'actions fondés sur le rendement à moyen terme a continué d'évoluer. Par conséquent, le régime d'UALR a été modifié afin de rendre davantage conforme à la pratique du marché la tranche des UALR réellement non garantie et de faire en sorte que les participants au régime ne soient pas involontairement motivés à prendre des risques excessifs pour la Banque. La tranche de la prime d'UALR attribuée aux unités fondées sur le rendement varie en fonction du niveau des dirigeants d'après leur capacité d'influer sur les résultats de la Banque, un pourcentage supérieur de la gratification des hauts dirigeants étant non garanti. Le tableau ci-dessous indique la répartition entre les unités liées au rendement et les unités temporelles pour tous les niveaux de la haute direction en ce qui a trait aux octrois faits en décembre 2008 :

NIVEAU DE LA HAUTE DIRECTION	UNITÉS FONDÉES SUR LE RENDEMENT	UNITÉS TEMPORELLES
Président et chef de la direction	100 %	0 %
Vice-président du conseil	100 %	0 %
Chef de groupe/vice-président à la direction	100 %	0 %
Vice-président principal	100 %	0 %
Vice-président	50 %	50 %

Chaque année, 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 2008, les mesures du rendement sont les mêmes qu'en décembre 2007. Les résultats sur trois ans seront évalués en fonction de deux mesures du rendement à

pondération égale : le rendement des capitaux propres moyen sur trois ans par rapport à la cible préalable annuelle respective et le RTA relatif mesuré pendant la période allant du 1^{er} novembre 2008 au 31 octobre 2011. Le coefficient de rendement RCP sera égal à zéro si un seuil de RCP n'est pas atteint. Dans le cas des octrois de décembre 2008, le RTA relatif est défini comme l'appréciation du cours des actions ordinaires de la Banque, plus les dividendes réinvestis, d'après un cours de clôture moyen sur 20 jours, comparativement à sept éléments de comparaison présentés dans le tableau ci-dessous :

GRANDES BANQUES	IMPORTANTES INSTITUTIONS FINANCIÈRES
Banque de Montréal CIBC Banque Royale du Canada La Banque Toronto-Dominion	Société Financière Manuvie Financière Sun Life Inc. Corporation financière Power

En fonction du rendement réel atteint par rapport à ces deux mesures du rendement au moment où les unités deviennent acquises, le nombre d'unités fondées sur le rendement peut être réduit à 50 % dans le cas des chefs de groupe/vice-présidents à la direction et des postes de niveau supérieur ou à 75 % dans le cas des vice-présidents principaux et vice-présidents. Le nombre d'unités peut être augmenté à un maximum de 150 % dans le cas des chefs de groupe/vice-présidents à la direction et postes de niveau supérieur ou à 125 % dans le cas des vice-présidents principaux et vice-présidents. Entre les niveaux de rendement minimum et maximum de chaque mesure du rendement, les coefficients de rendement feront l'objet d'une interpolation en fonction du rendement réel.

Tant les unités temporelles que les unités fondées sur le rendement sont acquises et rachetables le dernier jour du 35^e mois qui suit la date d'octroi, sous réserve d'expiration anticipée dans certains cas, selon la description donnée ci-après dans le tableau des dispositions relatives à la cessation des fonctions prévues dans les régimes d'actions. Les deux types d'unités accumulent également des unités supplémentaires fondées sur des équivalents théoriques de dividendes sur les actions ordinaires de la Banque. Dans le cas des octrois faits depuis décembre 2007, la valeur de rachat de chaque unité correspondra au cours de clôture moyen sur 20 jours d'une action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto (la « TSX ») pendant les 20 jours de Bourse se terminant à la date de fixation du prix de l'unité. La date de fixation du prix de l'unité suit la communication publique des résultats financiers et tombe le jour de Bourse qui précède le premier jour du délai d'autorisation d'opérations d'initiés de la Banque suivant la date d'acquisition.

Les octrois d'UALR effectués en décembre 2005 aux membres de la haute direction visés avaient une valeur de

45,00 \$ par unité au moment de l'octroi. Ces octrois sont devenus acquis le 30 novembre 2008 et ont été acquittés d'après le cours de clôture de 32,26 \$ l'action le 4 décembre 2008. Les détails relatifs au paiement des unités liées au rendement et aux nouveaux octrois d'UALR faits aux membres de la haute direction visés sont indiqués dans le tableau sommaire de la rémunération.

Régime d'unités d'actions restreintes (UAR)

Le régime d'UAR est utilisé uniquement, dans des cas limités, pour accorder des gratifications dans des objectifs particuliers de recrutement, de maintien en fonction ou de reconnaissance.

Les titulaires d'UAR se voient créditer des unités additionnelles à titre d'équivalents théoriques de dividendes sur les actions ordinaires de la Banque. Les UAR deviennent acquises et sont rachetables le dernier jour du 35^e mois qui suit la date d'octroi, sous réserve d'expiration anticipée dans certains cas, selon la description donnée dans le tableau des dispositions relatives à la cessation des fonctions prévues dans les régimes d'actions. Pour ce qui est des UAR octroyées au cours de l'exercice 2008, la valeur de rachat correspondra au cours de clôture moyen sur 20 jours d'une action ordinaire de la Banque à la TSX pendant les 20 jours de Bourse se terminant à la date de fixation du prix des unités. Dans le cas des UAR octroyées avant l'exercice 2008, la valeur de rachat de chaque unité correspondra au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX à la date de fixation du prix des unités, laquelle suit la communication publique des résultats financiers et tombe le jour de Bourse qui précède 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, plus vraisemblablement des employés prometteurs et doués, peuvent être choisis pour participer à un régime d'unités d'actions restreintes. Les modalités de ce régime sont identiques à celles du régime d'UAR 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

Le régime d'options d'achat d'actions récompense les hauts dirigeants qui créent une valeur durable à long terme pour les actionnaires. Le comité octroie des options d'achat d'actions à certains hauts dirigeants de la Banque, de ses filiales et des membres de son groupe, qui ont le potentiel d'influer sur les résultats commerciaux et la performance financière à long terme. Si le cours de l'action augmente entre la date d'octroi et la date

d'acquisition, les options d'achat d'actions auront une valeur réalisable et le haut dirigeant peut choisir de lever l'option. Inversement, si le cours de l'action diminue pendant les quatre années qui séparent la date d'octroi et la date d'acquisition, les options seront considérées comme « hors jeu » et n'auront pas de valeur réalisable avant que le cours de l'action augmente. Par conséquent, les options d'achat d'actions représentent une rémunération non garantie.

Les options sont régulièrement octroyées, avec d'autres gratifications, à des hauts dirigeants admissibles après la diffusion publique des résultats financiers de fin d'exercice. De façon limitée, et uniquement pendant un délai d'autorisation d'opérations d'initiés, le comité peut octroyer des options d'achat d'actions à des hauts dirigeants à des fins précises de recrutement ou de maintien en fonction. Dans le cas des octrois faits depuis décembre 2005, le prix de levée de chaque option est le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'octroi ou, s'il est plus élevé, le cours moyen pondéré en fonction du volume pendant les cinq jours de Bourse qui précèdent immédiatement la date d'octroi. Les octrois d'options d'achat d'actions peuvent comporter un droit à la plus-value des actions jumelé (un « DPVA jumelé »). 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 un paiement en espèces correspondant à 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. L'exercice de DPVA jumelés n'entraîne pas de dilution pour les porteurs d'actions ordinaires. Si l'option est levée, le DPVA jumelé correspondant est annulé.

Les options sont acquises sur une période de quatre ans et expirent dix ans après leur octroi, sous réserve a) d'une expiration anticipée dans certaines circonstances, notamment le décès, le départ à la retraite et la cessation d'emploi, comme l'indique le tableau des dispositions relatives à la cessation des fonctions prévues dans les régimes d'actions, et b) d'une prolongation si la date d'expiration d'une option tombe pendant une période de restriction des opérations par des initiés (ou dans les dix jours ouvrables qui suivent cette période), auquel cas la date d'expiration est reportée à la date qui tombe dix jours ouvrables après la fin d'une telle période. 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 tableau ci-dessous résume les principales statistiques du régime d'options d'achat d'actions et du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs (octrois interrompus le 28 octobre 2003, voir « Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs ») regroupés, en date du 31 octobre de chaque année :

	2008	2007	2006
Dilution Nombre total d'options en cours divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	2,3 %	2,8 %	3,2 %
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	4,2 %	4,9 %	5,4 %
Taux d'absorption Nombre total d'options émises au cours d'un exercice divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	0,22 %	0,21 %	0,21 %

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). 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 déterminé. 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 apporter certaines modifications au régime, notamment des changements de nature administrative, sans l'approbation des actionnaires.

Certaines modifications fondamentales ne peuvent être apportées au régime d'options d'achat d'actions sans l'approbation des actionnaires. Le conseil d'administration peut apporter des changements de nature administrative,

notamment en ce qui concerne les modalités, conditions et rouages des octrois, l'acquisition, la levée et l'expiration anticipée ainsi que des modifications visant la conformité avec les lois applicables, les dispositions fiscales ou comptables ou les exigences réglementaires. En 2008, le conseil d'administration a approuvé une telle modification du régime afin de donner au comité le pouvoir d'établir, uniquement au moment de l'octroi, des écarts discrétionnaires par rapport aux dispositions standard relatives à la démission en vertu 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 ordinaires de la Banque aux termes de levées d'options. 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.

Le tableau ci-dessous résume les dispositions relatives à la cessation des fonctions prévues dans les régimes à base d'actions offerts par la Banque :

Dispositions relatives à la cessation des fonctions prévues dans les régimes d'actions¹⁾

MOTIF	UAD	UAR ET UALR	OPTIONS
Retraite (selon la définition donnée dans chaque document du régime)	Rachetables jusqu'à la fin de l'année civile qui suit l'année de la cessation d'emploi	Continuent de devenir acquises selon le calendrier normal	Continuent de devenir acquises selon le calendrier normal et peuvent être levées dans les 5 ans qui suivent la date de prise d'effet de la retraite ou d'ici la date d'expiration initiale si elle tombe avant
Licenciement sans motif valable	Rachetables jusqu'à la fin de l'année civile qui suit l'année de la cessation d'emploi	À la date du licenciement, les unités non acquises expirent et les unités acquises sont payables conformément aux règles du régime	À la date du licenciement, les options non acquises expirent immédiatement et les options acquises continuent de pouvoir être levées pendant les 3 mois ²⁾ qui suivent la date du licenciement À la fin des 3 mois, les options non levées sont caduques
Autre forme de cessation des fonctions (y compris la démission)	Rachetables jusqu'à la fin de l'année civile qui suit l'année de la cessation d'emploi	À la date de cessation des fonctions, les unités non acquises expirent et les unités acquises sont payables conformément aux règles du régime	Toutes les options acquises et non acquises expirent immédiatement et deviennent caduques à la date de cessation des fonctions
Congés autorisés (notamment pour raison d'invalidité)	Les unités ne peuvent pas être rachetées	Continuent de devenir acquises selon le calendrier normal	Continuent de devenir acquises et peuvent être levées selon le calendrier normal
Décès	Rachetables jusqu'à la fin de l'année civile qui suit le décès	Sont immédiatement acquises et deviennent payables	Deviennent immédiatement acquises et peuvent être levées pendant un an après la date du décès ²⁾ À la fin de l'année en question, toutes les options non levées deviennent caduques

1) Le tableau ci-dessus résume les dispositions relatives à la cessation des fonctions prévues dans les régimes d'actions offerts par la Banque et n'en donne pas une description exhaustive. Les modalités des régimes en vigueur prévalent.

2) Ne peut dépasser la date d'expiration des options.

Avantages collectifs et prestations de retraite

Les dirigeants participent aux régimes d'avantages collectifs au même titre que tous les employés de la Banque, lesquels varient selon la pratique du marché et/ou les exigences réglementaires locales du lieu de travail des dirigeants.

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.

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 % de la prime

réelle ou, si elle est moindre, 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 vice-présidents à la direction et des personnes occupant des postes de niveau supérieur, y compris les membres de la haute direction visés, sont présentés à la rubrique « Rémunération de la haute direction – Prestations de retraite ».

Auto-évaluation de la conformité aux principes de conduite de l'Institut des finances internationales (IFI)

En juillet 2008, le comité de l'IFI responsable des meilleures pratiques du marché a publié son rapport final portant sur la manière de remédier aux lacunes des pratiques commerciales et des structures du marché qui ont pu contribuer à la

turbulence des marchés financiers internationaux en 2007-2008. Le rapport renferme sept principes de conduite en matière de politique de rémunération visant à faire en sorte que la rémunération et, surtout, les intéressements soient conformes aux intérêts des actionnaires et à la réalisation de rendements rajustés en fonction des risques.

Le tableau ci-dessous indique comment les programmes de rémunération des dirigeants existants de la Banque Scotia se conforment aux sept principes de conduite :

PRINCIPE DE CONDUITE	CONFORMITÉ DE LA BANQUE SCOTIA
i : Les intéressements devraient être fondés sur le rendement et coïncider avec les intérêts des actionnaires et la rentabilité générale à long terme de la Banque, et tenir compte des risques globaux et du coût des capitaux.	La Banque souscrit entièrement au principe de rémunération en fonction du rendement. Au sein du groupe de référence, ce sont les dirigeants de la Banque Scotia dont la plus grande partie de la rémunération est incertaine ¹ . Les régimes d'encouragements annuels, à moyen terme et à long terme de la Banque sont tous liés au rendement de la Banque, qui est mesuré au moyen de différents paramètres financiers et qualitatifs, notamment le RCP, le RTA relatif, la productivité, la croissance du BPA et la croissance des revenus et la conformité aux meilleures pratiques en matière de gouvernance. Globalement, ces régimes sont conçus pour que les intérêts des dirigeants correspondent à ceux des actionnaires non seulement à court terme mais pendant tout le cycle de vie des produits de la Banque.
ii : Les intéressements ne devraient pas entraîner la prise de risques supérieurs aux visées de l'entreprise à cet égard.	Les régimes RED et UALR ont des paramètres et objectifs financiers préétablis. Pour chacun de ces paramètres, il existe un plafond au-delà duquel il n'y a pas d'augmentation de paiement si le résultat dépasse l'objectif. L'établissement d'un plafond vise à dissuader les dirigeants de prendre des risques excessifs et d'empêcher les paiements exceptionnels. Les objectifs de rendement sont suffisamment souples pour inciter les dirigeants à créer une valeur pour les actionnaires de la Banque, compte tenu du profil de risque de la Banque.
iii : Le versement d'intéressements devrait être fondé sur un profit rajusté en fonction des risques et des coûts des capitaux et échelonné, si possible, de manière à coïncider avec l'horizon temporel de risque de ce profit.	Les mesures utilisées pour évaluer le rendement de la Banque tiennent compte du risque et du coût des capitaux. Pour les membres de la haute direction visés, une tranche de 30 % à 50 % de la rémunération est liée à un horizon temporel d'une année, une tranche de 25 % à 30 % est liée à un horizon temporel de trois ans et une tranche de 25 % à 30 % s'étend sur une période de plus de 10 ans, compte tenu de leur rôle. En échelonnant les versements provenant des programmes d'encouragements de la Banque sur plusieurs années et en liant le versement final aux résultats de la Banque en comparant le cours et le rendement de l'action à des paramètres financiers préétablis (dont des paramètres de risque), la Banque s'assure que la rémunération réalisée finale est liée à l'horizon temporel de risque.
iv : Les intéressements devraient comporter un volet tenant compte de l'incidence du rendement des unités d'exploitation sur la valeur globale des groupes d'exploitation correspondants et de l'ensemble de l'organisation.	Dans le cadre du RED, chaque gratification versée est établie principalement en fonction du rendement global de la Banque par rapport à ses principaux paramètres financiers et aux autres paramètres du tableau de bord équilibré. Il est également tenu compte de la performance des dirigeants dans leurs secteurs d'activité ou fonctionnels respectifs selon l'évaluation qui ressort de leurs tableaux de bord équilibrés individuels. La structure des tableaux de bord individuels est semblable à celle du tableau de bord de l'ensemble de la Banque, mais elle renferme des paramètres se rapportant au secteur d'activité et à la fonction. Ainsi, il est possible d'établir l'apport d'une personne à l'ensemble des résultats de la Banque.
v : Les intéressements devraient comporter un élément tenant compte de l'ensemble des résultats et de l'atteinte des objectifs de gestion des risques et autres de l'entreprise.	Tous les programmes d'encouragement de la Banque à l'intention des dirigeants – RED, UALR et options d'achat d'actions – sont liés au rendement global de la Banque. Dans la section Exploitation du tableau de bord équilibré, les objectifs sont les risque de crédit, de marché, d'illiquidité et de réputation établis, y compris la valeur à risque.
vi : L'indemnité de licenciement devrait tenir compte du rendement réalisé à long terme pour les actionnaires.	Contrairement à de nombreuses institutions financières, la Banque n'a conclu aucun contrat de travail avec ses membres de la haute direction visés en ce qui a trait à un changement de contrôle ou à un licenciement sans motif valable. Outre ce que la loi peut exiger, il n'existe aucun arrangement en matière de versement d'une indemnité de licenciement. De plus, aucun des régimes de rémunération reposant sur des actions de la Banque ne prévoit d'acquisition avancée en cas de cessation des fonctions, volontaire ou autre. Conformément à la meilleure pratique, les dispositions relatives à un changement de contrôle des régimes de rémunération applicables de la Banque prévoient deux éléments de déclenchement en vertu desquels un changement de contrôle et la cessation des fonctions sans motif doivent survenir avant que les dispositions relatives à un changement de contrôle ne prennent effet.
vii : La démarche, les principes et les objectifs des intéressements devraient être transparents pour les parties intéressées.	L'objectif de chaque élément de la rémunération totale est expliqué à toutes les parties intéressées, y compris les employés, dans plusieurs formats, notamment dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations. Tous les participants aux régimes reçoivent les documents s'y rapportant, des relevés annuels faisant état de la rémunération totale et de la rémunération reposant sur des actions, ainsi qu'une lettre annuelle du président et chef de la direction expliquant comment le paiement effectué en vertu du RED est conforme aux résultats réalisés par la Banque pour ses actionnaires.

