

AVIS DE CONVOCATION DE LA BANQUE DE NOUVELLE-ÉCOSSE À LA 181^E

assemblée annuelle des actionnaires et circulaire de sollicitation de procurations

Mesdames, Messieurs,

Nous vous invitons à assister à notre 181^e assemblée annuelle des actionnaires, qui aura lieu au World Trade and Convention Centre, à Halifax, en Nouvelle-Écosse, à 10 h (heure locale), le mardi 9 avril 2013. Nous, les membres du conseil d'administration de la Banque Scotia et l'équipe de direction, avons hâte de vous rencontrer pour vous présenter, au cours de cette journée, notre point de vue sur les résultats financiers de 2012 de la Banque et vous donner un aperçu de nos projets d'avenir. Nous espérons que vous pourrez vous joindre à nous.

Veuillez prendre le temps de lire les présents documents, qui renferment d'importants renseignements sur les questions qui seront traitées à l'assemblée annuelle, notamment un exposé sur les candidats proposés aux postes d'administrateur, nos pratiques en matière de gouvernance de même que la rémunération versée à nos membres de la haute direction et à nos administrateurs.

Si vous ne pouvez assister à l'assemblée annuelle, veuillez utiliser le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint pour voter avant l'assemblée. Il est important que vous exerciez 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 www.banquescotia.com. Un enregistrement de l'assemblée demeurera disponible sur ce site pendant plusieurs mois.

Veuillez agréer l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Le président du conseil,



John T. Mayberry

Le chef de la direction,



Rick Waugh

VOTRE PARTICIPATION EST IMPORTANTE.
PRENEZ QUELQUES INSTANTS POUR VOTER.

LA DESCRIPTION DES INSTRUCTIONS DE VOTE COMMENCE À LA PAGE 1.



AVIS DE CONVOCATION À NOTRE 181^e ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

Nous vous invitons à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2013.

Date et heure :
le mardi 9 avril 2013
à 10 h (heure locale)

Lieu :
World Trade and Convention Centre
Grand Ballroom B
1800 Argyle Street
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 2V9

Notre assemblée aura lieu aux fins suivantes :

États financiers – Vous recevrez les états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2012 et le rapport des auditeurs connexe.

Administrateurs – Vous élirez les administrateurs qui siégeront à notre conseil. À la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur », qui commence à la page 6, vous trouverez des renseignements à propos de chaque candidat proposé aux postes d'administrateur, notamment ses antécédents et son expérience, les comités dont il fait partie et le nombre d'actions dont il est propriétaire. Tous les administrateurs sont élus pour un mandat d'un an.

Auditeurs – Vous voterez en faveur de la reconduction de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs. Le conseil, sur recommandation du comité d'audit et de révision, a proposé la reconduction de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs de la banque nommés par les actionnaires. Vous trouverez à la rubrique « Nomination des auditeurs » qui commence à la page 4 les services que KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. a rendus à la banque en 2012 et les honoraires que nous lui avons versés. Un représentant de ce cabinet a été invité à l'assemblée annuelle.

Vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants – Vous serez appelé à examiner et à approuver la résolution consultative (non contraignante) suivante :

« Il est résolu, sur une base consultative et de sorte que ne soient pas diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants énoncée dans la présente circulaire de sollicitation de procurations remise avant l'assemblée annuelle des actionnaires de 2013 de la banque. »

Propositions d'actionnaires – Vous serez appelé à examiner trois propositions soumises par deux actionnaires. Ces propositions et nos réponses commencent à la page 61.

Autres questions – Si l'assemblée (ou toute reprise de celle-ci) est dûment saisie d'autres questions, vous (ou votre fondé de pouvoir, si vous votez par procuration) pourrez exercer votre droit de vote comme vous le souhaitez. Nous ne sommes au courant d'aucune autre question devant être soumise à l'assemblée annuelle.

À la date de référence, soit le 12 février 2013, il y avait 1 191 898 274 actions ordinaires de la banque en circulation et, sous réserve des restrictions prévues dans la *Loi sur les banques* (Canada), ces actions conféraient chacune à leurs porteurs 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 University Avenue, 9th Floor, Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est), le 8 avril 2013.**

Par ordre du conseil d'administration

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

Toronto (Ontario) Canada
Le 12 février 2013

LA BANQUE DE NOUVELLE-ÉCOSSE

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

Toute l'information est en date du 7 février 2013, sauf indication contraire.

La présente circulaire de sollicitation de procurations 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.

Table des matières

Circulaire de sollicitation de procurations

Droits de vote

Qui peut voter?	1
Vote en personne	2
Vote par procuration	2
Propriétaires véritables (porteurs non inscrits)	3
Nombre de voix requises pour l'approbation	3
Sollicitation de procurations	3

Ordre du jour de l'assemblée

États financiers	4
Élection des administrateurs	4
Nomination des auditeurs	4
Vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants	5
Propositions d'actionnaires	5
Candidats aux postes d'administrateur	6

Rémunération des administrateurs

Structure de la rémunération des administrateurs	14
--	----

Gouvernance

Réglementation de la gouvernance	16
Structure hiérarchique du conseil d'administration	17
La gouvernance en bref	17
Rapports des comités	18
Rapport du comité d'audit et de révision	18
Rapport du comité de gouvernance et du régime de retraite ..	19
Rapport du comité de direction et d'évaluation des risques ..	20

Rémunération de la haute direction — Analyse de la rémunération

Lettre adressée aux actionnaires	21
Rapport du comité des ressources humaines	23
Les pratiques exemplaires en matière de rémunération des hauts dirigeants en bref	25
À propos de la rémunération des hauts dirigeants à la Banque Scotia	26
Renseignements détaillés sur les programmes de rémunération des hauts dirigeants	29
Rémunération des hauts dirigeants et rendement pour 2012 ..	36
Rémunération des membres de la haute direction visés	38
Tableau sommaire de la rémunération	45
Renseignements sur les attributions en vertu d'un régime incitatif	46
Prestations en vertu d'un régime de retraite	50
Cessation d'emploi : incidence sur la rémunération	52
Autres mises à jour en 2012	54
Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	59

Autre information

Assurance de la responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants	60
Information supplémentaire	60
Approbation des administrateurs	60

Annexe A

Propositions soumises par des actionnaires	61
--	----

Appendice 1

Déclaration sur les pratiques en matière de gouvernance	64
---	----

DROITS DE VOTE

QUI PEUT VOTER?

Une voix par action

Le 12 février 2013 est la date de référence servant à déterminer les actionnaires qui ont le droit de recevoir un avis de convocation à l'assemblée et d'y voter.

Sous réserve de certaines restrictions décrites ci-après, chaque actionnaire a droit à une voix pour chaque action ordinaire de la banque (une « action ordinaire de la banque ») immatriculée à son nom au 12 février 2013. Au 7 février 2013, on comptait 1 191 898 274 actions ordinaires de la banque en circulation.

Aux termes de la *Loi sur les banques* (Canada) (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 rattachés 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 rattachés 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.

VOTE EN PERSONNE

Les actionnaires inscrits qui assistent à l'assemblée tenue à Halifax le 9 avril 2013 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 plutôt que des actionnaires inscrits. Si vous êtes un propriétaire véritable, consultez la rubrique « Propriétaires véritables (porteurs non inscrits) » qui commence à la page 3.

VOTE 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 légalement valide.)

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 administrateurs de la banque qui sont désignés dans le formulaire sont nommés 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 rattachés à vos actions seront exercés selon vos instructions. Si vous ne cochez aucune des cases, votre fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote rattachés à vos actions comme il le souhaite (se reporter à la rubrique « Vos droits de vote exercés par procuration » ci-après).

Pour qu'il soit tenu compte de votre vote, vous devez faire en sorte que votre procuration dûment signée parvienne au bureau de Toronto de notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, avant 17 h (heure avancée de l'Est) le 8 avril 2013. Vous pouvez la retourner à l'adresse suivante :

Par la poste, au 100 University Avenue, 9th Floor, Toronto (Ontario) Canada 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, puis transmettre cette révocation écrite à l'une des adresses suivantes :

The Bank of Nova Scotia Executive Offices
44 King Street West
Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1
Attention: Deborah M. Alexander
Vice-présidente à la direction,
Affaires juridiques et Secrétariat général
Télécopieur : 416 866-5090

OU

The Bank of Nova Scotia Head Office
1709 Hollis Street
Halifax (Nouvelle-Écosse) Canada B3J 1W1
Attention: Islay McGlynn
Vice-présidente principale, Région de l'Atlantique
Télécopieur : 1 877 841-9920

La procuration peut être révoquée a) 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), b) si une révocation est déposée auprès du président de l'assemblée le jour de l'assemblée (ou de la reprise de celle-ci) ou c) 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 notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, avant 17 h (heure avancée de l'Est) le 8 avril 2013, vous pourrez quand même exercer les droits de vote rattachés à vos actions, mais vous devrez 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 avancée de l'Est) le 8 avril 2013, 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 cochant les cases POUR, CONTRE, ABSTENTION ou S'ABSTENIR, selon le cas), alors votre fondé de pouvoir doit exercer en conséquence les droits de vote rattachés à vos actions lors du scrutin.

Si vous N'AVEZ PAS précisé comment vous souhaitez voter à l'égard d'une question en particulier, alors votre fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote rattachés 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'instructions contraires, les droits de vote rattachés 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 sollicitation de procurations;**
- **POUR la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs;**
- **POUR le vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants;**
- **CONTRE les propositions d'un actionnaire décrites à l'annexe A.**

Pour de plus amples renseignements sur l'une ou l'autre de ces questions, veuillez vous reporter à la rubrique « Ordre du jour de l'assemblée » ci-après. 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 rattachés à vos actions comme il le souhaite. Nous ne sommes au courant d'aucune autre question devant être soumise à l'assemblée.

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 (PORTEURS 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 porteurs non inscrits, à moins d'instructions contraires du porteur (et si la réglementation l'exige dans certains cas, malgré ces instructions).

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

Si les porteurs non inscrits désirent assister et voter personnellement à l'assemblée, ils doivent inscrire leur nom dans l'espace prévu pour la désignation d'un fondé de pouvoir sur le formulaire d'instructions de vote ou sur le formulaire de procuration fourni par l'intermédiaire. Ils doivent suivre attentivement les instructions de ce dernier pour la remise du formulaire signé ou sur les autres méthodes de réponse.

NOMBRE DE VOIX REQUISES POUR L'APPROBATION

Toutes les questions à l'égard desquelles vous êtes appelés à voter à l'assemblée, comme elles sont décrites dans l'avis de convocation ci-joint, peuvent être approuvées à la majorité simple des voix exprimées.

SOLLICITATION DE PROCURATIONS

Nous vous prions de signer et de retourner le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote pour que vos droits de vote soient exercés à l'assemblée.

Nous paierons le coût de la sollicitation des procurations, qui se fera principalement par la poste. Toutefois, les employés de la banque ou de Société de fiducie Computershare du Canada pourraient aussi solliciter des procurations par téléphone, par écrit ou en personne. Nous pourrions également faire appel aux services d'agents de sollicitation moyennant un coût minime.

ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés et le rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 octobre 2012 sont inclus dans notre rapport annuel, qui a été posté aux actionnaires avec la présente circulaire de sollicitation de procurations et/ou sont accessibles sur notre site Web à banquescotia.com ainsi que sur les sites Web des organismes de réglementation www.sedar.com ou www.sec.gov.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les 14 candidats proposés à l'élection en tant qu'administrateurs, qu'a recommandés au conseil le comité de gouvernance et du régime de retraite, sont indiqués à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur », qui commence à la page 6.

Le mandat de chaque administrateur expire à la levée de la prochaine assemblée annuelle suivant son élection.

À moins d'instructions contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR les 14 candidats mentionnés à la page 6 et aux pages suivantes. Si, pour quelque motif que ce soit, au moment de l'assemblée, l'un d'eux est incapable de remplir cette fonction, et sauf 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 AUDITEURS

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

La direction propose de reconduire KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs nommés par nos actionnaires. Sauf 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 notre prochaine assemblée annuelle.

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

Le comité d'audit et de révision a adopté des politiques et des procédures (les « politiques ») pour l'approbation préalable des services fournis par les auditeurs nommés par les actionnaires de la banque. Les politiques ont pour objectif de définir la gamme des services qui peuvent être offerts par les auditeurs 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 d'audit et de révision doit approuver préalablement ce qui suit :

- les services d'audit (tous les services fournis par les auditeurs nommés par les actionnaires de la banque de même que tous les services fournis par un autre cabinet d'experts-comptables agréés);
- les autres services autorisés devant être fournis par les auditeurs nommés par les actionnaires de la banque (principalement des services d'audit et des services liés à l'audit).

Les auditeurs 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 l'audit, sans l'approbation préalable du comité d'audit et de révision. Les politiques dressent également la liste des services approuvés au préalable, y compris certains services d'audit, services liés à l'audit et services non liés à l'audit qui sont compatibles avec les exigences en matière d'indépendance de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (la « loi Sarbanes-Oxley »), les normes d'indépendance canadiennes visant les auditeurs 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 d'audit 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 d'audit et de révision.

Honoraires versés aux auditeurs nommés par les actionnaires

Les honoraires versés par la banque aux auditeurs nommés par les actionnaires, KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., pour les exercices clos les 31 octobre 2012 et 31 octobre 2011 se sont établis comme suit :

POUR LES EXERCICES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	2012	2011
Services d'audit	20,7 \$	18,9 \$
Services liés à l'audit	0,5	1,4
Services-conseils en fiscalité autres que d'audit	0,1	0,1
Autres services non liés à l'audit	0,5	0,5
	21,8 \$	20,9 \$

Voici la nature de ces services :

- Les services d'audit ont généralement trait aux audits et à l'examen réglementaires d'états financiers, aux services professionnels liés à la transition vers les Normes internationales d'information financière (« IFRS »), aux rapports d'attestation exigés par les organismes de réglementation ainsi qu'aux services liés aux déclarations d'enregistrement, aux prospectus, aux rapports périodiques et aux autres documents déposés auprès des autorités de réglementation des valeurs mobilières ou aux autres documents diffusés dans le cadre de placements de titres.

- Les services liés à l'audit comprennent des services d'attestation exigés par les organismes de réglementation qui n'ont pas de lien direct avec les états financiers, l'examen des contrôles et procédures relativement à l'information réglementaire, l'audit des régimes d'avantages sociaux des employés, les services d'attestation spéciaux qui ne sont pas exigés par une loi ou un règlement, mais par une partie à une opération particulière, les services de consultation et de formation relatifs à l'information comptable et financière devant être fournie en vertu des IFRS, et l'examen des contrôles internes à l'égard du nouveau grand livre général mis en place au siège social.
- Les services-conseils en fiscalité autres que d'audit se rapportent principalement à des procédures précises d'examen exigées par les autorités fiscales locales, à l'attestation des déclarations de revenus de certaines filiales comme l'exigent les autorités fiscales locales et à un examen destiné à établir la conformité à une entente intervenue avec les autorités fiscales.
- Les autres services non liés à l'audit consistent principalement en la traduction d'états financiers de l'anglais vers d'autres langues et en la révision de cette traduction.