1) Selon l'interprétation donnée par la Banque à l'information présentée dans les circulaires de sollicitation de procurations du groupe de référence de la Banque pour leur exercice antérieur respectif.

Restrictions applicables aux opérations

Il est interdit aux salariés, y compris aux membres de la haute direction, de prendre part à des ventes à découvert et d'acheter ou de vendre des options d'achat et de vente se rapportant à des valeurs mobilières de la Banque. Ces opérations sont interdites par la *Loi sur les banques*, et les programmes de conformité de la Banque veillent au respect de cette interdiction.

Lignes directrices concernant l'actionnariat des dirigeants

Dans le but de rapprocher constamment les intérêts des hauts dirigeants et ceux des actionnaires, les hauts dirigeants doivent atteindre certains niveaux minimums d'actionnariat. Les exigences tiennent compte de la rémunération et du titre du haut dirigeant, ce dernier pouvant s'en acquitter en détenant des actions ordinaires de la Banque de même que des UAD, des UAR, des UALR et

des unités aux termes du régime de paiements différés de Scotia Capitaux (« RPDSC »). Les nouveaux dirigeants ont trois ans pour se conformer aux lignes directrices concernant l'actionnariat. De plus, le président et chef de la direction doit continuer de respecter ses exigences d'actionnariat pendant un an après son départ à la retraite.

Le tableau ci-dessous résume les exigences concernant l'actionnariat :

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

Tous les membres de la haute direction visés ont dépassé les exigences minimales en matière de propriété d'actions comme l'indique le tableau ci-dessous.

NOM	MULTIPLE DU SALAIRE DE BASE EXIGÉ	ACTIONS DÉTENUES PAR LES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS AU 31 OCTOBRE 2008 ¹⁾				MULTIPLE DU SALAIRE DE BASE DÉTENU	
		ACTIONS ORDINAIRES DÉTENUES DIRECTEMENT (\$) ²⁾	RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE VOLONTAIREMENT UAD (\$)	UNITÉS D'ACTIONS (\$) ³⁾	PROPRIÉTÉ TOTALE (\$)	D'APRÈS LES TITRES DÉTENUS DIRECTEMENT ET DIFFÉRÉS	D'APRÈS LA PROPRIÉTÉ TOTALE
Richard E. Waugh	6	5 037 639	14 592 701	8 396 513	28 026 853	19,6	28,0
Luc A. Vanneste	3	1 479 411	1 353 117	1 443 769	4 276 298	6,7	10,1
Sarabjit S. Marwah	4	5 900 415	6 946 356	2 775 255	15 622 026	23,4	28,4
Robert L. Brooks	4	858 368	4 635 944	3 006 266	8 500 578	11,0	17,0
Brian J. Porter	3	5 669 410	–	3 873 849	9 543 259	12,6	21,2

- 1) D'après le cours de clôture de 40,19 \$ des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 31 octobre 2008.
- 2) Les titres détenus directement tiennent compte des titres détenus dans le cadre du régime d'actionnariat des salariés (RAS) et des actions ordinaires.
- 3) Les unités d'actions comprennent les UALR et, dans le cas de M. Porter et de M. Brooks, des UAR. En outre, dans le cas de M. Porter et de M. Brooks, elles comprennent des unités différées (« UD ») aux termes du RPDSC. Les unités différées suivent le cours d'une action ordinaire de la Banque et sont payées en espèces sur une période d'acquisition de trois ans. Ces unités représentent les dernières unités différées devant devenir acquises et être versées sur l'attribution faite aux termes du RPDSC en décembre 2005. M. Porter n'a été admissible à aucune attribution supplémentaire aux termes du RPDSC depuis décembre 2005.

Correspondance entre la rémunération totale des membres de la haute direction visés et les intérêts des actionnaires

Parallèlement à l'évolution de la situation pour les actionnaires de la Banque au cours de l'exercice 2008, la valeur de la propriété totale des membres de la haute direction visés indiquée dans le tableau ci-dessus a diminué depuis le 31 octobre 2007, le cours de l'action de la Banque étant passé de 53,48 \$ à 40,19 \$ en date du 31 octobre 2008. De plus, en date du 31 octobre 2008, la valeur des trois octrois d'UALR en cours, ainsi que celle des UAR et des unités différées aux termes du RPDSC, est

actuellement inférieure à leur valeur au moment de l'octroi.

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 qui s'apparentent à ceux qui servent à évaluer la rémunération totale des autres membres de la haute direction. Les principaux principes sont les suivants :

- une importance particulière accordée à la rétribution du rendement;

- l'accent mis sur une rémunération totale concurrentielle, principalement sous forme d'encouragements à moyen terme et à long terme.

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

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.

En plus de la performance réalisée par la Banque en 2008, résumée un peu plus haut, les autres facteurs que le comité a pris en considération pour évaluer le rendement de M. Waugh, y compris ses trois principales priorités pour 2008, sont indiqués ci-après :

- croissance durable des revenus;
- gestion efficace du capital, y compris les acquisitions stratégiques; et
- l'ensemble du leadership.

Résultats

Pour la Banque Scotia, le solide leadership de M. Waugh a été déterminant dans le contexte de volatilité sans précédent des marchés financiers internationaux en 2008. En particulier, l'importance qu'il accorde à la culture de gestion des risques forte et prudente de la Banque a joué un rôle essentiel et a distingué la Banque de ses pairs. Sa position de leadership dans ce domaine a été reconnue internationalement et lui a valu une nomination en mars 2008 au poste de coprésident du conseil du comité responsable des meilleures pratiques du marché de l'IFI.

Même si la Banque Scotia s'appuyait sur sa situation de force par rapport aux autres banques internationales, elle n'a pas été pour autant à l'abri des bouleversements du marché. Tel qu'il est indiqué plus haut, la Banque n'a pas atteint plusieurs objectifs financiers utilisés aux fins de la rémunération. Le rendement des capitaux propres a été de 16,7 %, la croissance du RPA s'établissant à -23,9 % et le ratio de productivité de la Banque pour 2008 atteignant 59,4 %. Le bénéfice des principaux secteurs d'activité de la Banque est toutefois demeuré solide. Le rendement obtenu selon les autres paramètres clés utilisés aux fins de la rémunération a été variable. Le rendement total pour les actionnaires sur trois ans a été de 1,3 %, mais le

rendement annuel composé des actions ordinaires de la Banque s'est établi en moyenne à 13,1 % au cours des dix dernières années. La croissance des revenus a aussi été inférieure aux attentes, mais le rendement selon les autres paramètres du tableau de bord équilibré, notamment quant au leadership, à la gestion des risques et à la conformité, a été en général positif.

Les trois principaux secteurs d'activité de la Banque, soit le Réseau canadien, les Opérations internationales et Scotia Capitaux, ont tous continué de respecter les priorités clés de croissance durable, de gestion efficace des capitaux et de leadership de la Banque.

La croissance des revenus du Réseau canadien résulte d'une combinaison de croissance interne et d'acquisitions. Le Réseau canadien a fait progresser ses parts de marché dans les secteurs des prêts personnels, des fonds communs de placement et des petites entreprises, et a connu une forte croissance du volume des prêts hypothécaires et des services bancaires commerciaux. Il a mené à bien son engagement de croissance du secteur de la gestion de patrimoine en réalisant plusieurs acquisitions clés, notamment la totalité de l'entreprise de courtage en ligne de premier plan E*Trade Canada.

Les Opérations internationales ont continué de bénéficier d'une croissance des prêts et de solides gains au titre des dépôts. Des acquisitions stratégiques en Amérique Latine ont constitué un ajout à la croissance interne des revenus. La Banque a consolidé sa présence au Pérou en portant à 98 % sa participation dans Scotiabank Peru et en réalisant l'acquisition de Banco del Trabajo, avec notamment des actifs en République Dominicaine et au Guatemala. Les opérations internationales ont aussi étendu leur présence en ouvrant de nouvelles succursales et de nouveaux bureaux, surtout au Mexique.

Scotia Capitaux a été l'une des très rares banques internationales de gros qui est demeurée rentable en 2008, en partie grâce à son modèle d'entreprise diversifiée. Le rendement sans précédent tiré des activités de Scotia Waterous et des activités liées aux métaux précieux, aux titres à revenu fixe et au change a été assorti d'une croissance des revenus provenant des activités de prêt aux grandes sociétés.

La deuxième priorité clé de la Banque, soit la gestion efficace des capitaux, a pris une importance plus grande en 2008. Le ratio du capital de catégorie 1 de la Banque, qui s'est établi à 9,3 %, est demeuré solide selon les normes internationales, ce qui est remarquable dans le contexte économique actuel. La solide situation des capitaux de la Banque, tout comme les résultats satisfaisants des principaux secteurs d'activité, explique l'augmentation de 10 % des dividendes de la Banque par rapport à 2007.

M. Waugh a personnellement démontré le haut niveau de leadership nécessaire pour assumer une direction

efficace dans un contexte de turbulence financière. Il a consolidé son équipe de direction en procédant à plusieurs nominations clés qui aideront la Banque à mener à bien sa stratégie dans les années à venir. La Banque Scotia a continué d'être reconnue comme un lieu de travail agréable en 2008. Dans son sondage interne confidentiel des employés, le niveau global de satisfaction des employés a atteint 86 %. À l'extérieur, la Banque Scotia a été désignée comme l'un des meilleurs employeurs dans des sondages effectués dans plusieurs pays, dont le Canada et le Mexique. Enfin la Banque Scotia a maintenu son engagement envers la collectivité et sur le plan de la responsabilité sociale en effectuant des dons importants et en parrainant tout au long de l'année un large éventail d'organisations et de causes valables.

Rémunération

Le comité a examiné la rémunération totale versée à M. Waugh depuis sa nomination au poste de président et chef de la direction en 2003 compte tenu de la performance générale de la Banque et des grandes banques et sociétés d'assurances canadiennes. Le comité estime qu'il existe un lien évident entre la rémunération versée à M. Waugh pendant cette période et la performance de la Banque. Le comité a aussi remarqué que la valeur des titres détenus par M. Waugh, qui correspondent à sa rémunération reposant sur de tels titres (UALR, options d'achat d'actions et UAD), a considérablement diminué depuis le 31 octobre 2007 par suite de la baisse du cours des actions de la Banque, ce qui démontre que les régimes reposant sur des titres fonctionnent comme prévu en faisant concorder sa rémunération avec les intérêts des actionnaires.

Compte tenu du rendement, du marché concurrentiel et de la perspective à long terme, le comité a versé à M. Waugh une prime de rendement de 500 000 \$, des options d'achat d'actions ayant une valeur rémunératoire estimative de 3 010 000 \$ et des unités d'actions liées au rendement (liées en totalité aux critères de rendement) ayant une valeur rémunératoire estimative de 3 010 000 \$. La prime de M. Waugh a diminué de 69 % comparativement à 2007 en raison des résultats financiers de la Banque, comme il est décrit dans la section portant sur le RED. Le comité a reconnu que le solide leadership dont M. Waugh fait preuve

au cours de la difficile période que nous traversons a fait en sorte que la Banque se retrouve dans une situation enviable pour l'avenir, et il lui a octroyé des UALR et des options d'achat d'actions dont la valeur rémunératoire estimative est inférieure de 11 % à celle de décembre 2007. Compte tenu du cours inférieur des actions au moment de l'octroi, M. Waugh recevra un plus grand nombre d'unités aux termes du régime d'UALR et d'options d'achat d'actions qu'en 2007. Cette rémunération directe totale de 7 520 000 \$ représente une diminution de 20 % par rapport à sa rémunération de 2007 et concorde avec les résultats globaux de la Banque dans le contexte difficile du présent exercice.

Le comité a examiné une analyse des essais dans des conditions critiques portant sur la fourchette des valeurs possibles de ces octrois de titres selon divers scénarios de rendement afin de bien comprendre la relation de rétribution au rendement des attributions en matière de rémunération reposant sur des titres. Le comité estime que les titres attribués établiront une relation efficace entre le rendement de la Banque à long terme et la rémunération réalisable attribuée à M. Waugh, compte tenu de la fourchette de versements possibles. 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'UAD. M. Waugh détient plus de 28 fois son salaire par l'intermédiaire de régimes fondés sur des actions et d'autres titres détenus, ce qui dépasse de loin l'exigence d'actionnariat au niveau du président et chef de la direction.

Le comité a comparé le salaire de base de M. Waugh à celui versé dans le groupe de référence ainsi que son rendement soutenu et il a conclu que, dans la difficile conjoncture économique actuelle, son salaire de base actuel de 1 000 000 \$ demeure indiqué pour l'exercice 2009.

La rémunération globale de M. Waugh est décrite de façon plus détaillée dans le tableau sommaire de la rémunération, ainsi que dans le tableau sommaire de la rémunération du président et chef de la direction présenté ci-dessous, lequel indique sa rémunération annuelle totale sur une période de trois exercices.