VOTE CONSULTATIF SUR LA DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Nos politiques et procédures en matière de rémunération reposent sur le principe de versement d'une rémunération en fonction du rendement. Nous estimons qu'elles rapprochent les intérêts de nos hauts dirigeants des intérêts à long terme de nos actionnaires. Le vote consultatif et non contraignant des actionnaires vous donne, en tant qu'actionnaire, la possibilité de vous prononcer sur nos programmes et politiques de rémunération au moyen de la résolution suivante :

« Il est résolu, sur une base consultative et de sorte que ne soient pas diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants énoncée dans la présente circulaire de sollicitation de procurations remise avant l'assemblée annuelle des actionnaires de 2013 de la banque. »

Puisque votre vote est consultatif, il ne liera pas le conseil. Toutefois, le comité des ressources humaines et le conseil en examineront les résultats et tiendront compte de ceux-ci au moment de l'étude d'arrangements futurs en matière de rémunération des hauts dirigeants. Si les droits de vote rattachés à la majorité des actions représentées en personne ou par procuration à l'assemblée sont exercés contre la résolution relative au vote consultatif, le comité des ressources humaines passera en revue la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants en tenant compte des préoccupations particulières exprimées par les actionnaires et il pourrait faire des recommandations à cet égard au conseil. À l'issue de l'examen que réalisera le comité des ressources humaines, la banque entend donner un résumé de la démarche suivie par le comité des ressources humaines et une explication des modifications apportées à la rémunération des hauts dirigeants de la banque, et ce, dans les six mois suivant la tenue de l'assemblée des actionnaires pertinente et, dans tous les cas, au plus tard à la date de la prochaine circulaire de sollicitation de procurations.

À notre avis, la proposition relative au vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants montre notre engagement envers nos actionnaires. À l'assemblée des actionnaires de la banque de 2012, un peu plus de 94 % des actionnaires ont voté en faveur de la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants. Nous apprécions toujours les commentaires et les questions portant sur nos pratiques en matière de rémunération des hauts dirigeants adoptée par la direction. Le comité des ressources humaines et le conseil continueront d'examiner les commentaires que leur soumettront les actionnaires au sujet de questions liées à la rémunération et d'en tenir compte, et ils continueront d'appliquer les pratiques actuelles ayant trait à la communication avec les actionnaires et à l'engagement envers ceux-ci. Vous trouverez à la rubrique « Communications avec les parties intéressées » figurant sur la couverture arrière de la présente circulaire de sollicitation de procurations de plus amples renseignements sur la façon de poser des questions au conseil et au comité des ressources humaines.

Le conseil confirme que les pratiques actuelles de la banque donnent essentiellement les mêmes résultats que ceux énoncés dans le document *Model Shareholder Engagement and « Say on Pay » Policy for Boards of Directors* de la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises (la « CCSGE »).

LE CONSEIL RECOMMANDE À L'UNANIMITÉ DE VOTER « POUR » NOTRE DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS, TELLE QU'ELLE EST ÉNONCÉE DANS L'ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION FIGURANT DANS LA PRÉSENTE CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS.

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

L'annexe A de la présente circulaire de sollicitation de procurations comporte les trois propositions suivantes que deux actionnaires de la banque prévoient présenter à l'assemblée :

- Il est proposé que le conseil rassure annuellement les actionnaires et les parties prenantes que les régimes de retraite offerts par la banque sont gérés selon les meilleures pratiques de saine gestion;
- Il est proposé que le conseil adopte une politique visant à offrir à tous les employés de l'institution, quel que soit leur niveau hiérarchique, le même type de régime de retraite (cotisations ou prestations déterminées);
- Il est proposé que tous les administrateurs indépendants qui siègent au conseil de la banque soient tenus de conserver le niveau d'actionnariat qui leur est imposé pendant qu'ils sont membres du conseil durant au moins deux ans après leur démission du conseil de la banque ou leur départ à la retraite.

Si ces trois propositions sont soumises à l'assemblée, sauf indication contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter CONTRE chacune d'entre elles.

CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

Le tableau ci-après renferme des renseignements sur les candidats proposés aux postes d'administrateur, notamment leurs antécédents, leur expérience, leur présence aux réunions, les conseils auxquels ils siègent et les titres de la banque qu'ils détiennent. Les renseignements portant sur les titres détenus par chacun d'entre eux datent du 31 octobre 2012.



Ronald A. Brenneman
Calgary (Alberta)
Canada

Administrateur depuis
2000

Indépendant

Âge : 66 ans

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

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

Domaines de compétences : pétrole et gaz naturel, finances, gestion

Conseil et comités	Présence aux réunions	Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :
Conseil	9 sur 9	100 % BCE Inc.
Audit et révision	3 sur 3	100 % WestJet Airlines Ltd.
Direction et évaluation des risques	5 sur 5	100 % Ithaca Energy Inc.
Ressources humaines	6 sur 6	100 %

Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2008 à 2012) :
Petro-Canada

Titres de la banque détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et OAAA, selon le cas)	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible de propriété (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
2012	85 000	45 472	130 472	7 078 106 \$	7 078 106 \$	15,7	59,0
2011	75 219	42 004	117 223	6 157 724 \$	6 381 664 \$	14,2	53,2
Variation	9 781	3 468	13 249	920 382 \$	696 442 \$	1,5	5,8



C.J. Chen
Singapour

Administrateur depuis
1990

Indépendant

Âge : 67 ans

Ne sera plus admissible
au renouvellement de
son mandat en avril 2015

M. Chen 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 valeurs mobilières et les fiducies. Il compte plus de 30 ans de carrière en droit. M. Chen est titulaire d'un LL.B. (avec distinction) de l'université de Singapour.

Domaines de compétences : droit, affaires internationales, entreprises et marchés financiers

Conseil et comités	Présence aux réunions	Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :
Conseil	9 sur 9	100 % Amatil Investments (Singapore) Pte. Ltd.
Gouvernance et régime de retraite	6 sur 6	100 %

Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2008 à 2012) :
Polo Ralph Lauren Sourcing Company Limited

Titres de la banque détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et OAAA, selon le cas)	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible de propriété (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
2012	33 624	29 917	63 541	3 447 099 \$	3 447 099 \$	7,7	28,7
2011	33 624	25 928	59 552	3 128 267 \$	3 128 267 \$	7,0	26,1
Variation	0	3 989	3 989	318 832 \$	318 832 \$	0,7	2,6



David A. Dodge, O.C.
Ottawa (Ontario)
Canada

Administrateur depuis 2010

Indépendant

Âge : 69 ans

Ne sera plus admissible
au renouvellement de
son mandat en avril 2020

M. Dodge est conseiller principal de Bennett Jones LLP. Il a eu une carrière remarquable au sein de la fonction publique fédérale, où il a occupé plus récemment le poste de gouverneur de la Banque du Canada de 2001 à 2008. Il est titulaire d'un B.A. spécialisé en économie de l'université Queen's et d'un Ph.D. en économie de l'université Princeton. Il est officier de l'Ordre du Canada.

Domaines de compétences : économie nationale et internationale, finances, politique publique

Conseil et comités	Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :
Conseil	8 sur 9	89 %	Atco Ltd.
Direction et évaluation des risques	9 sur 9	100 %	Canadian Utilities Limited
			Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2008 à 2012) :
			S. O.

Titres de la banque détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et OAAA, selon le cas)	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible de propriété (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
2012	4 500	5 162	9 662	524 164 \$	524 164 \$	1,2	4,4
2011	4 000	2 705	6 705	352 214 \$	352 214 \$	0,8	2,9
Variation	500	2 457	2 957	171 950 \$	171 950 \$	0,4	1,5



N. Ashleigh Everett
Winnipeg (Manitoba)
Canada

Administratrice depuis 1997

Indépendante

Âge : 56 ans

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

M^{me} Everett est présidente, secrétaire générale et administratrice de Royal Canadian Securities Limited, qui compte parmi ses principales filiales Domo Gasoline Corporation, détaillant d'essence, de Royal Canadian Properties Limited, société immobilière et d'aménagement d'immeubles, et de L'Eau-1 Inc., entreprise de purification d'eau. 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.

Domaines de compétences : commerce de détail, aménagement immobilier, gestion

Conseil et comités	Présence aux réunions		Administratrice des sociétés ouvertes suivantes :
Conseil	9 sur 9	100 %	Manitoba Telecom Services Inc.
Gouvernance et régime de retraite (présidente)	6 sur 6	100 %	Ancienne administratrice des sociétés ouvertes suivantes (de 2008 à 2012) :
Direction et évaluation des risques	9 sur 9	100 %	S. O.

Titres de la banque détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et OAAA, selon le cas)	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible de propriété (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
2012	17 758	41 371	59 129	3 207 748 \$	3 207 748 \$	7,1	26,7
2011	16 284	36 122	52 406	2 752 887 \$	2 865 407 \$	6,4	23,9
Variation	1 474	5 249	6 723	454 861 \$	342 341 \$	0,7	2,8



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

Administrateur depuis 1999

Indépendant

Âge : 68 ans

Ne sera plus admissible
au renouvellement de
son mandat en avril 2015

M. Kerr est président du conseil de Lignum Investments Ltd., société de placement fermée, et associé directeur de Lignum Forest Products LLP, société fermée de distribution de produits forestiers. Il est président de Vancouver Professional Baseball LLP et propriétaire des Vancouver Canadians, équipe de baseball mineur. Il est titulaire d'un B.A. de l'université de la Colombie-Britannique et d'un M.B.A. de l'université de la Californie, à Berkeley. Il est récipiendaire de l'Ordre du Canada et de l'Ordre de la Colombie-Britannique.

Domaines de compétences : produits forestiers, finances

Conseil et comités		Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :			
Conseil		9 sur 9	100 %	s. o.			
Direction et évaluation des risques		9 sur 9	100 %	Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2008 à 2012) :			
Ressources humaines (président)		6 sur 6	100 %	s. o.			
Titres de la banque détenus :							
Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et OAAA, selon le cas)	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible de la propriété (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
2012	11 812	42 626	54 438	2 953 262 \$	2 953 262 \$	6,6	24,6
2011	11 812	39 272	51 084	2 683 443 \$	2 795 963 \$	6,2	23,3
Variation	0	3 354	3 354	269 819 \$	157 299 \$	0,4	1,3



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

Administrateur depuis 1994

Indépendant

Âge : 68 ans

Ne sera plus admissible
au renouvellement de
son mandat en avril 2015

M. Mayberry est président non dirigeant du conseil de la banque. Il est l'ancien président du conseil et chef de la direction de Dofasco Inc., fabricant de produits d'acier primaire. M. Mayberry est actuellement l'administrateur principal d'Irving Oil et de ses filiales. Il est titulaire d'un B.A. de l'université de Western Ontario et d'un diplôme en métallurgie-sidérurgie de l'université McMaster. Il est membre de l'Ordre du Canada.

Domaines de compétences : produits d'acier primaire, gestion

Conseil et comités		Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :			
Conseil		9 sur 9	100 %	s. o.			
Audit et révision		3 sur 3	100 %	Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2008 à 2012) :			
Gouvernance et régime de retraite		6 sur 6	100 %	MDS Inc.			
Direction et évaluation des risques		9 sur 9	100 %				
Titres de la banque détenus :							
			Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et OAAA, selon le cas)	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible de propriété (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
Exercice	Actions ordinaires	UADA					
2012	13 905	60 994	74 899	4 063 271 \$	4 063 271 \$	9,0	33,9
2011	13 467	52 892	66 359	3 485 838 \$	3 485 838 \$	7,7	29,0
Variation	438	8 102	8 540	577 433 \$	577 433 \$	1,3	4,9



Thomas C. O'Neill
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis 2008
Indépendant

Âge : 67 ans

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

Expert financier désigné du
comité d'audit

M. O'Neill 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, comptable agréé et Fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario.

Domaines de compétences : comptabilité, finances, gestion

Conseil et comités		Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :			
Conseil		9 sur 9	100 %	Adecco, S.A.			
Audit et révision (président)		3 sur 3	100 %	BCE Inc. (président du conseil)			
(membre)		3 sur 3	100 %	Bell Canada (président du conseil)			
Gouvernance et régime de retraite		3 sur 3	100 %	Les Compagnies Loblaw Limitée			
Direction et évaluation des risques		5 sur 5	100 %	Nexen Inc.			
Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2008 à 2012) :							
s. o.							
Titres de la banque détenus :							
Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et OAAA, selon le cas)	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible de propriété (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
2012	11 300	15 612	26 912	1 459 976 \$	1 459 976 \$	3,2	12,2
2011	11 300	11 256	22 556	1 184 867 \$	1 184 867 \$	2,6	9,9
Variation	0	4 356	4 356	275 109 \$	275 109 \$	0,6	2,3



Brian J. Porter
Toronto (Ontario)
Canada

Non indépendant

Âge : 54 ans

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

Brian Porter est président de la Banque Scotia. Il s'est joint à la Banque Scotia en 1981 et y a occupé divers postes à responsabilité croissante, notamment des postes de direction au sein des Services bancaires et marchés mondiaux, de la Gestion du risque global, de la Trésorerie du groupe ainsi que des Opérations internationales. M. Porter est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'université Dalhousie. Il est aussi diplômé du programme de gestion avancé de la Harvard Business School.

Domaines de compétences : banques, gestion, marchés internationaux

Conseil et comités		Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :			
N'est pas administrateur à l'heure actuelle		s. o.		Scotia Group Jamaica Limited Scotiabank Trinidad & Tobago Limited Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2008 à 2012) : S. O.			
Titres de la banque détenus :							
Exercice	Actions ordinaires	UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD	Valeur à risque totale (actions ordinaires, UAD et options d'achat d'actions attribuées aux salariés)	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible de propriété (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
2012	94 479	13 676	108 155	5 867 409 \$	9 014 164 \$	s. o.	s. o.



Aaron W. Regent
Toronto (Ontario)
Canada

Indépendant

Âge : 47 ans

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

M. Regent est le fondateur et l'associé directeur de Magris Resources Inc. Il a été président et chef de la direction de la Société aurifère Barrick de janvier 2009 à juin 2012. Auparavant, il a été associé directeur principal de Brookfield Asset Management et cochef de la direction de Brookfield Infrastructure Group, société de gestion d'actifs, ainsi que président et chef de la direction de Falconbridge Limitée. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'université de Western Ontario et est membre de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario.

Domaines de compétences : métaux et mines, gestion, commerce international

Conseil et comités		Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :			
N'est pas administrateur à l'heure actuelle		S. O.		S. O. Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2008 à 2012) : Société aurifère Barrick African Barrick Gold Plc			
Titres de la banque détenus :							
Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et OAAA, selon le cas)	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible de propriété (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
En cours*	6 870	S. O.	6 870	403 475 \$	403 475 \$	S. O.	S. O.

* L'information sur les titres que détient M. Regent est en date du 7 février 2013.



Indira V. Samarasekera
O.C., Ph.D.
Edmonton (Alberta)
Canada
Administratrice depuis 2008
Indépendante
Âge : 60 ans
Ne sera plus admissible
au renouvellement de
son mandat en avril 2021

M^{me} Samarasekera 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 (de 2000 à 2005). Elle est titulaire d'un B.Sc. (génie mécanique) de l'université de Ceylan (Sri Lanka), d'une M.Sc. (génie mécanique) de l'université de la Californie, à titre de boursière Hayes Fullbright, et d'un Ph.D. (génie métallurgique) de l'université de la Colombie-Britannique. Elle est officière de l'Ordre du Canada.