Tableau sommaire de la rémunération du président et chef de la direction

RICHARD E. WAUGH PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION	2008 (\$)	2007 (\$)	2006 (\$)
Comptant			
Salaire ¹⁾	1 000 000	1 000 000	1 000 000
Prime ²⁾	500 000	1 600 000	1 600 000
Rémunération reposant sur des actions			
Unités d'actions liées au rendement octroyées	3 010 000	3 400 000	3 150 000
Options d'achat d'actions octroyées ³⁾	<u>3 010 000</u>	<u>3 400 000</u>	<u>3 150 000</u>
Total de la rémunération directe	7 520 000	9 400 000	8 900 000
Régime de retraite et autre rémunération			
Valeur du régime de retraite acquise au cours de l'exercice ⁴⁾	(1 173 000)	(203 000)	520 000
Toute autre rémunération	<u>1 157 705</u>	<u>927 557</u>	<u>775 156</u>
Total de la rémunération annuelle	7 504 705	10 124 557	10 195 156
Mesures financières clés			
RCP	16,7 %	22,0 %	22,1 %
Croissance des revenus	-5,6 %	11,8 %	8,6 %
Croissance du BPA dilué	-23,9 %	13,0 %	12,7 %
Ratio de productivité	59,4 %	53,7 %	55,3 %
Rendement total annuel composé pour les actionnaires sur cinq exercices	7,77 %	22,21 %	21,25 %

- 1) Représente le salaire gagné au cours de l'exercice financier.
- 2) Les primes indiquées comprennent les sommes reportées aux termes du régime d'UAD. Plutôt que de recevoir des paiements, M. Waugh a choisi de reporter la totalité de sa prime de 2008, 2007 et 2006 dans le cadre du régime d'encouragement des dirigeants (« RED ») en l'appliquant au régime d'UAD.
- 3) Les montants représentent les valeurs estimatives de la rémunération au moment de l'octroi. Le nombre d'options octroyées est indiqué dans le tableau des options d'achat d'actions.
- 4) Représente la tranche rémunératoire de la variation de l'obligation au titre des prestations constituées dans l'exercice. Voir le nota 4 du tableau du régime à prestations déterminées.

Depuis le 31 octobre 2008, la valeur au cours du marché de la rémunération totale estimative versée en 2006 et 2007 au président et chef de la direction a diminué d'environ 40 % par rapport à la rémunération totale estimative qui lui a été versée pour ces exercices, ce qui démontre l'engagement existant de la Banque à faire concorder la rémunération réalisable éventuelle avec les intérêts des actionnaires.

Le comité est d'avis que la rémunération totale de M. Waugh en 2008 tient compte à juste titre de son rendement, de ses responsabilités générales étendues et de la complexité du très large éventail d'activités et de marchés de la Banque. En particulier, sa rémunération a reflété son apport à la réussite globale de la Banque au cours de l'exercice et au maintien d'une solide position à des fins de croissance future de la Banque.

Le comité comprend bien les incidences à long terme des programmes de rémunération des dirigeants de la Banque. Les membres du comité, dont le président du conseil, seront à la disposition des personnes présentes à l'assemblée annuelle pour répondre aux questions se rapportant à la rémunération des hauts dirigeants de la Banque.

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 S. Thomas

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Tableau sommaire de la rémunération

Dans le but de faciliter la lecture du tableau sommaire de la rémunération et d'exposer plus clairement la rémunération accordée, la Banque a volontairement adopté le format révisé du tableau sommaire de la rémunération, recommandé par les ACVM à l'Annexe 51-102A6 – Déclaration de la rémunération de la haute direction (la « nouvelle annexe ») pour l'information communiquée dans la circulaire visant l'exercice 2008. Étant donné que l'exercice de la Banque se termine le 31 octobre 2008, la Banque n'est pas tenue de présenter son information sous cette forme. Puisque le tableau sommaire de la rémunération selon la nouvelle annexe indique la valeur du plan de retraite et la rémunération totale, les tableaux de la rémunération annuelle totale des membres de la haute direction visés qui étaient volontairement présentés dans les exercices antérieurs ne sont plus nécessaires. Le tableau de la rémunération annuelle du président et chef de la direction est présenté dans la section portant sur la rémunération du président et chef de la direction et le rendement de la Banque.

Le tableau ci-dessous 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 visés ») au cours de l'exercice 2008.

NOM ET POSTE PRINCIPAL	EXERCICE	SALAIRE DE L'EXERCICE (\$)	ATTRIBUTIONS À BASE D' ACTIONS (\$ ¹⁾)	ATTRIBUTIONS À BASE D' OPTIONS (\$ ²)	RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF AUTRE QU'À BASE D' ACTIONS		VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE (\$ ⁵)	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$ ⁶)	RÉMUNÉRATION TOTALE (\$)
					RÉGIMES INCITATIFS ANNUELS (\$ ³)	RÉGIMES INCITATIFS À LONG TERME (\$ ⁴)			
Richard E. Waugh ⁷⁾ Président et chef de la direction	2008	1 000 000	3 010 000	3 010 000	500 000	–	(1 173 000)	1 157 705	7 504 705
	2007	1 000 000	3 400 000	3 400 000	1 600 000	–	(203 000)	927 557	10 124 557
	2006	1 000 000	3 150 000	3 150 000	1 600 000	–	520 000	775 156	10 195 156
Luc A. Vanneste ⁷⁾ Vice-président à la direction et chef des affaires financières	2008	425 000	650 000	650 000	250 000	–	227 000	130 954	2 332 954
	2007	400 000	650 000	650 000	575 000	–	131 000	89 033	2 495 033
	2006	400 000	600 000	600 000	550 000	–	296 000	52 948	2 498 948
Sarabjit S. Marwah ⁸⁾ Vice-président du conseil et chef de l'exploitation (effet le 1 ^{er} nov. 2008)	2008	550 000	1 175 000	1 175 000	350 000	–	(64 000)	453 254	3 639 254
	2007	550 000	1 175 000	1 175 000	800 000	–	417 000	368 580	4 485 580
	2006	550 000	1 100 000	1 100 000	725 000	–	882 000	293 223	4 650 223
Robert L. Brooks ⁷⁾⁽⁹⁾ Vice-président du conseil	2008	500 000	1 400 000	–	282 000	–	(710 000)	323 655	1 795 655
	2007	500 000	700 000	700 000	765 000	–	947 000	262 126	3 874 126
	2006	420 833	750 000	650 000	650 000	–	533 000	211 639	3 215 472
Brian J. Porter ⁸⁾⁽⁹⁾ Chef de groupe, Risque et trésorerie (Effet le 1 ^{er} nov. 2008)	2008	450 000	1 050 000	1 050 000	306 000	–	99 000	181 331	3 136 331
	2007	450 000	1 050 000	1 050 000	700 000	–	108 000	190 761	3 548 761
	2006	450 000	950 000	950 000	650 000	–	872 000	228 079	4 100 079

- 1) La valeur indiquée pour 2008 dans le tableau sommaire de la rémunération tient compte des UALR octroyées le 5 décembre 2008, sauf pour M. Brooks comme il est précisé au nota 10. La valeur rémunératoire estimative des UALR est fondée sur le cours de clôture sur 20 jours d'une action ordinaire de la Banque à la TSX pendant les 20 jours de Bourse se terminant le jour qui précède la date d'octroi, soit 35,16 \$. Comme le précise le rapport du comité des ressources humaines, la totalité de ces octrois faits le 5 décembre 2008 sont visés par des critères de rendement. La valeur utilisée pour les UALR octroyées en décembre 2007 était fondée sur une valeur de 51,11 \$, soit le cours de clôture moyen sur 20 jours d'une action ordinaire de la Banque à la TSX pendant les 20 jours de Bourse se terminant le jour qui précède la date d'octroi. La valeur utilisée pour les UALR octroyées en décembre 2006 était de 52,00 \$, soit le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'octroi.

Le tableau qui suit indique le nombre total et la valeur des UAR, des UALR et des UAD au 31 octobre 2008, y compris les unités supplémentaires attribuées à titre d'équivalents théoriques des dividendes. Le tableau n'indique pas les UALR octroyées en décembre 2008 ou les UAD reçues à la place de la prime de 2008. Le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 31 octobre 2008 était de 40,19 \$. Pour de plus amples renseignements sur les régimes, se reporter aux descriptions des régimes données ci-dessus dans le rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction.

NOM	NOMBRE TOTAL D'UAR DÉTENUES		NOMBRE TOTAL D'UALR DÉTENUES ¹⁾		NOMBRE TOTAL D'UAD DÉTENUES	
	NOMBRE D'UNITÉS	VALEUR LE 31 OCT. 2008 (\$)	NOMBRE D'UNITÉS	VALEUR LE 31 OCT. 2008 (\$)	NOMBRE D'UNITÉS	VALEUR LE 31 OCT. 2008 (\$)
Richard E. Waugh	0	0	208 920,45	8 396 513	363 092,83	14 592 701
Luc A. Vanneste	0	0	35 923,60	1 443 769	33 668,01	1 353 117
Sarabjit S. Marwah	0	0	69 053,36	2 775 255	172 837,92	6 946 356
Robert L. Brooks ²⁾	28 883,53	1 160 829	45 917,82	1 845 437	115 350,69	4 635 944
Brian J. Porter ³⁾	55 261,49	2 220 959	41 126,89	1 652 890	0	0

- 1) Le nombre total d'UALR détenues (provenant d'octrois effectués avant le 31 octobre 2007) comprend 50 % d'unités fondées sur le rendement et 50 % d'unités temporelles. Le nombre d'UALR détenues provenant d'octrois effectués après le 31 octobre 2007 comprend 100 % d'unités fondées sur le rendement.
- 2) Le nombre total d'UAR détenues comprend les UAR octroyées à M. Brooks le 29 août 2008, comme il est précisé au nota 10 du tableau sommaire de la rémunération.
- 3) Le nombre total d'UAR détenues comprend 18 153,07 UD aux termes du RPDSC. Les UD suivent le cours de l'action ordinaire de la Banque et sont payées en espèces sur une période d'acquisition de trois ans. Ces unités représentent les dernières UD devant devenir acquises et être payées qui proviennent de l'octroi fait aux termes du RPDSC en décembre 2005. M. Porter n'est admissible à aucun octroi aux termes du RPDSC depuis décembre 2005.
- 2) La valeur des attributions à base d'options représente la valeur rémunératoire des options octroyées le 5 décembre 2008. La valeur de l'octroi d'options de décembre 2008 est fondée sur un cours de l'action de 33,89 \$ et un coefficient Black-Scholes de 20 %. La valeur rémunératoire de l'octroi d'options tient compte de la durée totale de dix ans des options ainsi que d'hypothèses à l'égard de la volatilité, du taux d'intérêt sans risque et du taux de dividende. La Banque octroie des options d'achat d'actions auxquelles se rattachent des DPVA jumelés, qui ont une valeur comptable nulle au moment de l'octroi conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada. Pour obtenir de plus amples renseignements concernant la comptabilisation des DPVA jumelés, voir la note 17 afférente aux états financiers consolidés vérifiés 2008 de la Banque. Le nombre d'options d'achat d'actions octroyées à chaque membre de la haute direction visé le 5 décembre 2008 est indiqué dans le tableau des options d'achat d'actions. Le nombre d'options d'achat d'actions octroyées en 2007 et 2006 à chacun des membres de la haute direction visés, comme il est indiqué dans les circulaires de la direction sollicitant des procurations antérieures, s'établit comme suit : 269 480 et 232 988 dans le cas de M. Waugh, 51 520 et 44 380 dans le cas de M. Vanneste, 93 128 et 81 360 dans le cas de M. Marwah, 55 480 et 48 076 dans le cas de M. Brooks et 83 224 et 70 268 dans le cas de M. Porter.
- 3) Plutôt que de recevoir un paiement, les membres de la haute direction visés peuvent choisir de reporter un pourcentage de leur prime dans le cadre du RED et de recevoir ainsi des UAD aux termes du régime d'UAD. Le tableau ci-après fait brièvement état des reports volontaires qui ont été faits, le cas échéant, ainsi que du nombre d'unités reçues aux termes du régime d'UAD d'après le cours de l'action indiqué.

Report de la prime versée dans le cadre du RED aux termes du régime d'UAD

NOM	2008		2007		2006	
	%	N ^{bre} d'UAD	%	N ^{bre} d'UAD	%	N ^{bre} d'UAD
Richard E. Waugh	100 %	9 403,80	100 %	31 936,13	100 %	36 942,97
Luc A. Vanneste	100 %	4 701,90	100 %	11 477,05	100 %	12 699,15
Sarabjit S. Marwah	100 %	6 582,66	100 %	15 968,06	100 %	16 739,78
Robert L. Brooks	100 %	5 303,74	50 %	7 634,73	100 %	15 008,08
Brian J. Porter	0 %	—	0 %	—	0 %	—

Le cours des actions en vigueur à la date de notification annuelle était de 53,17 \$ pour 2008, de 50,10 \$ pour 2007 et de 43,31 \$ pour 2006. Le nombre total et la valeur des UAD au 31 octobre 2008, compte non tenu des UAD reçues ci-dessus au lieu de la prime de 2008, sont indiqués plus haut au nota 1.

- 4) La Banque n'offre pas d'encouragements à long terme autres qu'à base d'actions à ses hauts dirigeants. Cette colonne est exigée par la nouvelle annexe, peu importe si un tel programme existe.
- 5) La valeur du régime de retraite représente la tranche rémunératoire de la variation de l'obligation au titre des prestations constituées dans l'exercice, comme l'exige la nouvelle annexe. La valeur du régime de retraite représente la somme des montants indiqués dans les colonnes Coût du service annuel en 2008 et Autre variation attribuable à des éléments rémunératoires dans le tableau du régime à prestations déterminées. Voir le nota 4 du tableau du régime à prestations déterminées pour la description de ces montants.
- 6) Conformément à la nouvelle annexe, les montants qui étaient auparavant indiqués dans deux colonnes distinctes dans le tableau sommaire de la rémunération doivent être regroupés dans la colonne Autre rémunération. La valeur des équivalents de dividendes accumulés au cours de

l'exercice et crédités sous forme d'unités supplémentaires aux termes de régimes d'UALR, d'UAR et d'UAD et du RPDSC, selon le cas, représentent l'élément le plus important de cette colonne. Sont également compris dans le montant indiqué à la colonne Autre rémunération pour 2008 des équivalents de dividendes de 1 069 007 \$ pour M. Waugh, de 130 057 \$ pour M. Vanneste, de 452 058 \$ pour M. Marwah, de 315 364 \$ pour M. Brooks et de 180 135 \$ pour M. Porter. Les montants figurant dans cette colonne tiennent aussi compte de la cotisation de la Banque, à concurrence de 1 200 \$ par année, au RAS. Les membres de la haute direction visés participent à ce régime exactement aux mêmes conditions que tous les autres salariés de la Banque. En vertu de ce régime, les salariés peuvent faire une cotisation à concurrence du moindre d'un pourcentage précis de leur salaire ou d'un plafond en dollars en vue de l'achat d'actions ordinaires de la Banque ou de dépôts auprès de la Banque, et la Banque participe à l'achat d'actions ordinaires supplémentaires à concurrence de 50 % des cotisations admissibles du salarié. Les montants indiqués dans la colonne Autre rémunération peuvent comprendre l'impôt versé sur la valeur d'une voiture et/ou de la planification financière fournie par la Banque. Dans le cas de M. Waugh, le montant pour 2008 comprend 59 801 \$ pour la planification successorale et fiscale ainsi que 15 000 \$ pour l'impôt payé sur des services de planification fiscale.

- 7) L'an dernier, le tableau sommaire de la rémunération comportait une colonne faisant état des « paiements des exercices antérieurs aux termes du régime d'encouragement à long terme (RELT) » conformément aux obligations d'information alors en cours. Avec l'adoption du nouveau format de tableau sommaire de la rémunération, l'information requise est fournie dans le tableau ci-après qui indique les paiements effectués en décembre 2008 pour la tranche de 50 % d'UALR octroyées en 2005 qui était assortie de mesures du rendement. Les critères de rendement visant cet octroi consistaient en deux mesures triennales de pondération égale : le rendement moyen des capitaux propres par rapport à l'objectif pour les exercices 2006, 2007 et 2008, et le RTA relatif par rapport à celui des autres grandes banques canadiennes, mesuré entre le 1^{er} novembre 2005 et le 31 octobre 2008. La Banque a dépassé ses objectifs de rendement des capitaux propres dans les exercices 2006 et 2007 mais pas en 2008. Pour la période de trois exercices terminée le 31 octobre 2008, la Banque a atteint ses objectifs de RTA relatif. Par conséquent, le nombre d'unités fondées sur le rendement servant à calculer le paiement a été réduit à 95 %. La valeur aux termes du RELT est fondée sur le cours de clôture de l'action de 32,26 \$ du 4 décembre 2008. Les montants payés en 2007 étaient les suivants : M. Waugh, 2 028 386 \$, M. Vanneste, 219 742 \$, M. Marwah, 540 903 \$, M. Brooks, 425 962 \$ et M. Porter, 0 \$. Aucun paiement aux termes du RELT n'a été fait en 2006.

Les paiements aux termes du RELT faits en décembre 2008 pour les unités fondées sur le rendement dont faisait auparavant état le tableau sommaire de la rémunération au moment de l'octroi et la valeur rémunératoire estimative au moment de l'octroi sont indiqués dans le tableau ci-après :

NOM	PAIEMENT DES EXERCICES ANTÉRIEURS AUX TERMES DU RÉGIME D'ENCOURAGEMENT À LONG TERME (RELT) (\$)	VALEUR DE L'ATTRIBUTION À LA DATE D'OCTROI DU 2 DÉCEMBRE 2005 (\$)
Richard E. Waugh	1 137 262	1 500 000
Luc A. Vanneste	156 563	206 500
Sarabjit S. Marwah	341 178	450 000
Robert L. Brooks	246 406	325 000
Brian J. Porter	—	—

- 8) À la date d'effet du 1^{er} novembre 2008, MM. Marwah et Porter se sont vus confier des responsabilités supplémentaires et leurs titres ont été modifiés.
- 9) M. Porter a été nommé haut dirigeant de la Banque à la date d'effet du 1^{er} 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'UAR 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 de la valeur du régime de retraite et un paiement en espèces de 500 000 \$ fait en décembre 2006.
- 10) M. Brooks a reçu un octroi d'UAR évalué à 1 400 000 \$ le 29 août 2008 d'après une valeur de 49,08 \$ l'action correspondant au cours de clôture moyen sur une période de 20 jours d'une action ordinaire de la Banque à la TSX pendant les 20 jours de Bourse se terminant le jour qui précède la date d'octroi. M. Brooks a reçu cet octroi unique en compensation du report de la date de son départ à la retraite à la demande de la Banque, compte tenu de la conjoncture économique difficile. Son apport au cours de cette période aura une incidence sur le rendement futur de la Banque et il convenait donc que l'attribution concorde avec les intérêts des actionnaires en étant soumis aux fluctuations futures du cours de l'action.

Unités d'actions liées au rendement (UALR)

Le tableau ci-dessous indique le nombre d'UALR octroyées aux termes du régime d'UALR en décembre 2008 à chaque membre de la haute direction visé relativement à l'exercice financier 2008.

NOM	TITRES, UNITÉS OU AUTRES DROITS (n ^{bre}) ¹⁾	PÉRIODE DE RENDEMENT OU AUTRE DÉLAI JUSQU'À L'EXPIRATION OU JUSQU'AU PAIEMENT	PAIEMENTS FUTURS ESTIMATIFS EN VERTU DE RÉGIMES NON FONDÉS SUR LE COURS DE TITRES ²⁾		
			MINIMUM (n ^{bre})	CIBLE (n ^{bre})	MAXIMUM (n ^{bre})
Richard E. Waugh	85 608,65	30 novembre 2011	42 804,32	85 608,65	128 412,97
Luc A. Vanneste	18 486,92	30 novembre 2011	9 243,46	18 486,92	27 730,38
Sarabjit S. Marwah	33 418,66	30 novembre 2011	16 709,33	33 418,66	50 127,99
Robert L. Brooks	—	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Brian J. Porter	29 863,48	30 novembre 2011	14 931,74	29 863,48	44 795,22

- 1) La totalité des UALR octroyées sont attribuées à des unités fondées sur le rendement. La valeur totale des UALR octroyées en décembre 2008 est indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération.
- 2) La valeur de rachat de chaque unité fondée sur le rendement correspondra au cours de clôture moyen sur 20 jours d'une action ordinaire de la Banque à la TSX pendant les 20 jours de Bourse se terminant à la date de fixation du prix des unités. Selon les résultats réels comparés à l'objectif de rendement, le nombre d'unités fondées sur le rendement (y compris les unités d'équivalents de dividendes accumulés) peut être réduit à 50 % ou être augmenté à concurrence de 150 %. Pour obtenir la description des mesures du rendement sur trois exercices, voir la rubrique du régime d'unités d'actions liées au rendement du rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction.

Options d'achat d'actions

Le tableau ci-dessous présente le détail des octrois d'options d'achat d'actions aux membres de la haute direction visés aux termes du régime d'options d'achat d'actions à l'égard de l'exercice 2008.

NOM	TITRES VISÉS PAR DES OPTIONS OCTROYÉES (n ^{bre})	% DU TOTAL DES OPTIONS/DPVA OCTROYÉS AUX EMPLOYÉS À L'ÉGARD DE L'EXERCICE	PRIX DE LEVÉE OU DE BASE (\$/TITRE) ²⁾	COURS DES TITRES VISÉS PAR DES OPTIONS À LA DATE D'OCTROI (\$/TITRE) ²⁾	DATE D'EXPIRATION
Richard E. Waugh	444 084	8,99 %	33,89	33,89	5 décembre 2018
Luc A. Vanneste	95 900	1,94 %	33,89	33,89	5 décembre 2018
Sarabjit S. Marwah	173 356	3,51 %	33,89	33,89	5 décembre 2018
Robert L. Brooks	—	0,00 %	s.o.	s.o.	s.o.
Brian J. Porter	154 912	3,13 %	33,89	33,89	5 décembre 2018

- 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 visés le 5 décembre 2008.
- 2) Le prix de levée et la valeur marchande sont fondés sur le cours moyen pondéré en fonction du volume sur cinq jours entre le 28 novembre et le 4 décembre 2008, soit 33,89 \$.

Le tableau qui suit présente le détail des options levées au cours de l'exercice 2008 et détenues en fin d'exercice par les membres de la haute direction visés.

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 ¹⁾
Richard E. Waugh	10 000	330 250	1 754 695 614 307	25 830 944 68 653
Luc A. Vanneste	3 179	59 384	181 900 106 491	2 185 668 7 438
Sarabjit S. Marwah	62 098	1 601 474	663 223 202 289	10 665 385 17 163
Robert L. Brooks	50 000	1 904 750	459 084 128 004	6 258 616 14 417
Brian J. Porter	–	–	73 765 192 123	0 0

- 1) 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 2008, le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX était de 40,19 \$. Au 31 octobre 2008, les octrois d'options d'achat d'actions de décembre 2007, 2006 et 2005 sont « hors jeu » du fait qu'ils ont été accordées aux prix de levée suivants : décembre 2007 : 52,57 \$, décembre 2006 : 52,00 \$, et décembre 2005 : 46,02 \$.

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

Le tableau ci-dessous présente des renseignements détaillés sur les titres autorisés aux fins d'émission aux termes des régimes de rémunération en actions de la Banque à la date du 5 janvier 2009.

RÉGIME DE RÉMUNÉRATION EN ACTIONS ¹⁾	TITRES À ÉMETTRE À L'EXERCICE D'OPTIONS, DE BONS DE SOUSCRIPTION ET DE DROITS EN COURS		PRIX DE LEVÉE MOYEN PONDÉRÉ DES OPTIONS, BONS DE SOUSCRIPTION ET DROITS EN COURS	TITRES DISPONIBLES AUX FINS D'ÉMISSIONS FUTURES EN VERTU DES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION EN ACTIONS		TOTAL DES TITRES À ÉMETTRE À LA LEVÉE PLUS TITRES DISPONIBLES AUX FINS D'ÉMISSION	
	N ^{BRE}	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION		N ^{BRE}	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION	N ^{BRE}	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION
Régime d'options d'achat d'actions	27 040 474	2,69 %	31,91 \$	13 965 915	1,39 %	41 006 389	4,07 %
Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs ²⁾	144 000	0,01 %	23,04 \$	518 000	0,05 %	662 000	0,07 %
Total	27 184 474³⁾	2,70 %	31,86 \$⁴⁾	14 483 915⁵⁾	1,44 %	41 668 389	4,14 %

- 1) La Banque n'a pas de régime de rémunération en actions qui n'est pas approuvé par les actionnaires.
2) 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 2008, ce nombre était de 23 122 702.
4) Au 31 octobre 2008, le prix moyen pondéré s'établissait à 31,26 \$.
5) Au 31 octobre 2008, ce nombre était de 18 883 682.

Au cours de l'exercice 2008, la levée d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions a entraîné l'émission de 6 384 516 actions ordinaires de la Banque, soit 0,64 % des actions ordinaires de la Banque en circulation à la fin de l'exercice (avant dilution).

Au cours de l'exercice 2008, la levée d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs a entraîné l'émission de 20 000 actions ordinaires de la Banque.

Pour de plus amples renseignements, voir « Rémunération à base d'actions », note 17 des états financiers consolidés 2008.

Prestations de retraite

Dans les exercices antérieurs, la Banque a présenté de l'information complémentaire sur les arrangements de retraite de chacun des membres de la haute direction visés. Cette divulgation volontaire fournissait une information semblable à celle

correspondant aux montants à déclarer en vertu de la nouvelle annexe. La Banque a donc volontairement adopté le format du tableau des régimes à prestations déterminées imposé par la nouvelle annexe.

Les dirigeants, y compris les membres de la haute direction visés, ont le choix de participer sur une base contributive ou non contributive au régime de retraite de la Banque Scotia. La rente annuelle accumulée aux termes de ce régime correspond à 2,0 % (1,5 % dans le cas de l'option sans contribution) de la moyenne de la rémunération la plus élevée sur une période de cinq ans, moins la rente estimative payable aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec. Les prestations de retraite annuelles aux termes du régime de retraite de la Banque Scotia sont plafonnées à 2 333 \$ par année de service dans le cas des dirigeants qui prennent leur retraite en 2008. Ce plafond sera 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 aux dirigeants au niveau des chefs de groupe ou des vice-présidents à la direction ou aux niveaux supérieurs, y compris les membres de la haute direction visés. La tranche de la rémunération au rendement prise en compte dans le calcul de la rente de retraite aux termes de ces ententes individuelles de retraite est généralement plafonnée à 100 % de la prime cible, sauf dans le cas de MM. Waugh, Marwah et Brooks, dont les prestations de retraite sont établies conformément aux modalités d'anciennes conventions de retraite qui tiennent compte des primes réelles versées, comme il est décrit ci-après.

Les prestations de retraite totales provenant de toutes sources de la Banque payables à M. Vanneste, à M. Porter et aux autres chefs de groupe et vice-présidents à la direction 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 1^{er} 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 individuelle de retraite 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 de MM. Waugh, Marwah et Brooks, 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. Cet arrangement de retraite n'a pas été offert aux nouveaux dirigeants de la Banque.

Des prestations de retraite anticipée seront versées si le haut dirigeant, y compris les membres de la haute direction visés, 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 compte tenu 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.

Le tableau ci-dessous indique la prestation de retraite annuelle estimative qui serait payable à la retraite, provenant de toutes sources de la Banque combinées, aux chefs de groupe et vice-présidents à la direction, y compris M. Vanneste et M. Porter, mais à l'exclusion des autres membres de la haute direction visés.

Prestation de retraite estimative au moment de la retraite

RÉMUNÉRATION COMPTABILISÉE AUX FINS DES PRESTATIONS (\$)	ANNÉES DE SERVICE DÉCOMPTÉES					
	5 (\$)	10 (\$)	15 (\$)	20 (\$)	25 (\$)	30 (\$)
250 000	24 000	47 000	71 000	94 000	118 000	142 000
500 000	49 000	97 000	146 000	194 000	243 000	292 000
750 000	74 000	147 000	221 000	294 000	368 000	442 000
1 000 000	99 000	197 000	296 000	394 000	493 000	592 000
1 250 000	124 000	247 000	371 000	494 000	618 000	742 000
1 500 000	149 000	297 000	446 000	594 000	743 000	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 1^{er} 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 1^{er} 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 2008, est la suivante : 28 000 \$ provenant du régime de retraite à l'intention des employés de Scotia Capitaux Inc. et 53 000 \$ à l'égard de la rente de retraite complémentaire pour les 5,33 années de son emploi au sein de Scotia Capitaux.

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

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.

Régime à prestations déterminées

La Banque a volontairement adopté le format révisé du tableau du régime à prestations déterminées prescrit dans la nouvelle annexe.

NOM	ANNÉES DÉCOMPTÉES (N ^{bre})	PRESTATIONS ANNUELLES PAYABLES (\$)		OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES AU DÉBUT DE L'EXERCICE (\$)	COUT DU SERVICE ANNUEL EN 2008 (\$)	AUTRE VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS RÉMUNÉRATOIRES (\$)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS NON RÉMUNÉRATOIRES (\$)	OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES À LA FIN DE L'EXERCICE (\$)
		À LA FIN DE L'EXERCICE	À 65 ANS					
Richard E. Waugh	38	1 750 000	1 750 000	20 783 000	514 000	(1 687 000)	(667 000)	18 943 000
Luc A. Vanneste	14	158 000	312 000	1 595 000	196 000	31 000	(144 000)	1 678 000
Sarabjit S. Marwah	29	791 000	791 000	8 890 000	289 000	(353 000)	(773 000)	8 053 000
Robert L. Brooks	40	762 000	762 000	10 234 000	0	(710 000)	(168 000)	9 356 000
Brian J. Porter	15	118 000	294 000	1 319 000	146 000	(47 000)	(144 000)	1 274 000

Les observations faites ci-après portent sur les renseignements indiqués dans le tableau :

1. Dans le cas de M. Vanneste, les années décomptées comprennent 5 années de service supplémentaires accordées conformément aux modalités du contrat de M. Vanneste comme il est décrit plus haut. Dans le cas de M. Porter, les années décomptées excluent 11 années pendant lesquelles il était admissible au régime de retraite collectif de la Banque Scotia sans toutefois y participer.
2. Les prestations annuelles payables à la fin de l'exercice et à 65 ans représentent la rente estimative acquise pour toute la durée du service jusqu'à présent, et d'après le nombre total d'années de service prévu à 65 ans, respectivement, et elles sont calculées en fonction des gains réels ouvrant droit à pension jusqu'à la fin de l'exercice en cours et selon les modalités des ententes de retraite en cours. Les prestations payables à la fin de l'exercice, indiquées plus haut, ne tiennent pas compte de quelque réduction pouvant s'appliquer si le membre de la haute direction visé prend sa retraite avant l'âge normal prévu pour la retraite. Dans le cas de MM. Waugh, Marwah et Brooks, les prestations annuelles payables indiquées plus haut ne comprennent pas le montant supplémentaire versé dans la première année de la retraite.
3. L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur des rentes de retraite projetées provenant de tous les régimes de retraite, acquise à l'égard de toutes les années de service jusqu'à présent.

4. Le total des montants indiqués dans les colonnes Coût du service annuel en 2008 et Autre variation attribuable à des éléments rémunérateurs représente la variation attribuable à des éléments rémunérateurs devant être divulguée aux termes de la nouvelle annexe. Le coût du service annuel fait état de la valeur de la prestation de retraite projetée gagnée au cours de l'exercice. La valeur de l'autre variation attribuable à des éléments rémunérateurs représente la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à l'incidence des différences entre les gains réels (le salaire et la prime) au cours de l'exercice, et ceux pris en compte dans les calculs des exercices précédents, et à l'incidence rétroactive de promotions ou de modifications apportées au régime, y compris des années décomptées supplémentaires accumulées au cours de l'exercice.
5. La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs représente la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à des éléments sans lien avec des décisions touchant le salaire et la prime et les promotions, comme des modifications des hypothèses, l'intérêt sur l'obligation au titre des prestations accumulées au début de l'exercice et les cotisations faites par les salariés.
6. Les valeurs estimatives de l'obligation au titre des prestations constituées sont calculées chaque année par les actuaires indépendants de la Banque au moyen de la même méthode et des mêmes hypothèses servant à établir les obligations au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice pour les régimes de retraite canadiens de la Banque, comme il est indiqué aux notes 1 et 19 des états financiers consolidés 2008. Les principales hypothèses consistent notamment en un taux d'actualisation de 5,6 % par année pour calculer l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice et le coût du service annuel, un taux d'actualisation de 6,4 % pour calculer l'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice et un taux d'augmentation de la rémunération future de 4,25 % par année.
7. Les valeurs estimatives de l'obligation au titre des prestations constituées supposent que toutes les prestations sont acquises. Les prestations de retraite complémentaires de MM. Vanneste, Marwah et Porter ne leur sont pas encore acquises.
8. Les valeurs estimatives au titre des prestations constituées supposent que les membres de la haute direction visés prennent leur retraite à l'âge normal de la retraite. Une hypothèse de départ à la retraite immédiat n'aurait pas d'incidence importante sur ces chiffres, en raison de la réduction pour départ à la retraite anticipée qui s'appliquerait compte tenu de la période de paiement plus longue.
9. Les méthodes et hypothèses servant à établir les valeurs de l'obligation au titre des prestations constituées pourraient ne pas être nécessairement les mêmes que celles utilisées par d'autres sociétés et, par conséquent, ces montants ne peuvent pas être directement comparables d'une société à l'autre.
10. M. Brooks a pris sa retraite le 31 octobre 2008 et il recevra une rente annuelle de 762 000 \$ dès à présent, ainsi qu'une somme supplémentaire de 150 000 \$ versée uniquement dans la première année de sa retraite.