Domaines de compétences : génie, politique publique, éducation

Conseil et comités		Présence aux réunions		Administratrice des sociétés ouvertes suivantes :			
Conseil		9 sur 9	100 %	s. o.			
Audit et révision		6 sur 6	100 %	Ancienne administratrice des sociétés ouvertes suivantes (de 2008 à 2012) :			
Ressources humaines		6 sur 6	100 %				
				s. o.			
Titres de la banque détenus :							
			Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et OAAA, selon le cas)	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible de propriété (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
Exercice	Actions ordinaires	UADA					
2012	1 948	14 181	16 129	874 998 \$	874 998 \$	1,9	7,3
2011	1 948	10 462	12 410	651 897 \$	651 897 \$	1,4	5,4
Variation	0	3 719	3 719	223 101 \$	223 101 \$	0,5	1,9



Susan L. Segal
New York (New York)
États-Unis
Administratrice depuis 2011
Indépendante
Âge : 60 ans
Ne sera plus admissible
au renouvellement de
son mandat en avril 2023

M^{me} Segal a été élue présidente et chef de la direction de l'Americas Society et du Council of the Americas en août 2003. Auparavant, elle a été banquière pendant plus de 25 ans auprès de JMP Chase et des banques remplacées par celle-ci. Elle est titulaire d'un B.A. du Sarah Lawrence College et d'un M.B.A. de l'université Columbia. En 1999, elle a été décorée de l'Ordre de Bernardo O'Higgins, Grado de Gran Oficial, au Chili. En 2009, le président Alvaro Uribe de la Colombie lui a remis la Croix de San Carlos et, en septembre 2012, le président Calderón du Mexique lui a remis le prix Aguila Azteca, le prix le plus prestigieux décerné à un étranger.

Domaines de compétences : Amérique latine et affaires internationales, risque, marchés financiers, banques

Conseil et comités		Présence aux réunions		Administratrice des sociétés ouvertes suivantes :			
Conseil		8 sur 8	100 %	MercadoLibre, Inc.			
Audit et révision		5 sur 5	100 %	Ancienne administratrice des sociétés ouvertes			
Gouvernance et régime de retraite		3 sur 3	100 %	suivantes (de 2008 à 2012) :			
				s. o.			
Titres de la banque détenus :							
			Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et OAAA, selon le cas)	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible de propriété (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
Exercice	Actions ordinaires	UADA					
2012	0	2 943	2 943	159 658 \$	159 658 \$	0,4	1,3
2011	s. o.						
Variation	0	2 943	2 943	159 658 \$	159 658 \$	0,4	1,3



Paul D. Sobey
Chance Harbour,
Pictou County
(Nouvelle-Écosse)
Canada
Administrateur depuis 1999
Indépendant
Âge : 55 ans
Ne sera plus admissible
au renouvellement de
son mandat en avril 2021

M. Sobey 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 avancé de la Harvard University Business School en 1996 et est comptable agréé. M. Sobey a reçu la désignation de Fellow de l'Institute of Chartered Accountants of Nova Scotia.

Domaines de compétences : commerce de détail, gestion, finances

Conseil et comités		Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :			
Conseil		9 sur 9	100 %	Fiducie de placement immobilier Crombie			
Audit et révision		6 sur 6	100 %	Empire Company Limited			
Gouvernance et régime de retraite		6 sur 6	100 %	Sobeys Inc.			
				Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2008 à 2012) :			
				Emera Incorporated			
Titres de la banque détenus :							
			Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et OAAA, selon le cas)	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible de propriété (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
Exercice	Actions ordinaires	UADA					
2012	44 000	47 327	91 327	4 954 490 \$	4 954 490 \$	11,0	41,3
2011	30 000	42 311	72 311	3 798 497 \$	3 911 017 \$	8,7	32,6
Variation	14 000	5 016	19 016	1 155 993 \$	1 043 473 \$	2,3	8,7



Barbara S. Thomas
Belleair (Floride) États-Unis
Administratrice depuis 2004
Indépendante
Âge : 63 ans
Ne sera plus admissible
au renouvellement de
son mandat en avril 2020

M^{me} Thomas est administratrice de sociétés depuis qu'elle a pris sa retraite après avoir mené une longue carrière dans les domaines de la gestion des marques et des biens de consommation. Elle a été administratrice et chef de la direction intérimaire d'Ocean Spray Company et administratrice de Spectrum Brands, Inc. de même que de The Dial Corporation. Elle a obtenu son B.A. de l'université du Michigan et a suivi le programme de gestion Total Quality de l'université Washington.

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

Conseil et comités		Présence aux réunions		Administratrice des sociétés ouvertes suivantes :			
Conseil		9 sur 9	100 %	s. o.			
Audit et révision		6 sur 6	100 %	Ancienne administratrice des sociétés ouvertes suivantes (de 2008 à 2012) : Spectrum Brands, Inc.			
Ressources humaines		6 sur 6	100 %				
Titres de la banque détenus :							
Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et OAAA, selon le cas)	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible de propriété (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
2012	13 021	6 561	19 582	1 062 324 \$	1 062 324 \$	2,4	8,9
2011	13 021	3 148	16 169	849 358 \$	849 358 \$	1,9	7,1
Variation	0	3 413	3 413	212 966 \$	212 966 \$	0,5	1,8



Richard (Rick) E. Waugh,
O.C.
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis 2003
Non indépendant
Âge : 65 ans
Ne sera plus admissible
au renouvellement de
son mandat en avril 2018

Rick Waugh est chef de la direction de la Banque Scotia. Il a occupé le poste de président et chef de la direction de 2003 à la fin d'octobre 2012. M. Waugh a commencé sa carrière à la Banque Scotia à Winnipeg, en 1970, à titre d'employé de succursale et, au fil des ans, il a occupé divers postes au sein de la Trésorerie du groupe et des divisions Clientèle grandes entreprises, Opérations internationales et Clientèle privée. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec distinction) de l'université du Manitoba et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université York, et est Fellow de l'Institut des banquiers canadiens. Il est officier de l'Ordre du Canada.

Domaines de compétences : banques, gestion, marchés internationaux

Conseil et comités		Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :			
Conseil		9 sur 9	100 %	TransCanada Corporation			
Direction et évaluation des risques		9 sur 9	100 %	TransCanada PipeLines Limited			
				Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2008 à 2012) :			
				S. O.			
Titres de la banque détenus :							
			Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD	Valeur à risque totale (actions ordinaires, UAD et options d'achat d'actions attribuées aux salariés)	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible de propriété (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
Exercice	Actions ordinaires	UAD					
2012	254 158	483 868	738 026	40 037 911 \$	68 594 422 \$	S. O.	S. O.
2011	253 921	464 408	718 329	37 733 822 \$	70 246 338 \$	S. O.	S. O.
Variation	237	19 460	19 697	2 304 089 \$	(1 651 916)\$	S. O.	S. O.

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. Le cours de clôture des actions ordinaires de la banque à la Bourse de Toronto (la « TSX ») s'établissait à 58,73 \$ le 7 février 2013, à 54,25 \$ le 31 octobre 2012 et à 52,53 \$ le 31 octobre 2011.
3. Avant avril 2005, M^{me} Everett était administratrice et dirigeante de Gestions Tereve Ltée, société qui a demandé la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada) en août 2005.
4. M^{me} Segal siégeait, à la demande et pour le compte de JP Morgan Partners/Chase Capital Partners, au conseil d'administration de Star Media Network, Inc., qui a procédé à une liquidation organisée de ses activités comportant, notamment, une vente de ses actifs et le dépôt d'une demande de protection contre la faillite en vertu du *Chapter 7* du *Bankruptcy Code* des États-Unis en décembre 2003.
5. M^{me} Thomas était, avant le 2 septembre 2009, administratrice de Spectrum Brands, Inc., société qui a demandé la protection contre la faillite en vertu du *Chapter 11* du *Bankruptcy Code* des États-Unis en février 2009.
6. MM. Brenneman, Kerr et Sobey et M^{me} Everett avaient des options non exercées au 31 octobre 2011. La valeur de ces options non exercées était incluse dans leur valeur à risque totale de 2011. Au 31 octobre 2011, la valeur des options non exercées s'établissait comme suit : M. Brenneman, 223 940 \$; M. Kerr, 112 520 \$; M. Sobey, 112 520 \$ et M^{me} Everett, 112 520 \$. Au 2 novembre 2012, aucune option n'était en cours aux termes du régime.
7. MM. Porter et Waugh participent au régime d'UAD à l'intention des hauts dirigeants. Pour obtenir plus de détails sur l'ensemble des titres détenus par M. Waugh, se reporter au « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 45. M. Waugh n'a reçu aucune OAAA; 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 46. MM. Porter et Waugh doivent satisfaire à une exigence en matière d'actionnariat correspondant respectivement à 4 et à 7 fois leur salaire de base; se reporter à la rubrique « Lignes directrices concernant l'actionnariat des hauts dirigeants » qui se trouve à la page 34 pour plus de détails.

Indépendance des administrateurs

Le conseil d'administration établit l'indépendance de chaque administrateur au moment où il approuve les candidatures à l'élection des administrateurs par les actionnaires. D'après les questionnaires remplis par chacun des candidats proposés, le conseil est arrivé à la conclusion que 12 des 14 candidats proposés n'ont aucune relation importante avec la banque et sont donc indépendants. Les normes d'indépendance des administrateurs de la banque sont décrites à la section portant sur la gouvernance de notre site Web (www.banquescotia.com). Le tableau ci-dessous fait état des relations qu'ont les candidats proposés aux postes d'administrateur avec la banque :

NOM	INDÉPENDANT	NON INDÉPENDANT	MOTIF POUR LE STATUT DE NON INDÉPENDANT
Ronald A. Brenneman	✓		
C.J. Chen	✓		
David A. Dodge	✓		
N. Ashleigh Everett	✓		
John C. Kerr	✓		
John T. Mayberry	✓		
Thomas C. O'Neill	✓		
Brian J. Porter		✓	Président
Aaron W. Regent	✓		
Indira V. Samarasekera	✓		
Susan L. Segal	✓		
Paul D. Sobey	✓		
Barbara S. Thomas	✓		
Richard E. Waugh		✓	Chef de la direction

Administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils

Selon le conseil, le fait que certains de nos administrateurs siègent ensemble à d'autres conseils n'a aucune incidence sur leur capacité d'agir dans l'intérêt de la banque. 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	RÔLES
BCE Inc.	M. Brenneman	Comité des ressources en cadres et de rémunération (président) Comité de la caisse de retraite (membre)
	M. O'Neill	Président du conseil d'administration

Présence des administrateurs à l'assemblée annuelle

La banque encourage les membres du conseil à assister à son assemblée annuelle. À la dernière assemblée annuelle, qui a eu lieu le 3 avril 2012, tous les candidats actuellement proposés aux postes d'administrateur et qui étaient alors administrateurs étaient présents, à l'exception de MM. Dodge et Sobey.

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 2012. Les administrateurs ont la possibilité de délibérer à huis clos en l'absence de la direction à chacune des réunions du conseil et des comités. Une période de délibération à huis clos en l'absence de la direction a eu lieu lors de chaque réunion du conseil au cours de l'exercice 2012.

CONSEIL/COMITÉ	NOMBRE DE RÉUNIONS	PRÉSENCE À TOUTES LES RÉUNIONS
Conseil	9	99,2 %
Comité d'audit et de révision	6	100 %
Comité de gouvernance et du régime de retraite	6	100 %
Comité de direction et d'évaluation des risques	9	100 %
Comité des ressources humaines	6	100 %
Nombre total de réunions tenues	36	99,7 %

1. En outre, cinq réunions ont été tenues avec des représentants d'organismes de réglementation, des actionnaires et des groupes d'actionnaires activistes durant l'exercice 2012.

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 2012.

NOM	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DE COMITÉS		PRÉSENCE TOTALE AUX RÉUNIONS	
			3 sur 3 (CAR)	100 %		
			5 sur 5 (CDER)	100 %		
Ronald A. Brenneman ¹	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CRH)	100 %	23 sur 23	100 %
C.J. Chen	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CGRR)	100 %	15 sur 15	100 %
David A. Dodge	8 sur 9	89 %	9 sur 9 (CDER)	100 %	17 sur 18	94 %
			6 sur 6 (CGRR – présidente)	100 %		
N. Ashleigh Everett	9 sur 9	100 %	9 sur 9 (CDER)	100 %	24 sur 24	100 %
			9 sur 9 (CDER)	100 %		
John C. Kerr	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CRH – président)	100 %	24 sur 24	100 %
			3 sur 3 (CAR – président)	100 %		
Michael J.L. Kirby ²	4 sur 4	100 %	4 sur 4 (CDER)	100 %	11 sur 11	100 %
			3 sur 3 (CAR)	100 %		
			6 sur 6 (CGRR)	100 %		
John T. Mayberry ³	9 sur 9	100 %	9 sur 9 (CDER)	100 %	27 sur 27	100 %
			3 sur 3 (CAR – président)	100 %		
			3 sur 3 (CAR)	100 %		
			3 sur 3 (CGRR)	100 %		
Thomas C. O'Neill ⁴	9 sur 9	100 %	5 sur 5 (CDER)	100 %	23 sur 23	100 %
			1 sur 1 (CAR)	100 %		
Alexis E. Rovzar de la Torre ⁵	1 sur 1	100 %	1 sur 1 (CGRR)	100 %	3 sur 3	100 %
			6 sur 6 (CAR)	100 %		
Indira V. Samarasekera	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CRH)	100 %	21 sur 21	100 %
			5 sur 5 (CAR)	100 %		
Susan L. Segal ⁶	8 sur 8	100 %	3 sur 3 (CGRR)	100 %	16 sur 16	100 %
			9 sur 9 (CDER – président)	100 %		
Allan C. Shaw	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CRH)	100 %	24 sur 24	100 %
			6 sur 6 (CAR)	100 %		
Paul D. Sobey	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CGRR)	100 %	21 sur 21	100 %
			6 sur 6 (CAR)	100 %		
Barbara S. Thomas	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CRH)	100 %	21 sur 21	100 %
Richard E. Waugh ⁷	9 sur 9	100 %	9 sur 9 (CDER)	100 %	18 sur 18	100 %
TOTAL	120 sur 121	99,2 %	168 sur 168	100 %	288 sur 289	99,7 %

Légende :

CAR – Comité d'audit 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

Note : Le nombre de réunions auxquelles chaque administrateur a assisté est indiqué par rapport au nombre de réunions tenues pendant le mandat de chaque administrateur durant l'exercice clos le 31 octobre 2012.

1. M. Brenneman a cessé d'être membre du CAR le 3 avril 2012. Il a été nommé membre du CDER avec prise d'effet le 3 avril 2012 et a assisté à deux réunions de ce comité sur invitation avant sa nomination.
2. M. Kirby a pris sa retraite en tant qu'administrateur avec prise d'effet le 3 avril 2012.
3. M. Mayberry a été nommé membre du CAR avec prise d'effet le 3 avril 2012; auparavant, il était membre d'office de ce comité et a assisté à trois des trois réunions tenues par ce dernier à titre de membre d'office. M. Mayberry est membre d'office du CRH et a assisté à six des six réunions tenues par ce comité en cette qualité.
4. M. O'Neill a cessé d'être membre du CGRR le 3 avril 2012. Il a été nommé membre du CDER avec prise d'effet le 3 avril 2012 et a assisté à deux réunions de ce comité sur invitation avant sa nomination. M. O'Neill a été nommé président du CAR le 3 avril 2012; auparavant, il en était membre.
5. M. Rovzar a cessé d'être administrateur le 7 janvier 2012.
6. M^{me} Segal a été nommée administratrice et membre du CAR avec prise d'effet le 2 décembre 2011. Elle a assisté à une réunion du conseil et à une réunion du CAR sur invitation avant sa nomination. Elle a été nommée membre du CGRR avec prise d'effet le 3 avril 2012 et a assisté à une réunion de ce comité sur invitation avant sa nomination.
7. Mis à part le CDER, M. Waugh n'est membre d'aucun autre comité du conseil. Il a assisté à toutes les autres réunions des comités en tant que membre de la direction invité.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Notre structure de rémunération des administrateurs est conçue pour recruter des candidats qualifiés aux postes d'administrateur et les garder à notre service ainsi que pour harmoniser les intérêts de nos administrateurs avec ceux de nos autres actionnaires. Par exemple, nous exigeons que nos administrateurs touchent la totalité de leur rémunération de base supplémentaire spéciale sous forme d'actions ordinaires de la banque ou d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs (les « UADA ») afin d'assurer que nos administrateurs pensent et agissent d'une façon qui permet d'harmoniser leurs intérêts avec ceux de nos autres actionnaires. Vous trouverez dans les rubriques suivantes de plus amples détails au sujet de la rémunération des administrateurs de la banque.

STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le comité de gouvernance et du régime de retraite revoit chaque année la structure de la rémunération des administrateurs pour s'assurer qu'elle vise l'harmonisation des intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires. Dans le cadre de son examen de la structure de la rémunération des administrateurs, le comité de gouvernance et du régime de retraite tient compte des risques et des responsabilités des administrateurs, du temps qu'ils doivent consacrer à leurs fonctions, de la complexité des renseignements qu'ils doivent analyser et des décisions qu'ils doivent prendre, des pratiques exemplaires et des tendances générales sur le marché en matière de rémunération des administrateurs, ainsi que de la structure de la rémunération des administrateurs de chacune des sociétés de notre groupe de référence. Le groupe de référence utilisé afin d'établir si notre structure de la rémunération des administrateurs est concurrentielle est constitué de la Banque de Montréal, de la Banque CIBC, de la Banque Royale du Canada et de la Banque TD. S'il s'avère nécessaire ou approprié d'apporter des modifications à notre structure de rémunération des administrateurs, le comité de gouvernance et du régime de retraite soumet des recommandations au conseil aux fins d'examen et d'approbation. Le conseil a approuvé la structure de la rémunération des administrateurs de 2013 en octobre 2012.

La banque a versé à ses administrateurs qui ne sont pas des employés la rémunération suivante au cours de l'exercice 2012 :

Rémunération annuelle	(\$)
Président du conseil non dirigeant ¹	300 000
Rémunération de base supplémentaire spéciale ²	90 000
Rémunération de base ³	30 000
<i>Présidents de comités</i>	
Comité d'audit et de révision	40 000
Comité de direction et d'évaluation des risques	25 000
Comité des ressources humaines	25 000
Comité de gouvernance et du régime de retraite	20 000
<i>Membres de comités</i>	
Comité d'audit et de révision	6 000
Autres comités	3 000
Jetons de présence aux réunions	
Réunions du conseil et des comités	2 000
Réunions avec des représentants d'organismes de réglementation, des actionnaires ou des groupes d'actionnaires activistes	2 000

1. Le président du conseil non dirigeant ne touche aucune autre rémunération, mis à part les jetons de présence aux réunions avec des représentants d'organismes de réglementation, des actionnaires ou des groupes d'actionnaires activistes.
2. Les administrateurs doivent toucher leur rémunération de base supplémentaire spéciale sous forme d'actions ordinaires de la banque ou d'UADA.
3. Les administrateurs peuvent choisir de toucher la totalité ou une partie de leur rémunération en espèces sous forme d'actions ordinaires de la banque ou d'UADA.
4. M. Waugh, qui est dirigeant de la banque, ne touche aucuns honoraires en qualité d'administrateur. M. Porter, qui est dirigeant de la banque, ne touchera aucuns honoraires 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 ni à aucun autre régime de rémunération de la banque. La rémunération versée aux administrateurs pour l'exercice 2012 est indiquée ci-après.

La seule modification de la structure de la rémunération qui a été approuvée pour l'exercice 2013 consiste en une hausse de la rémunération annuelle du président du conseil non dirigeant, qui est passée de 300 000 \$ à 350 000 \$.

Rémunération des administrateurs

La rémunération que les administrateurs ont touchée pour l'exercice 2012, selon les arrangements énoncés ci-dessus, est présentée ci-après.

Pour 2012, les sommes indiquées ci-dessous dans le tableau « Rémunération des administrateurs pour l'exercice 2012 » ont été versées intégralement sous forme d'UADA ou d'actions ordinaires de la banque en vertu du régime d'achat d'actions à l'intention des administrateurs (le « RAAA »), plutôt qu'en espèces, d'après les choix effectués par les administrateurs, sauf tel qu'il est indiqué dans le tableau suivant :

NOM	RÉMUNÉRATION ANNUELLE SPÉCIALE	AUTRES HONORAIRES ANNUELS
Ronald A. Brenneman	100 % UADA	100 % en espèces
David A. Dodge	100 % UADA	50 % en UADA + 50 % en espèces
John C. Kerr	100 % UADA	100 % en espèces
Allan C. Shaw	100 % UADA	100 % en espèces

1. M. Waugh ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur.

Rémunération des administrateurs pour l'exercice 2012

NOM	RÉMUNÉRATION					JETONS DE PRÉSENCE					
	RÉMUNÉRATION DE BASE (\$)	RÉMUNÉRATION SPÉCIALE (\$)	PRÉSIDENT D'UN COMITÉ (\$)	MEMBRE D'UN COMITÉ (\$)	PRÉSIDENT DU CONSEIL NON DIRIGEANT (\$)	RÉUNIONS DU CONSEIL (\$)	RÉUNIONS DE COMITÉS (\$)	AUTRES RÉUNIONS (\$)	HONORAIRES TOTAUX GAGNÉS (\$)	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$)	TOTAL (\$)
Ronald A. Brenneman ³	30 000	90 000	–	7 250	–	18 000	34 000	–	179 250	–	179 250
C.J. Chen ⁴	30 000	90 000	–	3 000	–	18 000	12 000	–	153 000	16 481	169 481
David A. Dodge	30 000	90 000	–	3 000	–	16 000	18 000	–	157 000	–	157 000
N. Ashleigh Everett	30 000	90 000	20 000	3 000	–	18 000	30 000	6 000	197 000	–	197 000
John C. Kerr	30 000	90 000	25 000	3 000	–	18 000	32 000	4 000	202 000	–	202 000
Michael J.L. Kirby ⁵	12 500	37 500	16 667	1 250	–	8 000	14 000	4 000	93 917	2 073	95 990
John T. Mayberry ⁶	–	–	–	–	300 000	–	–	10 000	310 000	6 864	316 864
Thomas C. O'Neill ⁷	30 000	90 000	23 333	5 500	–	18 000	32 000	6 000	204 833	–	204 833
Alexis E. Rovzar de la Torre ⁸	7 500	22 500	–	2 250	–	2 000	4 000	–	38 250	807	39 057
Indira V. Samarasekera	30 000	90 000	–	9 000	–	18 000	26 000	–	173 000	–	173 000
Susan L. Segal ⁹	27 500	82 500	–	7 250	–	18 000	20 000	–	155 250	–	155 250
Allan C. Shaw	30 000	90 000	25 000	3 000	–	18 000	32 000	6 000	204 000	–	204 000
Paul D. Sobe	30 000	90 000	–	9 000	–	18 000	24 000	–	171 000	–	171 000
Barbara S. Thomas	30 000	90 000	–	9 000	–	18 000	26 000	–	173 000	–	173 000
Richard E. Waugh ¹⁰	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
TOTAL	347 500	1 042 500	110 000	65 500	300 000	206 000	304 000	36 000	2 411 500	26 225	2 437 725

Légende :

CAR – Comité d'audit 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

- Les jetons de présence aux réunions de comités comprennent le versement de jetons de présence à chaque membre du CRH qui participe à une séance portant sur la relève.
- Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2011, les administrateurs qui ne sont pas des employés, notamment le président du conseil, ont touché des jetons de présence de 2 000 \$ pour avoir assisté à des réunions avec des représentants d'organismes de réglementation, des actionnaires ou des groupes d'actionnaires activistes. MM. O'Neill et Shaw et M^{me} Everett ont assisté à trois réunions avec des représentants du Bureau du surintendant des institutions financières (le « BSIF ») durant l'exercice 2012. M. Kerr a assisté à une réunion avec des représentants du BSIF et à une réunion du CGRR durant l'exercice 2012. M. Kirby a assisté à deux réunions avec des représentants du BSIF durant l'exercice 2012. M. Mayberry a assisté à quatre réunions avec des représentants du BSIF et à une réunion du CGRR durant l'exercice 2012.
- M. Brenneman a été nommé membre du CDER le 3 avril 2012 et a assisté à deux réunions de ce comité sur invitation et touché des jetons de présence en contrepartie. Il a cessé d'être membre du CAR le 3 avril 2012.
- M. Chen a touché des honoraires de 16 500 \$ US pour l'exercice 2012 en contrepartie de ses services à titre d'administrateur de BNS Asia Limited (soit 16 481 \$ CA d'après le taux de change de 0,998849 en vigueur le 31 octobre 2012).
- M. Kirby a pris sa retraite en tant qu'administrateur avec prise d'effet le 3 avril 2012. Au moment de son départ à la retraite, il a reçu un cadeau évalué à environ 2 073 \$.
- M. Mayberry est président du conseil et ne touche aucun jeton de présence en contrepartie, sauf s'il assiste à des réunions avec des représentants d'organismes de réglementation, des actionnaires ou des groupes d'actionnaires activistes. M. Mayberry a été nommé membre du CAR le 3 avril 2012. En tant que président du conseil, il a droit à un espace de stationnement, d'une valeur de 6 864 \$.
- M. O'Neill a été nommé président du CAR le 3 avril 2012; auparavant, il en était membre. Il a été nommé membre du CDER le 3 avril 2012 et a assisté à deux réunions de ce comité sur invitation avant sa nomination et touché des jetons de présence en contrepartie. M. O'Neill a cessé d'être membre du CGRR le 3 avril 2012.
- M. Rovzar a cessé d'être administrateur le 7 janvier 2012. Sa succession a reçu un memento évalué à environ 807 \$.
- M^{me} Segal a été nommée administratrice et membre du CAR le 2 décembre 2011. Elle a été nommée membre du CGRR le 3 avril 2012. Avant ses nominations, elle a assisté à une réunion du conseil, à une réunion du CAR et à une réunion du CGRR sur invitation et a touché des jetons de présence en contrepartie.
- M. Waugh ne touche aucuns honoraires en tant qu'administrateur.

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 RAAA 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 harmoniser les intérêts des administrateurs avec ceux des autres actionnaires, les administrateurs peuvent choisir, en vertu 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 titulaire 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 titulaire à exercer des droits de vote ni d'autres droits en qualité d'actionnaire.

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

Le régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs a été approuvé par les actionnaires et par la TSX en 2001. Avec prise d'effet le 28 octobre 2003, la banque a cessé d'attribuer des options d'achat d'actions aux administrateurs. Au 2 novembre 2012, aucune option n'était en cours aux termes du régime. Durant l'exercice 2012, les administrateurs actuels ont exercé des options comme suit : 1) M. Brenneman a exercé 4 000 options attribuées le 10 décembre 2001 et 4 000 options attribuées le 6 décembre 2002; 2) M^{me} Everett a exercé 4 000 options attribuées le 6 décembre 2002; 3) M. Kerr a exercé 4 000 options attribuées le 6 décembre 2002; 4) M. Shaw a exercé 4 000 options attribuées le 6 décembre 2002 et 5) M. Sobey a exercé 4 000 options attribuées le 6 décembre 2002.

Des options ont été attribuées en vertu du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs qui ne sont pas des employés, à un prix d'exercice correspondant au cours de clôture des actions ordinaires de la banque à la TSX le dernier jour de Bourse qui précède l'attribution de l'option. En vertu du régime, le nombre total d'actions faisant l'objet d'options d'un titulaire d'options ne pouvait en aucun cas dépasser 5 % des actions ordinaires de la banque en circulation (avant dilution), les options n'étaient pas cessibles, sauf en cas de décès, et elles expiraient 10 ans après leur attribution, sous réserve d'une expiration anticipée si l'administrateur cessait d'occuper ses fonctions ou s'il décédait. 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 l'exercice 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 l'exercice de ces options.

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, l'exigence était de 300 000 \$). Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de décembre 2007 ou de la date de leur nomination, selon le cas, pour satisfaire aux lignes directrices en vigueur. Au 31 octobre 2012, tous les administrateurs dépassaient le niveau cible de propriété, sauf M^{me} Segal, qui a été nommée administratrice le 2 décembre 2011. M^{me} Segal a choisi de recevoir la totalité de ses honoraires sous forme d'UADA et a jusqu'en 2016 pour atteindre l'objectif cible de propriété fixé à 450 000 \$.

GOVERNANCE

RÉGLEMENTATION DE LA GOUVERNANCE

Le conseil et la direction sont d'avis qu'un conseil solide, efficace et indépendant joue un rôle décisif dans l'accroissement durable et à long terme de la valeur pour les actionnaires, dans l'optimisation de la valeur que ceux-ci retirent de leur investissement dans la banque et dans la protection des intérêts des parties intéressées. Le conseil se fait un devoir de respecter des normes élevées de gouvernance dans tous les aspects des affaires de la banque.

Les pratiques en matière de gouvernance de la banque sont réglementées par bon nombre de parties différentes, dont l'organisme de réglementation de la banque, le BSIF, et le conseil tient compte des pratiques exemplaires au Canada et à l'étranger lorsqu'il examine ses pratiques en matière de gouvernance. Nos pratiques :

- 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;
- sont conformes aux exigences applicables de la New York Stock Exchange (la « NYSE ») et de la loi Sarbanes-Oxley, ainsi qu'aux règles applicables de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC »).