Changement de contrôle et licenciement sans motif valable

La Banque n'a conclu aucun autre contrat de travail avec les membres de la haute direction visés en ce qui a trait à un changement de contrôle ou à un licenciement sans motif valable. Les régimes de rémunération traitent des conditions d'acquisition des prestations dans ces circonstances.

Les dispositions relatives à un changement de contrôle prévues dans les régimes de rémunération applicables de la Banque prévoient deux éléments de déclenchement en vertu desquels un changement de contrôle et la cessation des fonctions sans motif doivent survenir avant que les dispositions relatives à un changement de contrôle ne prennent effet. Aux termes des régimes d'UALR, d'UAR, d'options d'achat d'actions et des arrangements de retraite des hauts dirigeants, si la Banque met fin à l'emploi d'un haut dirigeant, y compris un membre de la haute direction visé, dans les deux ans qui suivent un changement de contrôle pour quelque motif autre qu'un congédiement justifié, l'acquisition est devancée.

Le tableau des dispositions relatives à la cessation des fonctions décrit les dispositions en matière d'acquisition dans diverses autres circonstances, notamment le départ à la retraite, le décès et la cessation des fonctions. Pour de plus amples renseignements, se reporter aux descriptions de chacun des régimes, notamment chacune des ententes de retraite des membres de la haute direction visés applicables aux régimes de la Banque, décrites plus haut dans la section portant sur les prestations de retraite.

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. De concert avec les autres grandes institutions financières canadiennes, la Banque utilise une norme uniforme pour le calcul et la présentation du ratio des coûts de gestion.

Le tableau ci-dessous présente la rémunération totale versée aux membres de la haute direction pour chacun des trois derniers exercices en pourcentage du bénéfice net après impôts.

EXERCICE	RÉMUNÉRATION TOTALE GLOBALE (en milliers de dollars)	BÉNÉFICE NET APRÈS IMPÔTS (en milliers de dollars)	RÉMUNÉRATION EN POURCENTAGE DU BÉNÉFICE NET APRÈS IMPÔTS
2008	18 409	3 140 000	0,59 %
2007	24 528	4 045 000	0,61 %
2006	24 660	3 579 000	0,69 %

1. Les membres de la haute direction désignés par exercice sont : MM. Waugh, Vanneste, Marwah, Brooks et Porter.

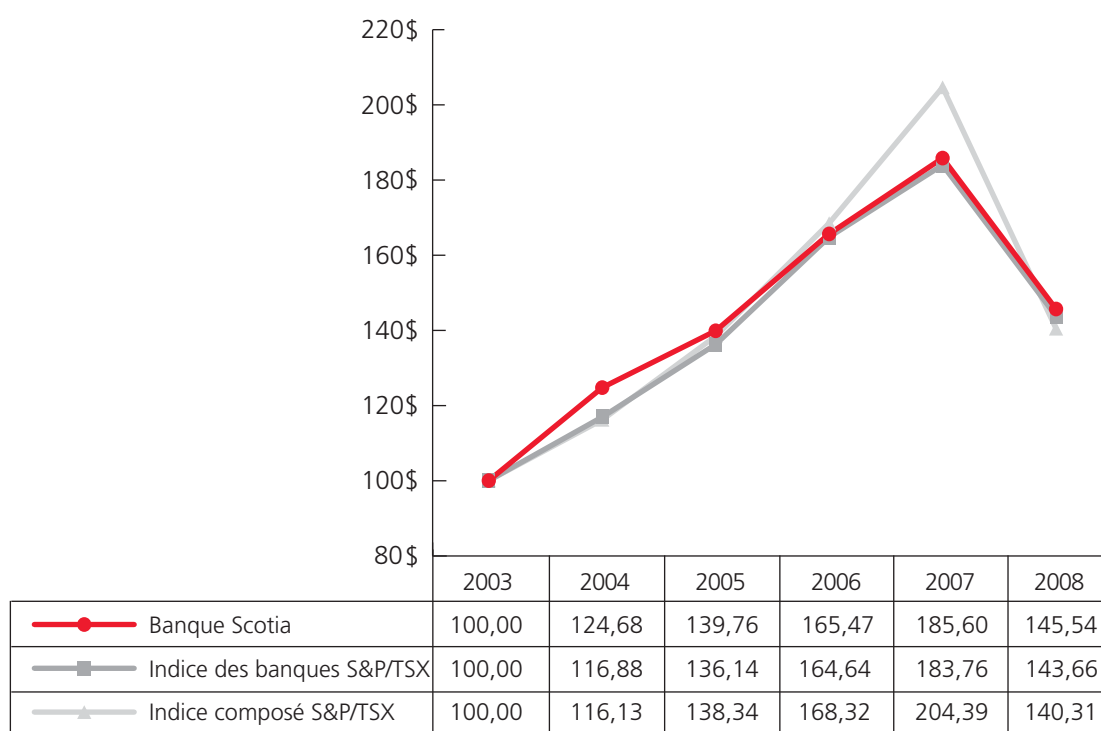
- La rémunération totale globale pour chaque exercice comprend le salaire, l'encouragement annuel, la valeur des octrois d'UALR, la valeur rémunératoire des options d'achat d'actions à la date d'octroi, la tranche rémunératoire de la variation de l'obligation au titre des prestations constituées au cours de l'exercice, ainsi que toute autre rémunération indiquée ci-dessus dans le tableau sommaire de la rémunération.
- Le bénéfice net après impôts représente le bénéfice net présenté dans l'état consolidé des résultats dans les états financiers consolidés de 2008, 2007 et 2006.

Partie VI — AUTRES RENSEIGNEMENTS

GRAPHIQUE DU RENDEMENT DES ACTIONS

Au 31 octobre 2008, le graphique ci-dessous compare le rendement cumulatif total d'un placement de 100 \$ effectué le 31 octobre 2003 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 2008, dans l'hypothèse où tous les dividendes sont réinvestis.

Comparaison du rendement total des actions ordinaires sur 5 ans



- 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 ci-dessous présente le montant global impayé au 9 décembre 2008 que les administrateurs, membres de la haute direction et employés (actuels et anciens) de la Banque et de ses filiales doivent à la Banque et à ses filiales. Les montants ne comprennent pas les prêts de caractère courant (se reporter au nota 6 ci-dessous).

Montant global impayé (en dollars)

OBJET	ENVERS LA BANQUE OU SES FILIALES	ENVERS UNE AUTRE ENTITÉ
Achat d'actions	375 892	—
Autre	12 907 392	—

Le tableau qui suit 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 non plus les prêts de caractère courant. 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.

NOM ET POSTE PRINCIPAL	PARTICIPATION DE L'ÉMETTEUR	ENCOURS LE PLUS ÉLEVÉ AU COURS DE L'EXERCICE FINANCIER TERMINÉ LE 31 OCTOBRE 2008 (\$)	ENCOURS AU 9 DÉCEMBRE 2008 (\$)	ACHATS DE TITRES AVEC AIDE FINANCIÈRE AU COURS DE L'EXERCICE FINANCIER TERMINÉ LE 31 OCTOBRE 2008 (n ^{bre})
PROGRAMME D'ACHAT DE TITRES				
Vice-président du conseil Sarabjit S. Marwah	Prêteur	62 165	41 248	—
Chef de groupe/vice-président à la direction Sylvia D. Chrominska	Prêteur	78 983	77 171	—
AUTRES PROGRAMMES				
Chef de groupe/vice-président à la direction Robert H. Pitfield	Prêteur	2 618 336	699 572	s.o.
Robin S. Hibberd	Prêteur	1 500 954	1 461 379	s.o.

- Depuis le 1^{er} mars 2001, la Banque a mis fin à son programme de prêts à taux réduit offert aux employés et dirigeants au Canada. Avant le 1^{er} mars 2001, la Banque avait une politique de prêts 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 étant 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 de 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 1^{er} 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 maintenant admissibles aux produits de crédit de détail offerts à la clientèle au meilleur taux consenti à la clientèle. Dans certaines des filiales et succursales de la Banque à l'étranger, conformément aux lois et aux pratiques en vigueur sur place, des prêts peuvent être offerts aux dirigeants et aux salariés de ces établissements étrangers à des taux réduits ou selon des modalités avantageuses.

À titre d'information uniquement, les politiques ci-dessous étaient en vigueur pour les prêts consentis avant le 1^{er} mars 2001 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 correspondait à la moitié du taux préférentiel de la Banque, sous réserve d'un taux minimum de 4 %, ou au 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.
- Aux termes de la politique relative aux dirigeants mutés, des prêts à l'habitation et des prêts hypothécaires sont offerts à des conditions plus avantageuses. Aux termes de cette politique, des prêts à l'habitation sont offerts dans les régions de Toronto et de Vancouver pour la première tranche de 50 000 \$ (25 000 \$ ailleurs) à des taux d'intérêt de 1, 2, 3 et 4 % respectivement pour les première, deuxième et troisième années et les années ultérieures, pour une durée maximale de 25 ans. Les prêts en excédent de cette somme sont au taux de 4 %, sous réserve de la limite de une fois le salaire pour le montant global des prêts à taux privilégié. Aux termes de la politique relative aux dirigeants mutés, les prêts hypothécaires dans les régions de Toronto et de Vancouver offrent jusqu'à concurrence d'une première tranche de 200 000 \$ à un taux inférieur de 3¼ % aux taux hypothécaires ordinaires de la clientèle pour les cinq premières années, inférieur de 2¼ % à ces taux pour la deuxième durée de cinq ans et inférieur de 1 % à ces taux pour la durée restante, jusqu'à concurrence de 25 ans (dans les autres régions jusqu'à concurrence de 100 000 \$ à un taux inférieur de 2¼ %, de 1¼ % et de 1 % aux taux hypothécaires ordinaires de la clientèle respectivement pour les mêmes périodes).

3. Des comptes VISA Remises Scotia sont offerts aux employés, les taux d'intérêt correspondant à la moitié des taux ordinaires de la clientèle. Des comptes VISA Or Passeport Scotia sont offerts aux employés aux taux offerts à la clientèle.
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 deux 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 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 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 1^{er} juin 2009. 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 430 000 \$.

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 2008. 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 et de tout document qui leur est intégré par renvoi 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 5 janvier 2009
Toronto (Ontario) Canada

PROPOSITIONS SOUMISES PAR DES ACTIONNAIRES

Les neuf 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^{os} 1 à 5 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^o 6 a été soumise par Meritas Financial Inc., 410 Hespeler Road, Unit 5, Cambridge (Ontario) N1R 6J6. La proposition a été soumise en anglais et traduite en français par la Banque.

Les propositions n^{os} 7 à 9 ont été soumises par M. J. Robert Verdun, 153, avenue Wilfred, Kitchener (Ontario) N2A 1X2, téléphone : 519-574-0252, courriel : bobverdun@rogers.com. Ces propositions ont été soumises en anglais et traduites en français par la Banque.

Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE ces neuf 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 neuf propositions.

PROPOSITION N^o 1 — Encadrement des régimes d'intéressement à long terme en cas de changement de contrôle

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique stipulant que, dans le cas d'un changement de contrôle, les dirigeants bénéficiant d'un programme de rémunération variable relié au cours de l'action de la Société ne puissent en réaliser le produit qu'au prix de clôture moyen de l'action au cours du quatrième mois précédent l'annonce de la transaction.

Argumentaire

En août 2007, le financier Thomas Caldwell déplorait l'impact que pouvaient avoir les régimes d'options d'achats d'actions sur la vente de nos entreprises canadiennes. Les régimes de rémunération variable en actions, en options ou leur équivalent contiennent souvent des dispositions permettant l'acquisition immédiate des options d'achat si le contrôle de la société change de mains. Cette clause d'acquisition immédiate peut être si attrayante que ces régimes peuvent devenir un incitatif pour les dirigeants et les administrateurs à rechercher un changement de

contrôle, qui leur est profitable, en négligeant l'intérêt à long terme des actionnaires.

Notre lecture de l'évolution de la situation économique canadienne nous incite à déposer cette proposition, plusieurs entreprises canadiennes étant appelées à changer de main en raison de la mondialisation des marchés, de la tendance à la consolidation des entreprises ou de l'opportunité de réaliser des gains importants à court terme. Nous soulignons les résultats d'une étude de KPMG publiée en 2003 sur les fusions et les acquisitions lesquels montraient que seulement 34 % des regroupements analysés avaient eu une valeur ajoutée pour les actionnaires et que, par ailleurs, 31 % avaient réduit leur valeur¹. Ajoutons, cette réflexion fort pertinente du président de l'Institut de gouvernance, Yvan Allaire : « Les spécialistes en fusions et acquisitions s'amuse souvent (entre eux) du fait qu'une vague de fusions et acquisitions n'est que le prélude d'une vague de ventes pour déconsolider et simplifier les mêmes entreprises. Il en fut ainsi de l'irrésistible consolidation mondiale de l'industrie automobile maintenant que Daimler se départit de Chrysler, Ford de ses entités européennes. Il en fut ainsi de l'inévitable convergence des médias avec Vivendi, AOL-Time Warner, BCE et les autres, dont plusieurs morceaux achetés à fort prix ont été par la suite revendus souvent à perte. Toutefois, les entreprises soumises à ces opérations d'achat et de revente n'en sortent pas indemnes². »

Il est donc important que de telles transactions ne soient pas enclenchées par l'appât du gain à court terme des dirigeants et que la recherche de la valeur ajoutée à long terme pour les actionnaires dans leur ensemble soit l'objectif poursuivi.

¹ KPMG International, « Beating the Bears: Making Global Deals Enhance Value In The Millennium », Juin 2003.