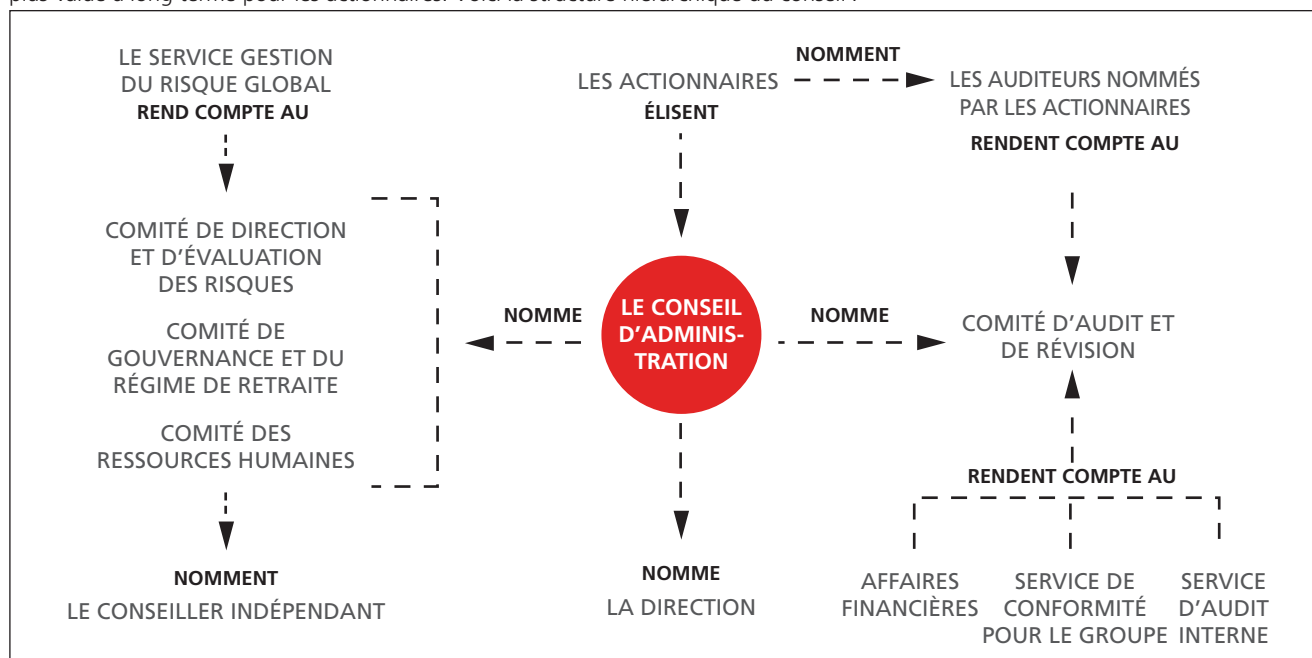
La banque n'est pas tenue de se conformer à la plupart des règles de la NYSE en matière de gouvernance. Toutefois, sauf comme il est résumé à la section portant sur la gouvernance du site Web de la banque (www.banquescotia.com), nos pratiques en matière de gouvernance ne s'écartent pas sensiblement de ces règles.

L'appendice 1 renferme un résumé de nos pratiques de gouvernance, fournit les renseignements supplémentaires exigés par les ACVM et souligne les exigences de la NYSE et de la loi Sarbanes-Oxley qui s'appliquent à la banque. Les rapports des comités figurant dans la présente circulaire de sollicitation de procurations décrivent la composition et les mandats des comités du conseil et soulignent les principales réalisations de ces derniers en 2012.

Les politiques en matière de gouvernance et les chartes des comités sont également accessibles dans la section portant sur la gouvernance du site Web de la banque, et tout actionnaire peut en demander un exemplaire sous forme imprimée auprès de la secrétaire de la banque. D'autres renseignements sur le comité d'audit 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 à la rubrique « Le comité d'audit et de révision de la banque » de la notice annuelle de 2012 de la banque figurant sur le site Web www.sedar.com.

STRUCTURE HIÉRARCHIQUE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

La gouvernance désigne les mécanismes de surveillance en place et la manière dont l'entreprise est dirigée. Le conseil de la banque est élu par les actionnaires afin de superviser la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la banque en vue d'une plus-value à long terme pour les actionnaires. Voici la structure hiérarchique du conseil :



Pour plus de renseignements sur les pratiques en matière de gouvernance de la banque, se reporter à l'appendice 1.

LA GOUVERNANCE EN BREF

	Voir la ou les pages
Douze des 14 candidats aux postes d'administrateur de la banque sont indépendants.	12, 68-69
Depuis 2004, le conseil a un président non dirigeant indépendant.	69
La banque s'est dotée d'une politique en matière de vote majoritaire en 2005 et les actionnaires votent pour les administrateurs individuellement. Si le nombre d'abstentions est supérieur au nombre de voix reçues en sa faveur au cours d'une élection par acclamation, l'administrateur doit remettre sa démission.	68
Le conseil impose des limites à la durée du mandat des administrateurs depuis 2011.	68
La présence des administrateurs aux réunions est indiquée dans leur notice biographique et dans l'ensemble. Tous les administrateurs ont dépassé les exigences en matière de présence aux réunions fixées par le conseil.	6-13
Les comités du conseil ont le pouvoir de retenir les services de conseillers indépendants, s'ils le jugent nécessaire.	72
Le comité de direction et d'évaluation des risques se réunit avec le comité des ressources humaines pour discuter des risques associés aux programmes de rémunération de la banque.	20, 23, 28
Le comité d'audit et de révision, le comité de direction et d'évaluation des risques de même que le comité des ressources humaines ont des exigences relatives aux compétences de leurs membres afin que seuls des administrateurs possédant une expérience adéquate siègent à ces comités.	18, 20, 24, 73
Le conseil et ses comités sont chargés de surveiller l'indépendance des fonctions relatives à l'audit, à la gestion des risques, à la conformité et aux finances de la banque.	18, 20
Lors de chaque réunion du conseil et des comités du conseil, une période est consacrée à la libre discussion en l'absence des membres de la direction.	18-20, 24, 69
Le comité de gouvernance et du régime de retraite, qui se compose d'administrateurs indépendants, est chargé de nommer des candidats potentiels à l'élection aux postes d'administrateur.	19, 70-71
L'efficacité du conseil, de chaque comité et de chacun des administrateurs est évaluée chaque année.	75
Les parties intéressées peuvent communiquer leurs préoccupations et questions au président du conseil, aux administrateurs indépendants de la banque et au président du comité des ressources humaines.	couverture arrière

RAPPORTS DES COMITÉS

Rapport du comité d'audit et de révision

Composition et mandat du comité

Membres : Thomas O'Neill – président et expert financier, John T. Mayberry, Indira V. Samarasekera, Susan L. Segal, Paul D. Sobey et Barbara S. Thomas

Le comité d'audit et de révision :

- surveille la qualité, l'intégrité et l'actualité de l'information financière de la banque;
- remplit le rôle de comité de révision de la banque conformément aux exigences de la Loi sur les banques; à ce titre, il examine les opérations avec des apparentés et surveille les mécanismes de résolution des conflits d'intérêts, entre autres;
- se compose uniquement de membres indépendants, selon les normes d'indépendance de la banque;
- se compose de membres qui possèdent tous des compétences financières au sens des règles des ACVM;
- compte un ou plusieurs membres qui satisfont aux conditions requises pour être des « experts financiers », au sens attribué à l'expression *financial expert* dans les règles de la SEC;
- a délibéré à huis clos en l'absence de la direction lors de chacune des six réunions qu'il a tenues en 2012;
- délibère régulièrement à huis clos avec l'auditeur en chef, le chef des affaires financières, le chef de la conformité et de la réglementation ainsi que les auditeurs nommés par les actionnaires;
- retient les services des auditeurs nommés par les actionnaires de la banque et met fin à leurs services, sous réserve de l'approbation des actionnaires, et évalue leur relation avec la banque, y compris leur indépendance et leurs autres compétences. Les auditeurs nommés par les actionnaires rendent compte directement au comité.

Les autres activités du comité sont décrites plus en détail dans la notice annuelle de 2012 de la banque, qui peut être consultée sur le site Web www.sedar.com. La charte du comité, qui peut être consultée dans la section portant sur la gouvernance du site Web de la banque, dresse la liste complète des obligations et des responsabilités du comité.

Rapport du comité sur ses principales réalisations en 2012

Chaque année, nous (le comité) revoyons notre charte et évaluons notre efficacité à nous acquitter de notre mandat. Nous sommes convaincus que nous nous sommes convenablement acquittés de notre mandat au mieux de nos compétences en ce qui a trait à l'exercice clos le 31 octobre 2012. Nos principales réalisations sont les suivantes :

- **information financière :** nous avons examiné et soumis à l'approbation du conseil les états financiers consolidés intermédiaires et annuels de 2012 ainsi que le rapport de gestion connexe, les communiqués sur les résultats financiers, la notice annuelle de 2012 et le formulaire 40-F;
- **surveillance des contrôles internes :** conformément à notre responsabilité en matière d'intégrité des états financiers de la banque et de présentation de l'information aux actionnaires de celle-ci, nous avons examiné et surveillé les contrôles internes de la banque et nous avons passé en revue sa politique de contrôle interne et avons recommandé au conseil de l'approuver. Le conseil a approuvé cette politique en mars 2012;
- **questions liées à la conformité et à la réglementation :** Nous avons rencontré régulièrement le chef de la conformité et de la réglementation ainsi que le chef de la lutte contre le blanchiment d'argent. Nous avons examiné les rapports trimestriels du Service de conformité pour le groupe ainsi que le rapport annuel sur les programmes de conformité de la banque, y compris le programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes. Nous avons également pris connaissance de rapports préparés par la direction et portant sur divers rapports et conclusions en matière de réglementation;
- **surveillance des fonctions de contrôle :** En tant que comité chargé de surveiller l'indépendance du service des affaires financières, du service de conformité pour le groupe et du service d'audit interne, nous avons approuvé les mandats de ces services, examiné et approuvé leurs ressources et leur structure organisationnelle, et évalué leur efficacité, et il nous incombe de nommer les responsables de chacune de ces fonctions. L'an dernier, nous avons approuvé les nominations du nouveau vice-président à la direction et chef des affaires financières ainsi que du nouveau premier vice-président et auditeur en chef de la banque;
- **questions de révision :** nous avons examiné les rapports portant sur les opérations avec apparentés de la banque, les politiques et les procédures de la banque relatives au règlement des conflits d'intérêts, à la restriction de l'utilisation de renseignements confidentiels, au traitement des plaintes des clients et à la communication d'information aux clients, et recommandé au conseil d'approuver ces politiques et procédures. Le conseil les a approuvées en août 2012;
- **rapport sur la planification de l'audit et déroulement de l'audit :** nous avons examiné le rapport sur la planification de l'audit des auditeurs nommés par les actionnaires de la banque et supervisé le déroulement de leur audit, qui comportait leur opinion relativement à l'efficacité du contrôle interne exercé par la banque à l'égard de l'information financière;
- **examen de la charte :** nous avons examiné la charte du comité de gouvernance et du régime de retraite et avons recommandé à ce dernier d'y apporter des modifications, que nous avons soumises à l'approbation du conseil. Le conseil a approuvé ces modifications en juin 2012.

Rapport du comité de gouvernance et du régime de retraite

Composition et mandat du comité

Membres : N. Ashleigh Everett – présidente, C.J. Chen, John T. Mayberry, Susan L. Segal et Paul D. Sobey

Le comité de gouvernance et du régime de retraite :

- surveille la culture de la banque en matière de gouvernance et avise le conseil quant à la façon d'améliorer la gouvernance de la banque, conformément aux pratiques exemplaires émergentes;
- surveille l'administration du régime de retraite de la Banque Scotia en s'assurant 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;
- identifie et recommande des candidats compétents aux postes d'administrateur, compte tenu des normes d'indépendance des membres du conseil;
- se compose uniquement d'administrateurs indépendants;
- a délibéré à huis clos en l'absence de la direction lors de chacune des six réunions qu'il a tenues en 2012.

Le système de gouvernance de la banque est décrit plus en détail à l'appendice 1 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. La charte du comité, qui se trouve dans la section portant sur la gouvernance du site Web de la banque, dresse la liste complète des obligations et responsabilités du comité.

Rapport du comité sur ses principales réalisations en 2012

Chaque année, nous (le comité) revoyons notre charte et évaluons notre efficacité à nous acquitter de notre mandat. Nous sommes convaincus que nous nous sommes convenablement acquittés de notre mandat au mieux de nos compétences en ce qui a trait à l'exercice clos le 31 octobre 2012. Nos principales réalisations sont les suivantes :

- **relève du conseil** : nous avons examiné le profil, les compétences et l'expertise des membres actuels du conseil et des comités en vue d'évaluer des candidats potentiels aux postes d'administrateur. Nous avons demandé à un conseiller externe de nous prêter assistance à cet égard. Nous avons également planifié la relève au sein du conseil à la lumière des départs à la retraite qui auront lieu à la fin du mandat des administrateurs;
- **évaluations du conseil et du comité** : nous avons examiné les résultats de l'auto-évaluation annuelle du comité, notamment les questionnaires portant sur la gouvernance remplis par les administrateurs ainsi que le processus d'entretien avec les administrateurs et d'évaluation par les pairs. Nous avons également passé en revue les auto-évaluations du comité et élaboré un nouveau système de suivi de résolution des problèmes soulevés lors du processus d'évaluation. Aucun problème important n'a été soulevé lors des évaluations de 2012;
- **rémunération des administrateurs et actionnariat** : nous avons examiné la rémunération des administrateurs et les exigences en matière d'actionnariat et recommandé que le conseil maintienne la rémunération des administrateurs à son niveau actuel et qu'il hausse la rémunération versée au président du conseil afin de l'harmoniser avec celle que touchent ses homologues du groupe de comparaison de la banque. Le conseil a approuvé cette hausse de la rémunération en octobre 2012;
- **examen des pratiques en matière de gouvernance** : nous avons effectué l'examen exhaustif des politiques de gouvernance de la banque, des chartes des comités et autres mandats et avons recommandé au conseil qu'il approuve certaines modifications. Le conseil les a approuvées en juin 2012. Nous avons recommandé que d'autres modifications soient apportées à certaines chartes et aux politiques de gouvernance tout au long de l'exercice, et le conseil a approuvé les modifications proposées. Dans le cadre de nos responsabilités de surveillance de la culture de la banque en matière de gouvernance, nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil une politique en matière de gouvernance des filiales et recommandé au conseil de l'approuver. Il l'a approuvée en octobre 2012;
- **orientation et formation continue** : nous avons surveillé la mise en œuvre du programme de formation continue et examiné les sujets proposés par les administrateurs pour les séances de formation; nous avons tenu compte de ces propositions;
- **information concernant la gouvernance et propositions d'actionnaires** : nous avons examiné l'information sur la gouvernance de la banque figurant dans la présente circulaire de sollicitation de procurations, de même que les réponses de la banque aux propositions d'actionnaires présentées, et nous avons recommandé au conseil de les approuver;
- **questions liées aux régimes de retraite** : nous avons examiné les rapports portant sur les activités du comité d'administration du régime de retraite et de placement de la banque et approuvé la charte de ce comité. Nous avons pris connaissance de rapports portant sur les régimes de retraite mondiaux du Groupe Banque Scotia. Nous avons approuvé de nouveau l'énoncé des politiques et procédures en matière de placement du régime de retraite de Banque Scotia. Nous avons également approuvé les états financiers audités du régime de retraite de la Banque Scotia et recommandé au conseil d'approuver certaines modifications apportées à ce régime de retraite.

Rapport du comité de direction et d'évaluation des risques

Composition et mandat du comité

Membres : Allan C. Shaw – président, Ronald A. Brenneman, David A. Dodge, N. Ashleigh Everett, John C. Kerr, John T. Mayberry, Thomas C. O'Neill et Richard E. Waugh

Le comité de direction et d'évaluation des risques :

- conseille la haute direction sur des questions prioritaires ou ayant une importance stratégique;
- seconde le conseil dans le cadre de ses responsabilités de gestion du risque :
 - en examinant et en approuvant le risque de crédit, le risque lié à l'investissement, le risque de liquidité, le risque opérationnel et le risque de marché;
 - en examinant et en approuvant les risques et les plafonds importants associés aux contreparties, aux secteurs d'activité, aux marchés et au portefeuille;
 - en examinant, en surveillant et en approuvant les politiques, procédures et normes relatives aux risques;
 - à intervalles réguliers, examine les questions d'intérêt public pouvant toucher la banque et en fait un compte rendu au conseil et, au besoin, recommande des politiques à cet égard.
- peut, en sa qualité de comité de direction du conseil, exercer tous les pouvoirs du conseil d'administration, sous réserve des limites prévues par la Loi sur les banques et des autres limites que le conseil d'administration peut fixer de temps à autre, entre les réunions du conseil.

Les membres indépendants du comité ont délibéré à huis clos en l'absence de la direction lors de chacune des neuf réunions tenues par le comité au cours du dernier exercice et ont également rencontré séparément le chef, Gestion du risque lors de chacune de ces réunions.

Le comité compte parmi ses membres les présidents des trois autres comités du conseil.

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

Rapport du comité sur ses principales réalisations en 2012

Chaque année, nous (le comité) revoyons notre charte et évaluons notre efficacité à nous acquitter de notre mandat. Nous sommes convaincus que nous nous sommes convenablement acquittés de notre mandat au mieux de nos compétences en ce qui a trait à l'exercice clos le 31 octobre 2012. Nos principales réalisations sont les suivantes :

- **examen de toute exposition importante aux risques liés au crédit et aux marchés** : nous avons examiné les risques importants liés au crédit et aux marchés tout au long de l'exercice et passé en revue diverses analyses des secteurs d'activité. Nous avons approuvé la stratégie à l'égard du risque lié au crédit de la banque en janvier 2012, une nouvelle politique sur le risque du crédit en mars 2012 et d'autres modifications de cette politique en octobre 2012;
- **examen de politiques liées aux risques** : nous avons examiné le cadre de tolérance au risque de la banque pour 2012, les lignes directrices en matière de gestion du risque-pays de 2012, la politique de 2012 relative au risque structurel et du marché, la politique de gestion des garanties et du risque de liquidité de 2012 ainsi que la politique et le programme portant sur le risque opérationnel de 2012, et avons recommandé au conseil de les approuver;
- **rapports du service Gestion du risque global** : nous avons examiné les rapports trimestriels sur les programmes produits par le service Gestion du risque global (« GRG ») de la banque ainsi que le profil de risque de l'entreprise de la banque;
- **surveillance du GRG** : en tant que comité chargé de la surveillance de l'indépendance du GRG, nous avons examiné les ressources du GRG ainsi que les mandats du chef, Gestion du risque et du GRG. Nous avons supervisé et continuons de superviser l'examen de l'efficacité du GRG réalisé par un tiers indépendant et avons évalué l'efficacité du chef, Gestion du risque;
- **examen des initiatives stratégiques** : nous avons examiné les importantes questions et initiatives stratégiques, notamment l'acquisition par la banque d'ING DIRECT Canada, que le conseil a approuvée en août 2012;
- **plan de gestion de crise** : nous avons examiné avec la direction le plan de gestion de crise (reprise des activités) de la banque avant de le présenter au conseil et au BSIF;
- **rapport sur le risque d'atteinte à la réputation** : nous avons examiné le rapport de la direction sur la gestion du risque d'atteinte à la réputation de la banque et les activités du comité de gestion du risque d'atteinte à la réputation;
- **expérience des membres du comité en gestion des risques** : nous avons examiné la charte du comité et soumis des modifications à l'examen du comité de gouvernance et du régime de retraite et à l'approbation du conseil. Le conseil les a approuvées en juin 2012; ces modifications comprenaient l'exigence que chaque membre du comité ait une compréhension des questions liées à la gestion des risques ou une expérience en affaires connexe, ou encore qu'il soit disposé ou apte à acquérir les connaissances requises dans un délai raisonnable;
- **réunions conjointes avec le comité des ressources humaines** : nous avons modifié notre charte et nos pratiques en vue de tenir des réunions conjointes avec le comité des ressources humaines afin d'évaluer les risques associés aux programmes de rémunération et aux programmes incitatifs importants de la banque (se reporter à la page 28). Nous avons tenu quatre de ces réunions au cours de l'exercice 2012.

LETTRE ADRESSÉE AUX ACTIONNAIRES

Mesdames, Messieurs,

Notre programme de rémunération des hauts dirigeants est fondé sur le principe de versement d'une rémunération en fonction du rendement et sur une gestion prudente des risques afin de motiver les membres de notre direction à exécuter la stratégie de l'ensemble de la banque conformément au degré adéquat de tolérance au risque. Pour vous aider à prendre une décision éclairée quant au vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants, nous nous engageons à vous présenter dans un langage clair et simple nos pratiques en matière de rémunération des hauts dirigeants. Nous sommes heureux de partager avec vous le présent sommaire du rendement de 2012 de la Banque Scotia ainsi que de l'incidence de celui-ci sur la rémunération des hauts dirigeants.

RÉSULTATS SOLIDES EN 2012

En 2012, la Banque Scotia a enregistré des résultats record et elle a atteint ou surpassé tous ses objectifs financiers et opérationnels. Nous avons obtenu des résultats record au cours de huit des 10 derniers exercices, notamment au cours de chacun des trois derniers exercices. Ces résultats sont attribuables à la mise en œuvre de notre stratégie à cinq volets, à l'accent que nous avons mis sur la clientèle, à notre modèle d'affaires direct axé sur la diversification des activités, et à l'accent que nous avons mis sur la gestion des risques et des dépenses.

En 2012, la Banque Scotia a affiché un bénéfice net de 6,5 milliards de dollars, en hausse de 21 % par rapport à celui de 2011. Le bénéfice par action dilué s'est établi à 5,22 \$, en croissance de 15,2 % comparativement à celui de 4,53 \$ pour 2011. Le rendement des capitaux propres est demeuré solide à 19,7 %. Nous avons atteint le meilleur ratio de productivité de toutes les banques canadiennes (52 %). De plus, pour l'exercice écoulé, notre levier opérationnel a été positif, la croissance des revenus surpassant la croissance des dépenses. Même si la croissance économique mondiale a été modérée à lente, nous avons généré un rendement total pour les actionnaires positif de 7,6 % en 2012 (se reporter aux graphiques du rendement aux pages 56 et 57). Nous avons réalisé le meilleur rendement des capitaux propres moyens sur cinq ans parmi nos pairs et avons généré de façon constante des rendements totaux pour les actionnaires à long terme supérieurs, y compris un rendement annuel composé sur 10 ans de 13,0 % et un rendement annuel composé sur 20 ans de 15,6 %.

Ces résultats illustrent pleinement le succès de la stratégie à cinq volets de la Banque Scotia :

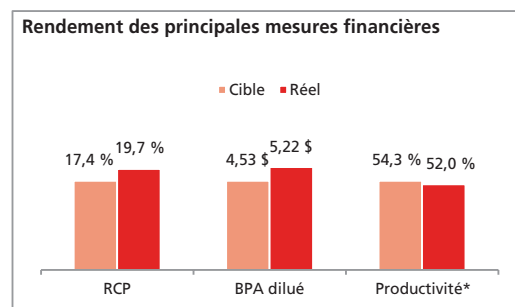
1. croissance durable et rentable des revenus;
2. gestion du capital et de la situation financière;
3. leadership;
4. gestion prudente du risque et tolérance raisonnable au risque;
5. efficacité et gestion des dépenses.

Outre des résultats financiers solides, les mesures non financières, dont le service à la clientèle, la gestion des risques, l'engagement des salariés et la responsabilité sociale, ont affiché un bon rendement (se reporter à notre tableau de bord équilibré pour l'ensemble de la banque qui figure à la page 36). La Banque Scotia a également été désignée comme **banque de l'année à l'échelle mondiale** par la revue *The Banker*, publication du *Financial Times*. Nous avons remporté sept prix supplémentaires dans diverses catégories, dont celui de **banque de l'année pour les Amériques**. Aucune banque canadienne n'avait remporté ces prix prestigieux auparavant. Nous avons également reçu le titre de **banque de l'année au Canada**.

RÉMUNÉRATION EN FONCTION DU RENDEMENT

La Banque Scotia a obtenu des résultats solides à l'égard des mesures financières et non financières et a amélioré considérablement plusieurs données du tableau de bord équilibré, notamment la collaboration entre les services et les secteurs d'activité, une des mesures les plus importantes si l'on veut améliorer les activités de ventes croisées et atteindre une croissance interne. Nos données relatives à l'engagement des salariés se sont également améliorées considérablement selon le sondage Point de vue, qui porte sur l'engagement des salariés et que nous réalisons chaque année. Une évaluation indépendante dirigée par le chef, Gestion du risque a révélé que la Banque Scotia exerce ses activités conformément à son degré approuvé de tolérance au risque, que les dotations existantes sont adéquates et qu'il est donc inutile de

Rendement des mesures financières de notre tableau de bord équilibré



* Le ratio de productivité plus faible reflète notre meilleur rendement.

Rendement des mesures non financières de notre tableau de bord équilibré

- Responsabilité sociale : la banque a été incluse dans le Dow Jones Sustainability Index (Amérique du Nord)
- Engagement des salariés : le niveau de satisfaction des salariés de la Banque Scotia est demeuré solide à l'échelle mondiale et la Banque Scotia continue de figurer dans la tranche de 10 % des institutions financières mondiales ayant obtenu le niveau de satisfaction des salariés le plus élevé
- Service à la clientèle : la loyauté de la clientèle du Réseau canadien continue d'excéder les cibles

rajuster le montant global des primes en fonction du risque. Notre bénéfice tient compte des profits substantiels non récurrents liés à la vente d'importants actifs immobiliers. Le conseil a ajusté à son gré la prime pour qu'elle tienne compte de ces profits non récurrents ainsi que du rendement de la banque selon le tableau de bord équilibré, comme l'indique le rapprochement à la page 37.

Le conseil a approuvé la rémunération directe totale du chef de la direction, M. Rick Waugh, qui a été fixée à 11 100 000 \$, soit une hausse de 5 % par rapport à sa rémunération directe totale de 2011. Les modifications apportées à la rémunération directe totale de chacun de nos membres de la haute direction visés dépendent du rendement global de la banque par rapport à sa cible de même que des résultats de leur secteur d'activité respectif et de leur rendement individuel. Plus précisément, la rémunération directe totale de MM. Durland et McDonald a respectivement augmenté de 14 % et de 5 %, ce qui est comparable à la hausse d'un exercice à l'autre de leurs résultats commerciaux respectifs au sein du secteur Services bancaires et marchés mondiaux. La rémunération de chaque membre de la haute direction visé est décrite plus en détail dans l'analyse de la rémunération. Les graphiques figurant aux pages 56 et 57 montrent également qu'il existe une corrélation entre la tendance au chapitre de la rémunération gagnée par les membres de la haute direction visés, d'une part, et le rendement de la banque de même que le rendement pour les actionnaires, d'autre part.

NOTRE DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Les pratiques en matière de rémunération des hauts dirigeants de la Banque Scotia reflètent la surveillance exercée par le conseil, le respect des règlements, la gestion prudente des risques et l'harmonisation avec la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Voici les éléments essentiels de nos pratiques en matière de rémunération des hauts dirigeants :

- le conseil surveille de façon rigoureuse toutes les politiques et pratiques en matière de rémunération des hauts dirigeants et a le pouvoir ultime de rajuster le montant global des incitatifs pour l'harmoniser avec les risques et le rendement;
- le comité des ressources humaines retient les services d'un conseiller en rémunération indépendant qui relève directement de lui et qui ne fournit aucun service à la direction;
- pour satisfaire aux attentes des organismes de réglementation et des parties intéressées, nous revoyons continuellement nos pratiques et politiques en fonction de normes et de pratiques exemplaires qui sont de plus en plus strictes. Le président du conseil et le président du comité des ressources humaines se réunissent régulièrement avec divers actionnaires et représentants d'organismes de réglementation et d'organismes de gouvernance pour assurer des communications transparentes ainsi que la conformité avec les nouveaux règlements et lignes directrices;
- les membres de notre comité de direction et d'évaluation des risques ainsi que le chef, Gestion du risque assistent aux délibérations du comité des ressources humaines portant sur les incitatifs pour s'assurer que les facteurs de risque sont harmonisés avec la tolérance au risque de la banque (pour obtenir de plus amples renseignements sur la gestion des risques, se reporter aux pages 26 et 27);
- notre processus de prise de décisions et de gestion des risques fondé sur des principes s'étend à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques et des pratiques en matière de rémunération des hauts dirigeants visant à dissuader la prise de risques inadéquats;
- les pratiques exigent que nous attribuions une proportion élevée de la rémunération variable sous forme d'incitatifs à base de titres de capitaux propres de sorte que la rémunération incitative différée des cadres dirigeants se situe dans une fourchette allant de 60 % à 86 %, ce qui, conjointement avec les exigences relatives à l'actionnariat après le départ à la retraite que nous avons mises en place, assure une harmonisation à long terme avec la valeur pour les actionnaires;
- pour protéger les intérêts des actionnaires et harmoniser la rémunération des hauts dirigeants avec la valeur à long terme pour les actionnaires et un code d'éthique adéquat, nous avons adopté une politique de récupération qui exige que la rémunération en fonction du rendement soit remboursée en cas de déclaration fausse ou trompeuse importante ou de violation des règles de conformité ou de notre *Code d'éthique*.

Nous appliquons rigoureusement ces pratiques afin que nos hauts dirigeants reçoivent une rémunération adéquate conformément aux principes de versement d'une rémunération en fonction du rendement et de gestion prudente des risques. Vous trouverez de plus amples renseignements sur nos pratiques et nos programmes en matière de rémunération des hauts dirigeants à la rubrique « Les pratiques exemplaires en matière de rémunération des hauts dirigeants en bref » qui se trouve aux pages 25 et 26 et à la rubrique « Renseignements détaillés sur les programmes de rémunération des hauts dirigeants » qui se trouve aux pages 29 à 35.

COMMUNICATION TRANSPARENTE

La communication transparente constitue un élément essentiel de nos pratiques en matière de rémunération des hauts dirigeants. Nous nous engageons à améliorer constamment nos pratiques en matière de communication d'information, notamment à utiliser un langage clair, à suivre des pratiques exemplaires et à respecter tous les règlements applicables.