<http://www.kpmg.ca/en/services/advisory/ta/bearMarket.html>

² Les Affaires, 14 juillet 2007

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION N^o 1

Le comité des ressources humaines du conseil d'administration est responsable de l'élaboration et de l'application de la politique de rémunération de la Banque. Le comité évalue l'efficacité de la structure du programme et des pratiques de rémunération des dirigeants de la Banque afin de faire en sorte que la Banque suive les tendances du marché en ce qui a trait à la pratique de la concurrence et au rendement de la Banque. Les dispositions en cas de changement de contrôle prévues dans les régimes de rémunération ont été évaluées et

examinées attentivement par le comité. La Banque n'a conclu aucun contrat de travail avec ses hauts dirigeants en ce qui concerne des paiements en cas de changement de contrôle. Afin de préserver l'équité et l'uniformité, pour les actionnaires et les hauts dirigeants de la Banque, les régimes de rémunération de la Banque sont assortis de conditions quant à l'acquisition des avantages par suite d'un changement de contrôle de la Banque. Toutes les dispositions prévues dans les régimes de rémunération applicables en cas de changement de contrôle de la Banque prévoient deux éléments de déclenchement en vertu desquels un changement de contrôle de la Banque et la cessation des fonctions sans motif doivent survenir avant que les dispositions relatives à un changement de contrôle prennent effet. Aux termes du régime d'options d'achat d'actions, du régime d'UALR et du régime d'UAR et des arrangements de retraite des hauts dirigeants, si la Banque met fin à l'emploi d'un haut dirigeant dans les deux ans qui suivent un changement de contrôle pour quelque motif autre qu'un congédiement justifié, l'acquisition est devancée, auquel cas les deux éléments de déclenchement font en sorte que la valeur des attributions aux termes du régime d'options d'achat d'actions, du régime d'UALR et du régime d'UAR seront calculées d'après les dates d'acquisition suivant la clôture d'une telle opération et que la valeur que le marché attribue à l'opération (positive ou négative) est prise en compte dans le cours de l'action de la Banque. Le comité est d'avis que ces deux éléments de déclenchement protègent suffisamment les actionnaires de la Banque et qu'ils constituent en fait une exigence plus stricte que celle décrite dans la proposition. Par conséquent, la Banque et le conseil recommandent aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 2 — Vote consultatif des actionnaires sur la politique de rémunération des hauts dirigeants

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une règle de gouvernance stipulant que la politique de rémunération de leurs hauts dirigeants fasse l'objet d'un vote consultatif auprès des actionnaires.

Argumentaire

Présentement, les actionnaires ne peuvent émettre leurs opinions sur les politiques de rémunération des hauts dirigeants (notamment la proportion du salaire variable et sa valeur selon divers scénarios de croissance du cours du titre, des ventes ou des bénéfices selon le cas). Par ailleurs, la rémunération des dirigeants atteint des sommets qui surprennent même les observateurs les plus aguerris. Ainsi, selon un sondage mené par McKinsey/HRI/CCGG¹ au Canada, quelque 40 % des administrateurs croient que la rémunération des chefs de la direction

est trop élevée et 65 % des investisseurs portent le même jugement. Il est inacceptable pour les membres de notre Mouvement et bon nombre de citoyens que les salaires des hauts dirigeants ne cessent de croître à un rythme exponentiel alors que celui du salarié moyen peine à suivre l'inflation. Mentionnons les résultats d'une étude du Centre canadien des politiques alternatives publiée au début de 2008 concernant la rémunération des 100 PDG les mieux rémunérés dont l'entreprise est cotée en bourse : le rapport entre la rémunération de ces PDG et celle d'un salarié moyen atteint aujourd'hui 218 fois alors que dix ans auparavant, un tel rapport était seulement de 104 fois. Rien ne peut justifier un tel écart et tout milite pour infléchir la tendance des dernières années.

Nous reconnaissons que la détermination du salaire des hauts dirigeants est une tâche du conseil d'administration. C'est pourquoi nous préconisons un vote consultatif (« *Say on Pay* ») afin que le conseil puisse avoir le poids des actionnaires vis-à-vis de sa politique. La veille stratégique que nous effectuons sur ce sujet nous permet de constater que, dans plusieurs pays, des règles ont été adoptées pour donner un droit de regard aux actionnaires sur les politiques et mécanismes fondamentaux de rémunération des dirigeants de sociétés. Depuis 2003, au Royaume-Uni, et 2004, en Australie, la politique de rémunération des sociétés cotées est soumise à un vote consultatif tandis que les Pays-Bas (2004), la Suède (2005) et la Norvège (2007) vont encore plus loin, un tel vote étant contraignant. Cette reconnaissance de la compétence des actionnaires en matière de politique de rémunération est d'ailleurs reprise dans les *Principes de gouvernement d'entreprise* publiés par l'OCDE.

Ajoutons qu'une telle proposition a reçu, en moyenne au Canada, l'appui de 40,3 % des actionnaires lors des dernières assemblées générales annuelles des banques en 2008. Il existe ici une occasion favorable pour la Société de témoigner de sa sensibilité aux préoccupations des actionnaires avant qu'une telle politique ne lui soit imposée par les autorités réglementaires.

¹ Sondage mené par McKinsey & Co et HRI Corporation auprès de 280 administrateurs de société et des membres de la coalition pour une bonne gouvernance à l'automne 2004.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION N° 2

La Banque et le conseil sont conscients de l'importance que les actionnaires accordent à des programmes efficaces de rémunération des hauts dirigeants. C'est pourquoi la Banque n'a ménagé aucun effort pour s'assurer que soit mise en place une démarche transparente, rigoureuse et équilibrée lui permettant d'établir la rémunération des hauts dirigeants, cette démarche prévoyant notamment

certains moyens efficaces pour que les actionnaires expriment leur opinion sur la démarche de la Banque.

Le comité des ressources humaines est responsable de la rémunération des hauts dirigeants de la Banque ainsi que des objectifs de celle-ci. Tous les membres du comité sont indépendants et ils allient leur propre expertise à l'apport des conseillers externes et des actionnaires dans le cadre de la prise de décisions liées à la rémunération, en veillant particulièrement à ce qu'elle soit étroitement liée à la performance d'entreprise. De l'information détaillée portant sur la politique et les programmes de rémunération de la Banque est présentée dans le rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction ainsi que dans la section portant sur la rémunération des membres de la haute direction dans la présente circulaire.

La Banque Scotia est sensible à l'observation ainsi formulée et à la recherche de moyens de faire des commentaires au comité mais estime qu'un vote consultatif portant sur la rémunération des hauts dirigeants (particulièrement s'il est défavorable) peut en fait n'entraîner malheureusement que de la confusion, puisqu'un tel vote n'indiquerait pas l'élément ou l'aspect du processus de rémunération de la Banque ni le programme de rémunération de dirigeants qui peut poser problème.

Il est important de noter que les actionnaires peuvent exprimer leurs vues et faire part de leurs observations sur ces politiques de manière directe et orientée dans le cadre d'entretiens avec la direction, du processus de propositions des actionnaires et des votes portant sur les régimes de rémunération en actions (par exemple, des modifications du régime d'options d'achat d'actions de la Banque ont été approuvées par les actionnaires à l'assemblée annuelle de 2006). Les membres du comité, y compris le président du conseil, sont aussi à la disposition des personnes présentes à l'assemblée annuelle pour répondre aux questions relatives à la rémunération des hauts dirigeants. Tout bien considéré, la Banque estime que ce type d'apport est très utile et qu'il offre toute la latitude pour faire des observations relatives à la rémunération des hauts dirigeants.

Par conséquent, et malgré l'intervention proposée, la Banque et le conseil estiment que le vote consultatif dont fait l'objet la présente proposition n'est pas nécessaire et recommandent que les actionnaires votent contre la proposition.

PROPOSITION N° 3 — Présence des femmes au sein des conseils d'administration

Étant donné qu'on retrouve présentement chez les femmes et les hommes un réservoir de compétences et d'expérience aussi important et diversifié pour répondre au profil recherché d'administrateurs de société, il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique stipulant que 50 % des nouvelles candidatures proposées à titre de membres du conseil soient féminines jusqu'à l'atteinte de la parité hommes femmes.

Argumentaire

En octobre 2007, une étude de *Catalyst*¹ auprès des 500 plus importantes entreprises américaines démontrait que celles qui comptaient plus de femmes membres de leur conseil d'administration affichaient de meilleurs résultats sur le plan de leur rentabilité et de leurs ventes. Bien que depuis maintenant plus de trente ans, le nombre de femmes diplômées par nos institutions d'enseignement ne cesse d'augmenter, peu d'organisations ont atteint la parité hommes femmes dans la composition de leur conseil d'administration et de leur équipe de haute direction. De fait, la proportion de femmes membres de conseil d'administration stagne à environ 10 % depuis 20 ans. Pourtant, elles constituent aujourd'hui une masse critique de talents dans des domaines aussi diversifiés que la finance, le commerce international, la saine gouvernance, la gestion des risques, la rémunération et autres domaines de compétences des conseils d'administration. On se prive donc d'un réservoir important de compétences et de qualités diverses, ainsi que d'une perspective plus large sur les enjeux technologiques, financiers ou sociaux que les sociétés ont et auront de plus en plus à affronter.

Certaines sociétés ont adopté une politique visant à favoriser la nomination de candidats de sexe féminin au moment de combler les postes vacants au sein de leur conseil d'administration afin d'atteindre un meilleur équilibre. Elles sont malheureusement l'exception. Tout en saluant cette sensibilité à la problématique de la sous représentation des femmes au sein des conseils d'administration, nous demandons un engagement plus ferme de la Société à atteindre l'égalité de la représentation en adoptant la politique ci-haut mentionnée.

¹ *Catalyst, The Bottom Line. Corporate Performance and Women's Representation On Board.* Octobre 2007. Soulignons que *Catalyst* est un organisme américain à but non lucratif visant à appuyer les femmes dans la concrétisation de leurs projets professionnels.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION N° 3

Le conseil d'administration de la Banque compte actuellement 16 membres, dont quatre sont des femmes. Ce chiffre soutient très bien la comparaison avec tous les conseils d'administration des autres 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 et parmi la haute direction de la Banque. Pour souligner l'amélioration de la représentation des femmes au sein de l'équipe de la haute direction de la Banque, le prestigieux prix Catalyst de réputation internationale a été remis à la Banque en 2007 pour son initiative Avancement des femmes.

Le comité de gouvernance et du régime de retraite agit en qualité de comité des 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. Lorsque des postes deviennent vacants au sein du conseil, le comité de gouvernance et du régime de retraite et le conseil d'administration entreprennent une recherche pour trouver de nouveaux candidats. Comme le précisent les politiques de gouvernance de la Banque, les facteurs dont le comité et le conseil tiennent compte dans leur examen de candidats éventuels 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 la 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 ainsi qu'une bonne connaissance des affaires locales, nationales et internationales. Le genre n'est qu'un des nombreux facteurs pris en considération dans la recherche de candidats éventuels aux postes d'administrateurs.

Le conseil et le comité ont 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 de candidats doivent être des femmes. Pour ces

raisons, la Banque et le conseil recommandent aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 4 — Indépendance des membres du comité de rémunération et des conseillers externes en rémunération

Il est proposé que le conseil d'administration adopte, pour les membres du comité de rémunération et les conseillers externes en rémunération, la même politique d'indépendance que celle qui régit les membres du comité de vérification et les vérificateurs externes.

Argumentaire

Cette proposition rejoint les pratiques d'excellence préconisées par la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises ainsi que par la Commission d'experts de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS). Cette indépendance formelle rassurerait les actionnaires quant à l'indépendance du comité dans l'élaboration de la politique de la rémunération pour les hauts dirigeants. En outre, cette politique devrait comprendre les éléments suivants :

- le processus de sélection des conseillers en rémunération est du ressort du comité de rémunération et ce dernier est le client;
- le ou les conseillers retenus tirent la majeure partie de leurs honoraires au sein de l'entreprise de leur mandat de conseil auprès du comité de rémunération;
- tous les honoraires ainsi versés sont divulgués dans la circulaire de sollicitation de procuration;
- le chef de la direction ne participe à la sélection des membres du comité ni ne participe aux travaux du comité;
- les deux tiers des membres du comité ne sont pas des chefs de direction;
- les délibérations concernant la rémunération des hauts dirigeants s'effectuent en leur absence.

En outre, la circulaire de sollicitation de procurations de la direction devra comporter une attestation des membres du comité que la politique a été suivie et, dans l'éventualité d'une dérogation, les explications pertinentes y seront exposées.

Cette proposition prend acte de la difficulté d'établir une politique de rémunération pour les hauts dirigeants qui soit à la fois motivante, efficace et juste. C'est dans cet esprit que nous voulons que le comité de rémunération possède autant de prérogatives que le comité de vérification. De même, les conseillers en rémunération retenus pour ce mandat devraient avoir la même indépendance face à la direction générale que les vérificateurs externes. Comme le mentionnait le rapport de la Commission d'experts de l'IAS, « le travail relatif à la rémunération des dirigeants et aux conseils

d'administration représente en fait une partie relativement faible de l'ensemble des honoraires qu'il reçoive de n'importe quelle société cliente donnée. On demande qu'il y ait une séparation entre le travail accompli pour le conseil et celui sur les pensions ou autres sujets, pour assurer l'indépendance¹ ».

Le sujet de la rémunération des hauts dirigeants est d'autant plus crucial que les sommes versées étonnent même les observateurs aguerris. Pour qu'un changement significatif se produise, il faut donner aux membres de ce comité les conditions nécessaires à l'obtention d'une réelle indépendance et l'accès à des conseillers indépendants de la direction. Signalons que les mesures prises pour augmenter l'indépendance des comités de vérification ont porté fruit.

¹ Institut des Administrateurs de sociétés, Commission d'experts de l'IAS sur la rémunération des dirigeants au Canada – Rapport final. Juin 2007, p. 39.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION N° 4

La Banque accorde le plus grand sérieux aux exigences relatives à l'indépendance, et les normes d'indépendance des administrateurs de la Banque respectent toutes les exigences légales et réglementaires applicables, au niveau du conseil comme à celui du comité. Les règles de gouvernance tiennent compte de l'importance d'avoir une norme plus élevée dans le cas des comités de vérification et, à cet égard, les règlements applicables prévoient des normes d'indépendance plus élevées pour les membres des comités de vérification. Tous les membres du comité de vérification et de révision de la Banque se conforment à ces normes plus élevées. Les normes d'indépendance des administrateurs de la Banque sont présentées à l'appendice 2 de la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations. La Banque compte actuellement un seul administrateur non indépendant, soit notre président et chef de la direction. Le comité de vérification et de révision, le comité des ressources humaines et le comité de gouvernance et du régime de retraite se composent tous uniquement d'administrateurs indépendants.

Le comité des ressources humaines fait un suivi régulier des services que Hewitt, ses conseillers en rémunération, fournissent à la Banque et des honoraires se rattachant à ces services. De plus, le comité a examiné les démarches entreprises par Hewitt afin de veiller à ce que ses conseillers en rémunération des cadres soient indépendants. Étant donné que la pratique de consultation en rémunération des cadres et les structures de rémunération de Hewitt sont séparées du reste de la société, le comité estime qu'il reçoit de ses conseillers un

avis à la fois indépendant et objectif en matière de rémunération des dirigeants.

Même si le rôle que jouent les conseillers en rémunération externes est important et précieux, nous ne croyons pas qu'il convient de le comparer au rôle que jouent les vérificateurs externes. La Banque estime que le rôle important accompli par les vérificateurs externes justifie l'imposition de normes d'indépendance supérieures. Les vérificateurs examinent les états financiers par rapport à des normes vérifiables — les principes comptables généralement reconnus — alors que les conseillers en rémunération font intervenir un nombre beaucoup plus grand de variables dans le cadre de leur mandat. Il existe des différences considérables entre les relations, les fonctions et normes professionnelles, l'incidence, la portée du mandat et l'intervention quotidienne des vérificateurs externes d'une part et des conseillers en rémunération externes d'autre part, comme en atteste d'ailleurs la différence entre les honoraires versés dans les deux cas, et dont fait état la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations. Nous ne croyons pas que des normes aussi strictes soient nécessaires ou souhaitables dans le cas des conseillers en rémunération. La Banque et le conseil recommandent aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 5 — Limitation du nombre de mandats

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une règle de gouvernance limitant à quatre (4) le nombre de conseils auxquels peut siéger un de ses administrateurs.

Argumentaire

Pour qu'un administrateur puisse jouer pleinement son rôle, il doit pouvoir y consacrer tout le temps nécessaire. Tous reconnaissent le rôle primordial des membres du conseil d'administration et tous s'entendent sur la complexité croissante du monde dans lequel les sociétés opèrent. Une manière d'assurer cette nécessaire disponibilité en temps et en énergie d'un membre du conseil d'administration est de limiter le nombre de mandats qu'un administrateur peut accepter. Des codes de bonne pratique de gouvernance d'entreprise fixent un nombre maximum de mandats. Par exemple, aux États-Unis, la *National Association of Corporate Directors* (NACD) suggère qu'un PDG ou autre dirigeant ne devrait avoir plus d'un ou deux mandats d'administrateurs en plus de celui qu'il détient au sein de la société. Pour les administrateurs professionnels (dont l'unique profession est de participer à des conseils), cet organisme recommande cinq ou six mandats. Au Royaume-Uni, le *Combined Code* préconise qu'un président du conseil d'administration d'une société du FTSE 100 ne devrait avoir un mandat d'une autre société. En France, un

administrateur ne peut exercer plus de cinq mandats dans des sociétés anonymes ayant leur siège sur le territoire français. Au Canada, l'organisme *Share* conseille l'abstention de vote pour les administrateurs qui détiennent cinq mandats et plus ou qui font partie de l'équipe de direction d'une autre société.