Nous sommes fiers que la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance ait reconnu l'information sur la rémunération des hauts dirigeants figurant dans la circulaire de sollicitation de procurations de 2011 de la banque comme un modèle d'application de pratiques exemplaires. Nous avons également obtenu des commentaires positifs à cet égard de la part de nos actionnaires, notamment d'Institutional Shareholder Services, société de services-conseils en matière de procurations. Les résultats du vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants de la banque sont demeurés solides et se sont même améliorés à l'assemblée de 2012 (94,4 %) par rapport à celle de 2011 (92,6 %).

Encouragée par ces commentaires positifs, la Banque Scotia continuera d'expliquer en langage clair et simple sa démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants ainsi que sa façon d'évaluer cette rémunération.

Nous vous remercions de votre confiance et de l'appui que vous manifestez à l'égard de nos pratiques en matière de rémunération en votant en faveur de notre démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants. Comme toujours, nous vous invitons à formuler vos commentaires ou questions en écrivant à executive.compensation@scotiabank.com.

Le président du comité des ressources humaines,



John C. Kerr

Le président du conseil,



John T. Mayberry

RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Composition et mandat du comité

Membres : John C. Kerr – président, Ronald A. Brenneman, Indira V. Samarasekera, Allan C. Shaw et Barbara S. Thomas.
Membre d'office : John T. Mayberry.

Le comité des ressources humaines compte cinq membres qui possèdent collectivement les connaissances, l'expérience et le bagage en rémunération, en ressources humaines, en finances, en gestion des risques et en leadership/gestion commerciale générale dont le comité a besoin pour pouvoir remplir son mandat. Une description de l'expérience et des compétences des membres du comité des ressources humaines se trouve à la page 24.

Tous les membres du comité sont des administrateurs indépendants. Leur indépendance est reconfirmée chaque année au moyen d'un questionnaire fondé sur les normes d'indépendance des administrateurs. Aucun membre n'a été haut dirigeant de la banque.

Le comité des ressources humaines est responsable de ce qui suit :

- voir à ce que nous ayons en place des leaders efficaces et des plans de relève solides;
- examiner nos principes en matière de rémunération et veiller à ce qu'ils soient harmonisés avec notre stratégie de rémunération en fonction du rendement de même qu'avec notre tolérance au risque;
- surveiller les tendances en matière de rémunération et de gouvernance, se tenir au fait des exigences réglementaires et surveiller la conformité;
- examiner les importants programmes de rémunération et faire des recommandations au conseil relativement aux régimes de rémunération;
- examiner l'information portant sur la rémunération et recommander son approbation au conseil avant sa publication.

La charte du comité des ressources humaines, qui se trouve à la section portant sur la gouvernance du site Web de la banque, contient la liste complète des obligations et responsabilités du comité. Le comité la revoit chaque année et la met à jour, au besoin, pour refléter les pratiques exemplaires.

Chaque membre du comité siège également à un comité connexe du conseil afin que les décisions soient éclairées par les travaux de ces comités et harmonisées avec ceux-ci.

COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES	COMITÉ D'AUDIT ET DE RÉVISION	COMITÉ DE GOUVERNANCE ET DU RÉGIME DE RETRAITE	COMITÉ DE DIRECTION ET D'ÉVALUATION DES RISQUES
John C. Kerr, président			Membre
Ronald A. Brenneman			Membre
Indira V. Samarasekera	Membre		
Allan C. Shaw			Président
Barbara S. Thomas	Membre		
John T. Mayberry*	Membre	Membre	Membre

* Président du conseil et membre d'office du comité des ressources humaines. Membre du comité d'audit et de révision, du comité de direction et d'évaluation des risques ainsi que du comité de gouvernance et du régime de retraite.

Rapport du comité sur ses principales réalisations en 2012

Chaque année, le comité des ressources humaines crée et met en œuvre un plan de travail détaillé, et procède à un examen de l'efficacité afin de s'assurer de remplir son mandat. Nous estimons que nous avons exécuté notre plan de travail et que nous nous sommes acquittés de notre mandat au mieux de nos compétences cette année. En 2012, nous avons pris les mesures suivantes :

- **faire des recommandations au conseil en matière de rémunération des hauts dirigeants :** pour ce qui est de la rémunération devant être attribuée à notre chef de la direction, aux personnes qui relèvent directement de lui, de même qu'à tous les vice-présidents à la direction;
- **examiner les programmes de rémunération :** nous avons tenu compte de l'évolution des pratiques exemplaires, surtout en ce qui a trait à l'harmonisation de la rémunération avec le profil et l'horizon de risque de la banque. Nous avons continué de revoir l'harmonisation de nos politiques et programmes en matière de rémunération avec l'évolution des pratiques exemplaires ainsi que les principes en matière de rémunération publiés par l'Institute of International Finance (l'« IIF »), le Conseil de stabilité financière (le « CSF »), la Financial Services Authority (la « FSA ») et la CCBG;
- **examiner et approuver des mandats :** pour les dirigeants à l'échelon de vice-président à la direction ou à un échelon supérieur;
- **planifier la relève :** en 2012, nous avons poursuivi l'exécution d'un processus bien défini d'évaluation et de formation de candidats à la succession du chef de la direction. Nous avons notamment procédé à des entrevues avec des candidats et examiné diverses évaluations du leadership. À chaque réunion, le comité a discuté des progrès en matière de formation des candidats avec la direction (le chef de la direction, le vice-président du conseil et chef de l'exploitation, ainsi que le chef, Groupe Ressources humaines et communications mondiales) et à huis clos. Cet examen détaillé a culminé avec la nomination du président actuel. Se reporter aux pages 66 et 67 pour obtenir plus de détails sur la planification de la relève;
- **surveiller la stratégie en matière de leadership :** en 2012, nous avons évalué l'efficacité et les résultats de la stratégie en matière de leadership qui s'applique à tous les postes de haut dirigeant ainsi que le rendement, les compétences, l'expérience et les qualifications de tous les membres de la haute direction. Nous avons également évalué des candidats potentiels pour tous les postes clés au sein de la banque, notamment le poste de chef de la direction. Afin d'obtenir un point de vue équilibré, cette évaluation est

effectuée de façon indépendante dans le cadre de discussions et d'interactions directes ainsi que conjointement avec le chef de la direction, le vice-président du conseil et chef de l'exploitation ainsi que le chef, Groupe Ressources humaines et communications mondiales;

- **rencontrer les actionnaires et les organismes de réglementation** : pour discuter de notre philosophie en matière de rémunération des hauts dirigeants et de l'information s'y rapportant et pour régler des questions particulières;
- **examiner la conformité avec les exigences du Remuneration Code de la FSA (le « Code »)** : pour s'assurer que les politiques et pratiques en matière de rémunération ainsi que les attributions finales octroyées aux employés à risque important (les « employés visés par le Code ») du Royaume-Uni étaient conformes au Code;
- **tenir des rencontres conjointes avec le comité de direction et d'évaluation des risques du conseil** : pour donner au chef, Gestion du risque et aux membres du comité de direction et d'évaluation des risques l'occasion de discuter des risques associés à la structure et au financement des principaux programmes de rémunération de la banque.

Expérience et compétences des membres du comité des ressources humaines

Les membres du comité des ressources humaines jouissent collectivement d'une expérience et de compétences importantes dans la gestion, le leadership et la gouvernance de ressources humaines, que le comité utilise pour prendre des décisions justes et équilibrées sur une vaste gamme de questions liées à la rémunération et aux ressources humaines. Chaque membre apporte au comité une expérience et une perspective uniques, qui améliorent le processus décisionnel de ce dernier. Tous les membres de ce comité sont des administrateurs indépendants. Aucun d'entre eux n'a été haut dirigeant de la banque.

John C. Kerr (président) est un membre de longue date du conseil et du comité des ressources humaines. En effet, il siège au conseil depuis 13 ans et au comité des ressources humaines depuis huit ans. Il met au profit du comité ses connaissances au sujet des politiques, des pratiques et des antécédents de gouvernance des ressources humaines de la banque. Le comité bénéficie également de l'expérience inestimable de M. Kerr dans la rémunération de hauts dirigeants et la gouvernance en tant que président du conseil de Lignum Investments Ltd., société fermée située en Colombie-Britannique.

Ronald A. Brenneman siège également depuis de nombreuses années au conseil et au comité des ressources humaines. En effet, il est administrateur depuis 12 ans et membre du comité des ressources humaines depuis huit ans. Il met à contribution son expérience dans le leadership, les ressources humaines et les marchés énergétiques ainsi que la gouvernance des ressources humaines en tant qu'ancien vice-président directeur du conseil de Suncor Énergie Inc. et d'ancien président et chef de la direction de Petro-Canada. En tant que président du comité des ressources de gestion et de la rémunération de BCE Inc. et membre du comité des ressources humaines et rétributions de WestJet Airlines Ltd., M. Brenneman jouit d'une expérience directe en lien avec ses responsabilités.

Indira V. Samarasekera s'est jointe au conseil en 2008 et au comité des ressources humaines en 2009. M^{me} Samarasekera possède des compétences dans le leadership et le milieu universitaire acquises à l'extérieur du secteur privé. Elle jouit d'une longue expérience dans les services-conseils aux universités et aux gouvernements à titre de présidente et de vice-rectrice de l'université de l'Alberta, d'ancienne vice-présidente, Recherche de l'université de la Colombie-Britannique ainsi que d'ancienne membre du comité consultatif sur le renouvellement de la fonction publique, ce qui lui permet d'équilibrer les compétences du comité et de lui apporter un autre point de vue. De plus, en tant que membre du conseil du Conference Board du Canada et du Conseil des sciences, de la technologie et de l'innovation du Canada, M^{me} Samarasekera possède des compétences dans la gouvernance dans les secteurs public et social sur des questions liées aux ressources humaines.

Allan C. Shaw est membre du conseil d'administration depuis 26 ans. M. Shaw a siégé au comité des ressources humaines entre 1995 et 2004 et siège à ce comité depuis 2009. Il jouit d'une vaste expérience dans le leadership, la gouvernance et la gestion du risque, qu'il a acquise et continue d'acquérir en présidant le comité de direction et d'évaluation des risques de la banque et en tant que président du conseil non dirigeant actuel et ancien président du conseil et chef de la direction de The Shaw Group Holding Limited, fonction qu'il a exercée pendant près de 20 ans.

Barbara S. Thomas siège au conseil d'administration depuis huit ans et au comité des ressources humaines depuis cinq ans. Elle a fait partie de la haute direction d'Ocean Spray Company (en tant que membre du conseil et chef de la direction intérimaire), de Pillsbury Canada Ltd. et de Warner-Lambert Consumer Healthcare Company et siégé au conseil de Spectrum Brands, Inc. et de The Dial Corporation. M^{me} Thomas est actuellement membre du conseil d'administration de Blue Cross/Blue Shield Companies de la Floride. M^{me} Thomas met à contribution sa vaste expérience dans la rémunération de dirigeants, le recrutement et la gouvernance. Elle apporte un point de vue externe à l'industrie des services financiers.

Conseiller indépendant

Pour accomplir nos fonctions, nous retenons les services d'un conseiller indépendant et compétent. Nous avons en place une politique en matière de conseillers indépendants, qui précise la portée des services que peut rendre notre conseiller. Pour que les services ne soient pas compromis, la politique précise ce qui suit :

- la direction n'utilise pas les services du conseiller indépendant;
- les honoraires sont déclarés à chaque réunion du comité, et tous les honoraires versés au conseiller indépendant sont communiqués, conjointement avec une description détaillée de toutes les activités connexes;
- lors de chaque réunion, nous tenons une période de délibérations à huis clos avec le conseiller indépendant, en l'absence de la direction.

En 2012, Frederic W. Cook & Co., Inc. (« FWC ») a rendu les services suivants au comité des ressources humaines à titre de conseiller indépendant :

- un examen des pratiques de rémunération de nos hauts dirigeants et de la structure du programme de rémunération ainsi qu'une analyse de la rémunération du chef de la direction par rapport à celle que versent les concurrents de la banque, qui permettent d'établir le niveau et la composition de la rémunération d'après les pratiques exemplaires et le rendement;
- des mises à jour sur l'évolution des tendances et les nouvelles tendances en matière de rémunération des hauts dirigeants et de gouvernance;
- un aperçu des niveaux et de la composition de la rémunération totale convenables, compte tenu des pratiques de la concurrence et de notre rendement;
- un examen des documents avant les réunions, suffisamment à l'avance pour pouvoir déterminer les questions dont le comité des ressources humaines pourra tenir compte lors de son évaluation des propositions concernant la structure du programme de rémunération.

Le comité des ressources humaines a retenu les services de FWC en septembre 2009, après avoir examiné les services offerts par diverses sociétés d'experts-conseils. Les honoraires versés à FWC au cours des exercices 2011 et 2012 en contrepartie des services qu'il a rendus exclusivement au comité à titre de conseiller indépendant sont présentés dans le tableau ci-après. FWC n'a rendu aucun autre service à la banque durant l'un ou l'autre de ces exercices. FWC a confirmé à la banque que la rémunération qu'elle lui a versée est négligeable par rapport à l'ensemble de ses revenus et que son indépendance n'était donc pas compromise par celle-ci.