Par ailleurs, les pratiques saines de gouvernance préconisent un nombre restreint d'administrateurs (de 9 à 11), la mise en place de comités spécialisés du conseil (gouvernance, gestion des risques, en plus des comités de vérification, de ressources humaines, de rémunérations, etc.) augmentant d'autant la tâche de chacun des membres du conseil. La complexité croissante des dossiers exige aussi que les administrateurs y consacrent de plus en plus de temps.

Il est important que le conseil d'administration prenne acte de ces développements et adopte une politique pour limiter le nombre de mandats de ses membres à l'extérieur de la Société de manière à s'assurer d'administrateurs efficaces.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION N° 5

Le conseil d'administration reconnaît que pour s'acquitter de leurs fonctions auprès de la Banque, les administrateurs doivent être en mesure d'y consacrer le temps nécessaire. Lorsqu'il évalue de nouveaux candidats à des postes d'administrateurs, le comité de gouvernance et du régime de retraite, qui agit en qualité de comité des candidatures de la Banque, tient compte de la combinaison de compétences et de qualités que chaque administrateur de la Banque doit avoir et de celles exigées par l'ensemble du conseil, et il s'assure que chaque nouveau candidat et chaque administrateur actuel disposent de suffisamment de temps pour être un membre efficace du conseil. En évaluant la capacité de chaque administrateur ou candidat proposé à consacrer suffisamment de temps à ses fonctions au sein du conseil et des comités, le comité tient notamment compte du nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels siègent les administrateurs. Le conseil a pour politique qu'aucun administrateur ne peut siéger à plus de trois comités de vérification d'autres sociétés ouvertes sans le consentement du comité de vérification et de révision et du conseil. Même s'il est conscient de la charge de travail que nécessitent des fonctions de membre du comité de vérification de sociétés ouvertes, le conseil a choisi d'évaluer chaque cas individuellement et n'a donc pas adopté de limites strictes quant au nombre de comités de vérification dont une personne peut être membre. Le conseil estime qu'il est plus pertinent d'examiner les circonstances et antécédents personnels de chaque personne. Pour les mêmes motifs, le conseil a aussi choisi

de ne pas imposer un nombre maximum de conseils auquel un administrateur peut siéger. Cet aspect est également évalué attentivement au cas par cas.

Le succès obtenu par tous nos administrateurs sur les plans personnel et professionnel est attribuable à leur détermination et à l'ardeur dont ils font preuve dans leur travail. Chaque d'eux a notamment été choisi en raison de son expérience et de son bon jugement. Le conseil et le comité de gouvernance et du régime de retraite ne croient pas qu'une limite absolue arbitraire soit nécessaire, car ils estiment que la pratique courante de la Banque permet de répondre efficacement aux besoins de la Banque et de ses actionnaires. La Banque et le conseil jugent que la politique actuelle, qui prévoit un examen au cas par cas, offre la plus grande souplesse et permet aux personnes les plus qualifiées de devenir candidats aux postes d'administrateurs.

PROPOSITION N° 6 — Vote consultatif à l'égard de la rémunération des hauts dirigeants

IL EST RÉSOLU que les actionnaires de La Banque de Nouvelle-Écosse demandent au conseil d'administration d'adopter une politique en vertu de laquelle les actionnaires de La Banque de Nouvelle-Écosse auraient la possibilité à chaque assemblée annuelle des actionnaires de se prononcer sur une résolution de consultation, devant être proposée par la direction de La Banque de Nouvelle-Écosse, visant à ratifier le rapport du comité des ressources humaines présenté dans la circulaire de procuration. La proposition soumise aux actionnaires devrait faire en sorte que les actionnaires comprennent que le vote n'est pas exécutoire et qu'il n'influerait pas sur la rémunération versée ou accordée à tout membre de la haute direction désigné.

DÉCLARATION À L'APPUI DE LA PROPOSITION :

L'amélioration constante de la divulgation de la rémunération des dirigeants permet aux actionnaires d'être mieux informés en ce qui concerne les montants devant être versés aux dirigeants, les circonstances dans lesquelles les paiements seront effectués et les raisons qui sous-tendent des décisions particulières portant sur la structure de rémunération. Or, la divulgation, aussi explicite qu'elle soit, ne permet pas aux actionnaires de participer de quelque manière aux décisions qui ont été prises.

Les actionnaires veulent obtenir l'assurance que les administrateurs font des efforts sérieux pour veiller à ce que la rémunération des dirigeants soit liée au rendement de la société. De nombreux actionnaires se questionnent aussi sur les arrangements pris avec les dirigeants aux termes des régimes de retraite et des indemnités de cessation des fonctions. Un vote consultatif offrira aux

actionnaires la possibilité de faire entendre leurs voix sur tous les éléments de la rémunération des dirigeants.

Depuis de nombreuses années, les actionnaires d'émetteurs canadiens ont la possibilité d'examiner les régimes de rémunération à base d'actions et de se prononcer sur leur adoption, ainsi que sur de nombreux types de modifications apportées à ceux-ci après leur adoption. La plupart des autres éléments de la rémunération des dirigeants ne sont pas soumis à un vote direct des actionnaires.

Actuellement, les actionnaires qui sont en désaccord avec une partie ou l'ensemble des aspects du programme de rémunération des hauts dirigeants de la société ne peuvent exprimer leur opinion que par les méthodes relativement imprécises d'abstention des voix à l'égard de l'ensemble du conseil ou des administrateurs siégeant au comité de rémunération. Un vote consultatif permettra aux actionnaires d'exprimer clairement leur point de vue sur la rémunération des dirigeants en se prononçant directement sur cette question.

Un vote consultatif portant sur la rémunération a été mis en place au Royaume-Uni en 2002. Conformément aux recherches compilées par Deloitte, dans les résultats de scrutins provenant d'assemblées des actionnaires du Royaume-Uni tenues entre 2002 et 2007, seulement 64 sociétés sur 593 ont indiqué que plus de 20 % des actionnaires n'appuyaient pas le rapport des administrateurs portant sur la rémunération des dirigeants. Néanmoins, des changements importants et favorables apportés à la rémunération des dirigeants ont été signalés. Conformément à l'expert en gouvernance d'entreprise Stephen Davis, Deloitte a constaté qu'il y a eu une augmentation importante du montant total de la rémunération incitative « assortie de conditions significatives liées au rendement » lors de l'introduction du vote consultatif au Royaume-Uni.*

L'adoption d'un vote consultatif portant sur la rémunération des dirigeants reconnaît implicitement les compétences des administrateurs responsables de la prise de décisions portant sur des questions de rémunération tout en permettant aux actionnaires de faire part aux émetteurs de leur opinion à l'égard de ces décisions.

* Stephen Davis, « Does 'Say on Pay' Work? », Policy Briefing No. 1, Millstein Centre for Corporate Governance and Performance, Yale School of Management, 2007, p. 11.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION N° 6

La Banque a reçu une autre proposition à inclure dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations et renvoie les actionnaires à la réponse donnée par la Banque à la proposition n° 2 plus haut (concernant un vote consultatif à l'égard de la

rémunération des hauts dirigeants). La Banque est d'avis que le comité des ressources humaines et le conseil d'administration sont mieux placés pour prendre les décisions en matière de rémunération des hauts dirigeants et que, comme le précise notre réponse donnée plus haut, les actionnaires ont actuellement à leur disposition des moyens pertinents et efficaces de communiquer leur opinion au comité et au conseil d'administration à l'égard des questions de rémunération. La Banque et le conseil estiment donc que le vote envisagé par cette proposition n'est pas nécessaire et recommandent aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 7 — Examen en profondeur de la rémunération des hauts dirigeants

Les actionnaires recommandent au conseil d'administration d'entreprendre un examen exhaustif de la rémunération des dirigeants de manière à faire en sorte que les intéressements ne favorisent pas la prise de risques extrêmes et que les primes soient versées uniquement après qu'il aura été prouvé que la performance à long terme est solide et durable. Un tel examen devrait entraîner la formulation de nouvelles politiques à soumettre à l'approbation des actionnaires d'ici un an.

Explication de l'actionnaire :

L'effondrement massif d'institutions financières survenu en septembre 2008 est imputable à de nombreux facteurs, mais il est clair qu'on peut attribuer en grande partie la responsabilité de l'insolvabilité dévastatrice de banques, de sociétés de placement et de sociétés d'assurances à des politiques de rémunération des dirigeants malavisées. La nomination à un poste de haut dirigeant dans une institution financière devrait être considérée comme un privilège, et les personnes nommées à de tels postes devraient s'acquitter de leurs fonctions conformément aux normes les plus élevées en matière de responsabilité et d'éthique. La performance et la stabilité à long terme doivent être prioritaires. De l'avis d'un grand nombre d'actionnaires, la rémunération actuelle des dirigeants est excessive et l'intéressement qui y est prévu ne convient pas. Les options d'achat d'actions, plus particulièrement, peuvent inciter des dirigeants en quête de gains à court terme à prendre des décisions risquées visant à faire augmenter le prix des actions. L'examen en profondeur devrait prévoir à l'égard de la rémunération en espèces actuelle l'imposition d'un plafond à un niveau permettant aux hauts dirigeants de vivre confortablement sans toutefois qu'ils perdent de vue leur fonction de gestionnaire de la banque. Toute rémunération supplémentaire devrait être sous une forme que le haut dirigeant ne recevrait qu'après son départ à la retraite. Je suggérerais que cette rémunération soit payable sur une période d'au moins 60 mois, et que son versement commence

une année complète après le départ à la retraite. De plus, cette rémunération (vraisemblablement sous forme d'unités d'actions incessibles) devrait être entièrement confiscable en cas d'échecs importants attribuables aux mauvaises décisions prises par les hauts dirigeants visés. Les détails devraient être mis au point par le conseil d'administration.

La position de la Banque :

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

Les politiques de rémunération des hauts dirigeants de la Banque visent à intéresser, conserver et motiver des hauts dirigeants qui possèdent les compétences, les connaissances et les aptitudes pertinentes et à faire en sorte que la rémunération concorde avec le rendement de la Banque et les intérêts des actionnaires.

Le comité des ressources humaines, qui se compose entièrement d'administrateurs indépendants, est chargé de recommander au conseil une stratégie globale de rémunération pour la Banque et de fixer la rémunération des hauts dirigeants. La rémunération versée par la Banque est répartie entre des régimes de rémunération à court, moyen et long termes afin de faire en sorte de rétribuer le rendement et de faire concorder la rémunération et les intérêts des actionnaires et que les objectifs de rendement pertinents, s'il y a lieu, soient atteints. Le comité a recours à des conseillers indépendants qui l'aident à établir une répartition judicieuse de la rémunération et à répondre ainsi aux attentes des actionnaires, suivre les tendances du marché et veiller à ce que la Banque demeure concurrentielle si elle veut attirer et conserver les personnes les plus compétentes. Au cours des dernières années, en réaction aux tendances du marché, le comité a accordé une moindre importance aux options d'achat d'actions dans la rémunération des dirigeants en accordant une plus grande pondération aux unités d'actions liées au rendement. Nous conseillons aussi aux actionnaires de lire la rubrique « Auto-évaluation de la conformité aux principes de conduite de l'Institut des finances internationales (ISI) » dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations. Le comité et le conseil estiment qu'un juste équilibre entre la rémunération à court, à moyen et à long termes – qui est dans tous les cas liée au rendement – fait en sorte que la direction de la Banque fait preuve d'une démarche équilibrée en matière de prise de décisions. La Banque et le conseil recommandent aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 8 — Examen exhaustif de la vente à découvert

Les actionnaires recommandent au conseil d'administration d'entreprendre un examen complet portant sur la vente à découvert. Si l'examen le justifie, le conseil devra proposer une politique aux actionnaires pour qu'ils l'examinent et, s'il y a lieu, soumettre cette politique aux législateurs et aux organismes de réglementation.

Explication de l'actionnaire :

L'effondrement spectaculaire des institutions financières aux États-Unis et ailleurs en septembre 2008 a été aggravé par la vente à découvert, un type d'opération que les organismes de réglementation ont dû suspendre temporairement. Cette situation soulève la question évidente de savoir si la vente à découvert devrait être autorisée à quelque moment que ce soit. La vente à découvert est une pratique suivant laquelle un investisseur « emprunte » des actions qui appartiennent à quelqu'un d'autre, sans l'autorisation expresse de leur propriétaire véritable. Ces actions sont ensuite vendues sur les marchés dans la perspective d'une baisse de leur cours, l'investisseur prévoyant racheter les actions à profit afin de les remettre à leur propriétaire initial. Cette pratique a pour résultat que les mêmes actions se retrouvent simultanément dans deux comptes différents! Autrement dit, elles figurent encore dans le compte du propriétaire initial (qui ne sait pas qu'elles ont été empruntées) tout en se trouvant aussi dans le compte de la personne qui les achète auprès du vendeur à découvert. Le résultat ressemble étrangement à de la fraude! L'ensemble de ce processus crée un surplus d'actions sur le marché et a évidemment pour effet d'exercer une pression à la baisse sur leur cours. La prévision s'autoréalise si un nombre suffisant de vendeurs à découvert accèdent au marché. Même si une société est solide et saine, les vendeurs à découvert peuvent gravement compromettre sa valeur marchande. Ce n'est évidemment pas dans l'intérêt des propriétaires initiaux de permettre que leurs actions soient empruntées et vendues dans le but d'en réduire la valeur; alors comment est-ce possible pour un courtier de faire quelque chose qui semble contraire à l'éthique et une violation de l'obligation fiduciaire du courtier envers le propriétaire initial? Un examen complet est donc nécessaire et pourrait faire en sorte que toute vente à découvert effectuée dans le cadre des activités de courtage de la Banque cesse définitivement et pourrait ainsi donner lieu à des recommandations pertinentes aux législateurs et aux organismes de réglementation en vue d'une réforme à la grandeur de l'industrie.

La position de la Banque :

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

Les bouleversements récents qui ont touché les marchés financiers ont attiré l'attention des médias sur des aspects limités et négatifs de la vente à découvert. La pratique des

ventes à découvert « non couvertes », c'est-à-dire lorsque la partie qui conclut la vente à découvert n'a pas emprunté une position correspondante à l'égard des actions, peut exercer une pression à la baisse extrême sur les prix des titres touchés. La Banque ne prend pas part à des ventes à découvert « non couvertes », c'est-à-dire que lorsque la Banque prend part à des ventes à découvert, elle a emprunté une position correspondante à l'égard des actions touchées, car nous estimons que les ventes à découvert « non couvertes » nuisent au bon fonctionnement des marchés des capitaux. La vente à découvert, si elle est faite conformément aux meilleures pratiques du marché, constitue un outil important dont disposent les institutions financières et les courtiers, notamment la Banque, pour couvrir les risques se rapportant à différents produits du marché. Pour gérer efficacement son exposition au mouvement haussier et baissier du marché, la Banque peut avoir des positions acheteurs et vendeurs à l'égard de certains titres. Il s'agit d'un outil de gestion du risque très utile qui atténue très efficacement les risques et expositions de la Banque et, par conséquent, favorise les intérêts des actionnaires de la Banque. Si elle est faite correctement, la vente à découvert joue aussi un rôle important dans le bon fonctionnement des marchés des capitaux. La Banque et le conseil recommandent aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 9 — Réexamen des politiques de recrutement des administrateurs
Les actionnaires recommandent au conseil d'administration qu'il réexamine ses politiques de recrutement des administrateurs, particulièrement en ce qui concerne le nombre de chefs de la direction actuels et antérieurs d'autres sociétés dont la candidature est proposée.

Explication de l'actionnaire :

Les politiques de rémunération des hauts dirigeants ont clairement joué un rôle important dans l'effondrement de plusieurs grandes institutions financières en septembre 2008. Le temps est venu d'examiner de nouveau les compétences idéales des candidats à des postes d'administrateur. Si le conseil se compose principalement de chefs de la direction actuels et antérieurs, la rémunération des hauts dirigeants continuera inévitablement d'être généreuse et de dépendre beaucoup trop du bon jugement dont les hauts dirigeants doivent faire preuve afin d'éviter les décisions risquées destinées à provoquer des hausses à court terme de la valeur des actions. L'examen des politiques de recrutement des administrateurs doit prévoir une manière de trouver des candidats mieux qualifiés pour le conseil et dont la première allégeance est aux actionnaires.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION N° 9

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, lesquelles sont examinées chaque année, 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 solidité et l'intégrité de la Banque, de surveiller l'orientation stratégique de la Banque, sa structure organisationnelle et la planification de la relève de sa 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 compétence que démontrerait une personne raisonnablement prudente.

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'expérience. 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, l'importance du rôle joué au sein du secteur d'activité, de l'institution ou de la profession, la connaissance et la compréhension des questions d'intérêt public et une bonne connaissance des affaires locales, nationales et internationales, la résidence dans certaines régions géographiques où la Banque exerce ses activités et les compétences financières figurent parmi les nombreux facteurs que le comité de gouvernance et du régime de retraite et le conseil prennent en considération dans le cadre de leur examen de candidats éventuels. Ce comité examine 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. Il est important que le conseil bénéficie d'une bonne diversité de compétences et d'expériences. Les antécédents professionnels, notamment dans le cadre de fonctions de chef de la direction, ne sont ni ne peuvent constituer le seul facteur déterminant. Le conseil est d'avis que les antécédents de succès de la Banque démontrent que les pratiques de recrutement des administrateurs fonctionnent au mieux des intérêts des actionnaires. La Banque et le conseil recommandent aux actionnaires de voter contre cette proposition.

Avis relatif aux propositions faites par les actionnaires :

La *Loi sur les banques* et ses règlements exigent que :

- Les propositions des actionnaires pour l'assemblée annuelle de 2010 soient reçues au plus tard le **13 octobre 2009** (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 dépassent pas globalement 500 mots.

Le présent avis constitue uniquement un résumé. Les actionnaires devraient consulter la Loi sur les banques (articles 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 compétence 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 2008, le conseil a terminé son examen annuel et approuvé son mandat écrit, lequel est intégré par renvoi dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations et peut être consulté au www.sedar.com. 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 veillant à ce que la Banque observe la réglementation gouvernementale et les lignes directrices et règles des organismes d'autoréglementation et des Bourses d'une part et en adoptant des règles et des normes internes d'autre part. 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 2008, 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 des risques, soit ceux se rapportant au crédit, au marché et à la liquidité, au risque fiduciaire, à l'exploitation, à la réputation, à la gestion des capitaux, au contrôle interne et à la gouvernance.
- 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 au comité de vérification et de révision 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'exercer une supervision en ce qui a trait à l'intégrité et l'efficacité 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 avril 2008, 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 garantit 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 concernant 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 le 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 vice-présidents principaux.
- 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.
- Les politiques en matière de gouvernance de la Banque sont examinées et approuvées par le conseil chaque année de manière à rehausser 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 étant donné que M. O'Neill et M^{me} Samarasekera ont été nommés administrateurs à la date d'effet du

26 mai 2008. 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, 12 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 aux règlements administratifs de la Banque, l'administrateur qui atteint 70 ans, soit l'âge de départ obligatoire à la retraite, ne peut pas demander le renouvellement de son mandat. En vertu des politiques de gouvernance de la Banque, un administrateur serait tenu de remettre sa démission au conseil dans les cas suivants :

- sa principale occupation fait l'objet d'un changement et il a été décidé qu'en raison de l'incidence exercée par ce changement sur la composition du conseil, il ne devrait plus siéger au conseil;
- il occupe une poste de dirigeant de la Banque et il a cessé d'être employé à ce titre, et le conseil ne lui a pas demandé de continuer de siéger au conseil; ou
- dans le cadre son élection, le nombre d'abstentions est supérieur au nombre de voix reçues en sa faveur.

Le nombre d'administrateurs proposé à l'élection par les actionnaires le 3 mars 2009 est de 14, une taille que la Banque estime convenable. Puisque M. Scace et M. Lemaire ne sont plus admissibles au renouvellement de leur mandat, ils quitteront leur poste au sein du conseil à la prochaine assemblée annuelle, mais continueront de remplir leurs fonctions d'administrateur jusqu'à la date de cette assemblée. La durée moyenne du mandat des administrateurs dont la réélection est proposée est de 9,3 ans.

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 et elles ont été révisées en 2008 compte tenu des modifications récentes apportées aux exigences applicables. Les normes d'indépendance du conseil font partie des politiques en matière de gouvernance de la Banque et il est possible d'en prendre connaissance à la page de gouvernance du site Web de la Banque et à l'appendice 2 de la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations. 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, 15 des 16 administrateurs de la Banque, soit 93,8 %, et 13 des 14 candidats à des postes d'administrateurs, soit 92,9 %, 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. Kirby
Laurent Lemaire
John T. Mayberry
Thomas C. O'Neill

Elizabeth Parr-Johnston
Alexis E. Rovzar
Indira V. Samarasekera
Arthur R.A. Scace
Allan C. Shaw
Paul D. Sobey
Barbara S. Thomas

En date du 2 décembre 2008, le conseil d'administration a conclu que Richard E. Waugh était le seul administrateur qui n'est pas indépendant (en raison de son poste de président et chef de la direction). M. Waugh, du fait de son poste de direction, fait aussi partie du groupe de la Banque en vertu de la *Loi sur les banques*.

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. M. Scace quittera le conseil pour prendre sa retraite à la fin de l'assemblée annuelle de 2009 puisqu'il a atteint l'âge de retraite obligatoire en vertu des règlements administratifs de la Banque. Le conseil est déterminé à avoir un président du conseil non dirigeant afin de préserver l'indépendance de la direction du conseil. Après l'élection des administrateurs à l'assemblée annuelle du 3 mars 2009, M. John T. Mayberry occupera le poste de président du conseil non dirigeant sous réserve du renouvellement de son mandat à titre d'administrateur.

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 ou, en son absence, le président du comité de gouvernance et du régime de retraite, préside les séances indépendantes du conseil qui se déroulent au début ou à la fin de la réunion, ou les deux, au besoin. Au cours de l'exercice 2008, neuf de ces réunions ont eu lieu sans la présence de la direction.

Les personnes qui souhaitent correspondre directement avec les administrateurs non dirigeants peuvent le faire à l'adresse suivante : Président du conseil d'administration, La Banque de Nouvelle-Écosse, 44, rue King Ouest, 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 aux 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 décembre 2007, compte tenu de la recommandation du comité, le conseil a approuvé une structure de rémunération révisée pour les administrateurs et a versé à ses administrateurs qui ne sont pas des employés une rémunération accrue à compter de l'exercice 2008. Les actionnaires doivent approuver toute modification des crédits

globaux pour la rémunération des administrateurs, et la structure révisée de la rémunération n'a pas modifié les crédits globaux pour la rémunération des administrateurs. Pour l'exercice 2009, les crédits globaux pour la rémunération des administrateurs sont demeurés inchangés, tout comme la structure de rémunération du conseil. Les lignes directrices concernant l'actionnariat des administrateurs sont également demeurées inchangées et exigent donc des administrateurs qu'ils détiennent des actions ordinaires de la Banque et/ou des UADA représentant une valeur minimum de 450 000 \$ dans les cinq années qui suivent leur nomination dans le cas de nouveaux administrateurs ou dans les cinq années qui suivent la date de prise d'effet des nouvelles lignes directrices dans le cas des administrateurs actuels. Neuf administrateurs, sauf M. Waugh, parmi les candidats proposés satisfont déjà aux lignes directrices concernant l'actionnariat. De plus, 77 % des candidats proposés, sauf M. Waugh, reçoivent la totalité de leur rémunération sous forme d'UADA ou d'actions ordinaires de la Banque. 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 examine 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 possibles 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 la 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. Les membres du conseil possèdent des compétences dans certains des secteurs indiqués à titre d'exemple ci-dessous, ces compétences étant aussi prises en considération dans le cadre de l'évaluation de candidats éventuels à des postes d'administrateurs :

- | | |
|----------------------|---|
| – banques | – entreprises et marché des capitaux |
| – gestion | – affaires et marchés internationaux |
| – droit | – politique publique |
| – finance | – politique économique asiatique et étrangère |
| – commerce de détail | – commercialisation des marques |

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 comité tient aussi compte des conflits d'intérêts possibles et des mandats parallèles des administrateurs lorsqu'ils évaluent des candidats à des postes d'administrateurs, et le comité de gouvernance et du régime de retraite entreprend chaque année un examen similaire des administrateurs existants. À la fin de l'exercice 2008, il y avait un seul mandat parallèle d'administrateurs parmi les administrateurs de la Banque, lequel mettait en cause deux administrateurs.

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, et ce consentement a été accordé à MM. Kirby, O'Neill et Rovzar au cours de la dernière année. M. Kirby siège au comité de vérification de trois autres sociétés ouvertes, et le conseil a conclu que cette situation ne compromet pas la capacité de M. Kirby de remplir efficacement ses fonctions de président du comité de vérification et de révision, compte tenu des antécédents de M. Kirby et des fonctions qu'il occupe actuellement au sein d'autres conseils. Le conseil a aussi conclu que les fonctions de membres des comités de vérifications de quatre autres sociétés ouvertes qu'occupe M. O'Neill ne nuisent pas à sa capacité de siéger efficacement au comité de vérification et de révision de la Banque. Dans le cadre de sa décision, le conseil a tenu compte de la carrière de comptable agréé de plus de 30 ans de M. O'Neill et du fait que, depuis qu'il a pris sa retraite de PWC Consulting en 2002, ses engagements professionnels se limitent aux différents conseils et comités au sein

desquels il siège. M. Rovzar siège également aux comités de vérification de trois autres sociétés ouvertes et le conseil a établi que ces fonctions ne nuiraient pas à sa capacité de s'acquitter de son mandat de façon efficace au sein du comité de vérification et de révision de la Banque, étant donné la vaste expérience de M. Rovzar dans les secteurs juridiques, des affaires et au sein de conseils d'administration, ainsi que ses autres engagements actuels.

Le comité tient aussi une liste périodiquement mise à jour des candidats possibles aux postes d'administrateurs et a recours, au besoin, à des conseillers externes pour l'aider à trouver des candidats compétents. Les membres actuels du conseil sont aussi encouragés à recommander des candidats à ajouter à la liste des candidats possibles que tient le comité. 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 gouvernance et du régime de retraite; le comité de direction et d'évaluation des risques; 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 ses 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, les opérations d'initiés et le Code d'éthique.

On s'attend à ce que les nouveaux administrateurs soient membres d'au moins un comité du conseil, et ils peuvent aussi assister aux réunions des comités sur invitation dans le but d'accroître leurs connaissances. Au cours du dernier exercice, M. Rovzar a assisté à sept des réunions du comité de vérification et de révision sur invitation ou sur demande et, en septembre 2008, il est devenu membre de ce comité. M. O'Neill et M^{me} Samarasekera sont tous deux devenus membres du comité de vérification et de révision après leur nomination en mai 2008. Les administrateurs peuvent aussi demander des copies des procès-verbaux des réunions des comités dont ils ne sont pas membres aux fins d'information et tous les administrateurs reçoivent des présidents des comités des comptes rendus verbaux des délibérations des comités à chaque réunion du conseil.

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 2008, des membres de la direction et des conseillers professionnels externes ont présenté au conseil et/ou aux comités des exposés portant sur différents sujets, notamment : l'Accord de Bâle (piliers 2 et 3); la gestion du risque indirect et de crédit bancaire; les normes IFRS; la crise financière mondiale et des rapports sur des secteurs de l'industrie.

Les administrateurs sont aussi invités à faire des suggestions d'exposés et de rapports visant des fins éducatives et ils peuvent demander que des exposés soient faits par la direction sur des questions présentant un intérêt particulier.

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'administrateur. 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. Le tableau ci-après indique les différents rôles que jouent les administrateurs dans le cadre du processus d'évaluation du conseil :

Évaluation	Évaluateur		
	Président du conseil	Président du comité de gouvernance et du régime de retraite	Chaque administrateur
Rendement du conseil	✓		✓
Rendement des comités			Membres de chacun des comités
Rendement du président du conseil			✓
Rendement des présidents des comités			Membres de chacun des comités
Rendement de chaque administrateur (y compris les auto-évaluations)	✓	✓	✓

Chaque année, tous les membres du conseil remplissent un questionnaire détaillé d'auto-évaluation. Le comité de gouvernance et du régime de retraite examine le contenu de ce questionnaire et le secrétaire adjoint compile les questionnaires et prépare des résumés confidentiels. Le président de ce comité examine alors 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 perception 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 et chacun de ses comités sont évalués en fonction des responsabilités énoncées dans leur mandat ou charte respectif. Les administrateurs évaluent aussi le rendement du président du conseil et ils ont ainsi la possibilité d'indiquer s'il leur est facile de communiquer avec le président du conseil et de faire part de leurs commentaires quant à la manière dont il préside les réunions du conseil. 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. Le conseil considère que ce processus d'examen et d'évaluation favorise l'évaluation et l'amélioration du rendement et qu'il engendre une analyse fructueuse des nouvelles initiatives en matière de gouvernance et de formation. Avec l'assentiment du président du conseil, le chef de la direction peut fournir à la haute direction une rétroaction sur les exposés faits au conseil et autres questions s'y rapportant, lorsque ces questions sont prises en considération dans le processus d'évaluation du conseil.

Le conseil examine chaque année les outils servant à l'évaluation et les mets à jour de temps à autre de manière à tenir compte de l'évolution des règles et pratiques ainsi que des modifications apportées aux mandats et aux chartes avec le temps. De plus, en décembre 2008, le conseil a approuvé une politique d'évaluation qui est conforme à la ligne directrice E-17 du BSIF – Évaluation des antécédents des administrateurs et dirigeants d'une entité fédérale.

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 et a été révisé et approuvé par le conseil en 2008, 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 verbal 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. 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 2008.

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, il quittera la pièce 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 leurs 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.

Dans le cadre de son engagement à soutenir et préserver un environnement qui favorise une prise de décisions 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 décembre 2008, le conseil a approuvé une mise à jour de la Politique sur le signalement d'information financière non conforme et des procédures afférentes (la « politique sur le signalement »). 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 du signalement 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 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 2008 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.

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 qu'un administrateur soit considéré comme indépendant, en vertu de ces règles, le conseil d'administration doit déterminer que l'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. 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 120 000 \$ US à titre de rémunération directe versée par la Banque ou 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 un employé d'un tel cabinet; c) si un membre de la famille immédiate de l'administrateur est actuellement un employé d'un tel cabinet et s'il travaille personnellement à la vérification de la Banque ou d'une filiale, ou si le conjoint ou la conjointe de l'administrateur, son enfant ou un enfant issu d'un mariage antérieur de son conjoint ou de sa conjointe demeurant à la même adresse que l'administrateur, est un 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 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, les enfants issus d'un mariage antérieur de son conjoint, 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 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. Le conseil examinera les relations telles que les opérations bancaires, de prêt ou autres de l'administrateur avec la Banque ou le rôle que joue un administrateur dans une organisation caritative qui a reçu un certain niveau de contribution de la Banque. Pour ce qui est de toute relation que la rubrique 1 des normes ci-dessus ne visent 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



MD Marque déposée de La Banque de Nouvelle-Écosse.