	EXERCICE 2012	EXERCICE 2011
Honoraires liés à l'établissement de la rémunération des hauts dirigeants	108 179 \$	118 535 \$
Autres honoraires	—	—

LES PRATIQUES EXEMPLAIRES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS EN BREF

PRATIQUE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS	PAGE
• Une lettre du président du conseil et du président du comité des ressources humaines adressée aux actionnaires résume notre démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants.	21, 22
• Nos programmes de rémunération sont harmonisés avec la stratégie de l'ensemble de la banque.	26
• Le conseil peut, à son gré, réduire ou suspendre le financement des régimes incitatifs annuels et fondé sur des titres de capitaux propres si les résultats sont considérablement inférieurs aux attentes ou réduire les paiements à l'acquisition en raison du risque.	27, 31, 33
• Le chef, Gestion du risque et la Gestion du risque global examinent tous les principaux régimes incitatifs du point de vue de la conception, évaluent l'opportunité de tenir compte d'autres risques lors de l'établissement du montant global des incitatifs attribués à nos principaux régimes incitatifs et vérifie s'ils reflètent notre tolérance au risque.	27, 28, 37
• Les attributions font l'objet d'essais dans des conditions critiques de sorte que la rémunération est harmonisée de façon appropriée avec le rendement dans des scénarios prévisibles.	27, 28
• Nous avons mis en place une politique de récupération aux termes de laquelle la rémunération liée au rendement doit être remboursée en cas de déclaration fausse ou trompeuse importante ou de violation des règles de conformité ou du <i>Code d'éthique</i> .	27
• Le groupe chargé de l'audit interne de la banque examine chaque année nos programmes et nos pratiques en matière de rémunération et fait directement un compte rendu à cet égard au comité des ressources humaines.	28
• Des renseignements détaillés sont fournis sur les institutions financières faisant partie de nos groupes de référence afin de fixer la rémunération en fonction du rendement.	29, 56-57
• La rémunération des hauts dirigeants est harmonisée avec les intérêts des actionnaires au moyen d'un élément « à risque » important et est liée aux rendements futurs à moyen et à long terme.	29, 30
• Une fois les options attribuées, leur prix ne peut être révisé et elles ne peuvent être échangées contre des options assorties d'un prix inférieur.	58, 59
• Les exigences concernant l'actionnariat applicables aux cadres dirigeants demeurent en vigueur à la retraite.	34, 35
• Il est interdit à nos salariés de prendre part à des ventes à découvert et d'acheter ou de vendre des options d'achat et de vente relativement à nos titres. Certains de nos cadres dirigeants doivent également obtenir au préalable l'approbation de notre service de conformité avant d'acheter ou de vendre nos titres, y compris des options d'achat d'actions.	35
• Le tableau sommaire de la rémunération indique la rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés au cours des trois derniers exercices.	45
• Nous déclarons les attributions fondées sur des actions et des options octroyées après la fin de l'exercice conformément aux décisions prises durant l'examen de la rémunération de 2012.	45
• Les prestations de retraite annuelles payables à la fin de l'exercice et à 65 ans sont communiquées pour les membres de la haute direction visés.	51

PRATIQUE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS	PAGE
• Nous avons indiqué la rémunération versée aux hauts dirigeants dont les gestes risquent d'avoir une incidence importante sur le risque auquel est exposée la banque, conformément aux principes du CSF.	55, 56
• Des exigences concernant l'actionnariat après le départ à la retraite sont communiquées en fonction de l'échelon du haut dirigeant et exprimées selon un multiple du salaire de base et le nombre d'années avant la retraite.	34, 35
• Un tableau de bord équilibré pour l'ensemble de la banque, divisé en catégories, mesures du rendement, niveaux cibles et réalisations, est fourni.	36
• L'évaluation des incitatifs annuels tient compte des mesures de rendement financières et non financières.	31
• Le comité d'attribution des primes, qui est composé des hauts dirigeants œuvrant au sein des fonctions de contrôle de la banque, examine les cibles et la structure des régimes incitatifs et le financement des principaux régimes.	28
• Le comité d'examen de la rémunération, qui est composé des chefs de la gestion du risque, de la conformité, de l'audit et de la rétribution globale, examine les postes clés qui nécessitent la prise de risques aux fins d'harmonisation de la rémunération avec la tolérance au risque de la banque.	28
• Un tableau de bord des risques formel est utilisé pour évaluer les divers types de risques ainsi que la mesure dans laquelle le montant global des incitatifs reflète adéquatement ces risques à l'appui du rapport indépendant présenté par le chef, Gestion du risque au comité des ressources humaines.	30, 37
• La rémunération des salariés qui gèrent des risques et les critères qui définissent ces salariés ainsi que d'autres renseignements qualitatifs sont fournis, conformément aux exigences du troisième pilier de Bâle II.	54, 55

À PROPOS DE LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS À LA BANQUE SCOTIA

Stratégie de la banque

La stratégie de la banque s'articule autour de cinq priorités clés qui nous placent en position favorable pour continuer le succès à long terme : la croissance durable et rentable des revenus, la gestion efficace du capital et de la situation financière, le développement du leadership, la gestion prudente du risque et la tolérance au risque ainsi que l'efficacité et la gestion des dépenses.

Pour atteindre ses objectifs stratégiques, la banque utilise un tableau de bord équilibré afin d'évaluer le rendement selon de multiples variables qualitatives et quantitatives. Le tableau de bord équilibré constitue un outil important dans l'évaluation du rendement global de la banque et un facteur clé dans l'établissement de la rémunération incitative annuelle de nos hauts dirigeants. Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du tableau de bord équilibré de la banque, veuillez vous reporter à la page 36.

Philosophie : rémunération en fonction du rendement

Nos programmes de rémunération des hauts dirigeants aident la banque à créer une valeur durable pour les actionnaires comme suit :

- en attirant des hauts dirigeants de haut calibre qui peuvent faire progresser notre stratégie;
- en motivant les hauts dirigeants à agir dans l'intérêt de nos actionnaires et de nos autres parties intéressées;
- en récompensant les hauts dirigeants qui font preuve de leadership et qui atteignent des objectifs stratégiques.

Comme notre philosophie repose sur le versement d'une rémunération en fonction du rendement, nous mettons beaucoup l'accent sur la rémunération à risque. Par conséquent :

- lorsque nous atteignons nos objectifs, nous pouvons nous attendre à ce que nos hauts dirigeants reçoivent une rémunération totale correspondant environ à la médiane de celle qui est versée sur le marché;
- lorsque nous dépassons nos objectifs, nous pouvons nous attendre à ce que nos hauts dirigeants reçoivent une rémunération supérieure à la médiane de celle qui est versée sur le marché;
- lorsque nous n'atteignons pas nos cibles, nous pouvons nous attendre à ce que nos hauts dirigeants reçoivent une rémunération inférieure à la médiane de celle qui est versée sur le marché.

Principes : gestion des risques, accent sur la banque et conformité

Lorsque nous concevons nos programmes de rémunération des hauts dirigeants, nous nous assurons que la stratégie d'entreprise, les produits et la rémunération sont établis en fonction de la tolérance au risque de la banque.

- **Le risque est géré de façon prudente** : ainsi, toutes les cibles de rendement de la banque et tous les objectifs des secteurs d'exploitation ou des hauts dirigeants peuvent être atteints conformément aux politiques en matière de risque, aux plafonds, aux processus et aux normes établis. Le conseil approuve les principaux paramètres sur lesquels reposent nos régimes de rémunération incitative.
- Nous dissuadons les hauts dirigeants de prendre des risques déraisonnables et excessifs en leur offrant une rémunération incitative grâce à une combinaison d'incitatifs annuels, à moyen et à long terme qui reflètent notre profil de risque et en reportant une tranche importante de la rémunération incitative versée à nos cadres dirigeants et aux autres salariés dont les gestes ont une incidence importante sur notre exposition au risque. Nous imposons également des plafonds au financement des incitatifs de rendement annuels, nous réalisons des essais dans des conditions critiques et établissons des exigences en matière d'actionnariat et de conservation des actions après le départ à la retraite pour assurer une harmonisation des intérêts à long terme.
- Le chef, Gestion du risque et la Gestion du risque global (« GRG ») examinent tous les régimes importants du point de vue de la conception pour être certains qu'ils reflètent le cadre de tolérance au risque de la banque. Le chef, Gestion du risque évalue

l'opportunité de rajuster le risque de crédit, le risque lié au marché ou le risque opérationnel (y compris le risque d'atteinte à la réputation) ou d'autres risques lors de l'établissement du montant global des incitatifs (comme le risque de concentration, le risque hors bilan et le risque de liquidité) alloués aux régimes ou à un haut dirigeant en particulier, surveille tous les régimes incitatifs afin de s'assurer qu'ils respectent la tolérance au risque de la banque et recommande des rajustements au comité des ressources humaines et au comité de direction et d'évaluation des risques, s'il y a lieu. Le chef, Gestion du risque examine les sommes accumulées pour nos principaux régimes incitatifs afin de vérifier si les fonds sont adéquatement utilisés.

- La banque calcule la création de valeur pour les actionnaires à l'aide du rendement des capitaux propres (« RCP ») et elle surveille de près le RCP en fonction d'une cible bien établie et du coût du capital pour s'assurer qu'elle crée une valeur appréciable pour les actionnaires.
- Avant de verser des attributions à moyen terme à l'acquisition, le chef, Gestion du risque évaluera si des risques potentiels doivent être reflétés dans la somme acquise. Le comité des ressources humaines et le comité de direction et d'évaluation des risques apporteront aux paiements les rajustements nécessaires en cas de risques importants ou de besoins en capitaux.
- Nous avons également une politique de récupération qui s'applique à tous les vice-présidents et aux dirigeants occupant un poste de niveau supérieur, à tous les directeurs généraux et aux titulaires de postes de niveau supérieur au sein de Services bancaires et marchés mondiaux, de même qu'à des salariés désignés qui occupent des postes de niveau inférieur à ceux de vice-président et de directeur général. Les titulaires de ces postes renonceront aux attributions en cours ou rembourseront la rémunération qui leur aura été versée antérieurement s'ils violent personnellement des règles de conformité ou le Code d'éthique. Ces mesures de récupération s'appliquent également en cas de déclaration fausse ou trompeuse importante au cours de l'exercice où l'octroi a été effectué dans le secteur de responsabilité du haut dirigeant. Ces dispositions s'appliquent à tous les régimes incitatifs et régimes fondés sur des titres de capitaux propres annuels.
- Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de réduire ou de ne pas effectuer un paiement aux termes de nos régimes incitatifs annuels si les résultats sont sensiblement inférieurs aux attentes. Au moment de prendre ces décisions en matière de rémunération, le conseil tient compte des ratios du capital projetés de la banque selon le rapport annuel sur la suffisance des capitaux propres de la banque remis au conseil. Le conseil peut, à son gré, choisir de ne pas octroyer une partie ou la totalité de la rémunération incitative à moyen et à long terme. De plus, il peut, à son gré, choisir de réduire la valeur des paiements à l'acquisition des droits relatifs à des attributions octroyées antérieurement.
- **Les mesures utilisées dans le cadre de nos régimes incitatifs sont attentivement examinées par notre équipe de direction des cadres dirigeants :** nous avons un comité composé du chef de la direction, du président, des chefs des secteurs d'exploitation, du chef, Gestion du risque, du chef de l'exploitation de même que du chef, Groupe Ressources humaines et communications mondiales, appelé le Comité de l'investissement dans les ressources humaines (le « CIRH »), qui donne à la haute direction la possibilité d'examiner et d'évaluer les mesures clés utilisées dans le cadre de notre régime d'encouragement annuel et d'en discuter du point de vue des politiques générales et de l'ensemble des risques. Le mandat général du CIRH est d'examiner et d'approuver les objectifs, stratégies, politiques et programmes en matière de ressources humaines, nouveaux et mis à jour, pour l'ensemble de la banque afin qu'ils soient harmonisés avec les priorités et les objectifs commerciaux de la banque, ainsi qu'avec les besoins de nos employés et de nos parties intéressées.
- **Le comité de direction et d'évaluation des risques examine la conception et les résultats des régimes incitatifs :** les membres du comité de direction et d'évaluation des risques et les membres du comité des ressources humaines se réunissent pour examiner et approuver la conception, les paramètres, les cibles et les paiements de nos principaux programmes incitatifs.
- **Les principales fonctions de gérance et de soutien sont axées sur l'ensemble des intérêts de la banque :** ainsi, la rémunération versée aux hauts dirigeants responsables des secteurs comme la gestion des risques, les services juridiques, la conformité, les finances, l'audit interne et les ressources humaines est liée au rendement de l'ensemble de la banque plutôt qu'à celui d'un secteur d'exploitation qu'ils peuvent soutenir.
- **Indépendance des fonctions de contrôle :** pour accroître l'indépendance des fonctions de contrôle (finances, gestion des risques, audit interne et conformité), les chefs des fonctions de contrôle ont le dernier mot sur l'embauche, la rémunération et les évaluations de rendement de titulaires de postes clés.
- **Les titulaires des postes clés comportant des risques font l'objet d'examen spéciaux :** le comité d'examen de la rémunération, dont font partie, entre autres, les chefs de la gestion des risques, de la conformité, de l'audit interne et de la rétribution globale, effectue un examen pour s'assurer qu'il existe une corrélation adéquate entre, d'une part, les attributions que l'on projette d'octroyer et, d'autre part, le respect de nos politiques, de nos lignes directrices et des limites de notre tolérance au risque par les titulaires de postes susceptibles d'avoir une incidence importante sur les risques. Il est essentiel de procéder ainsi pour refléter des risques et des questions de conformité dont il est difficile de rendre compte d'un point de vue purement quantitatif.
- **Les programmes de rémunération sont examinés indépendamment de la direction :** notre groupe chargé de l'audit interne examine chaque année nos programmes et pratiques de rémunération et rend directement compte des résultats au comité des ressources humaines. Les résultats de l'examen indépendant sont également fournis au BSIF. L'examen porte sur l'ensemble des régimes et programmes de rémunération importants et comprend une évaluation du caractère approprié de ces régimes et programmes par rapport à nos objectifs organisationnels et à notre profil de risque, de même que par rapport aux principes et standards du CSB et une évaluation du caractère approprié des sommes versées relativement au risque.

Processus d'examen de la rémunération annuelle

Chaque année, le comité des ressources humaines examine la rémunération globale des hauts dirigeants de la banque, dont le chef de la direction, les hauts dirigeants qui relèvent directement de lui, les vice-présidents à la direction et les membres de la haute direction de Services bancaires et marchés mondiaux. Le comité examine également la rémunération des employés clés assujettis à la réglementation

dans différents domaines. De plus, il examine les recommandations importantes en matière de rémunération individuelle. Le comité des ressources humaines, conjointement avec le comité de direction et d'évaluation des risques, examine les recommandations en matière d'attributions globales aux fins des rajustements du salaire de base, des attributions annuelles ainsi que des attributions à base de titres de capitaux propres pour tous les autres hauts dirigeants de la banque.

Le processus d'examen en bref

Direction

Ressources humaines

- Prépare un résumé comparatif des données sur le marché
- Élabore des lignes directrices en matière de rémunération à l'intention des membres de la haute direction, d'après les pratiques des concurrents, notre rendement et notre philosophie axée sur la rémunération non « à risque »
- Examine les données et les lignes directrices avec le président et chef de la direction
- Gère le processus d'évaluation du rendement
- Effectue des essais dans des conditions critiques à l'égard des attributions potentielles

Comité d'examen de la rémunération

- Est composé des chefs de la gestion du risque, de la conformité, de l'audit interne et de la rétribution globale
- Revoit la liste des titulaires des principaux postes comportant des risques
- S'assure que les attributions proposées tiennent compte de façon appropriée de la rémunération, du risque et du respect de notre *Code d'éthique* et sont harmonisées avec ceux-ci

Comité d'attribution des primes

- Est composé des membres de la haute direction oeuvrant au sein des fonctions de ressources humaines, de finances, de conformité, du risque et d'audit
- Revoit les cibles et la structure des régimes incitatifs ainsi que le rendement sous-jacent au financement des principaux régimes

Comité de l'investissement dans les ressources humaines

- Est composé du chef de la direction et des dirigeants qui relèvent directement de lui
- Permet aux membres de la haute direction d'examiner et d'évaluer les paramètres clés du régime d'encouragement annuel du point de vue des politiques et des risques

Chef de la direction

- Évalue le rendement des membres de la haute direction compte tenu des objectifs et du potentiel futur
- Recommande un salaire, des attributions annuelles et des attributions fondées sur des titres de participation appropriés à l'intention de l'équipe de direction, compte tenu du rendement passé, du potentiel futur et de la position sur le marché

Conseil

Comité des ressources humaines

- Examine et met au point les recommandations à l'égard du chef de la direction, des hauts dirigeants qui relèvent directement de lui, des vice-présidents à la direction, des membres de la haute direction de Services bancaires et marchés mondiaux et des employés visés par le Code du Royaume-Uni
- Évalue le rendement du chef de la direction
- Recommande la rémunération globale du chef de la direction au conseil
- Conjointement avec le comité de direction et d'évaluation des risques, examine et recommande au conseil des attributions globales aux fins du rajustement du salaire de base, des attributions annuelles et des attributions à base de titres de participation pour tous les autres hauts dirigeants
- Revoit l'examen indépendant annuel des principaux régimes de rémunération

Comité de direction et d'évaluation des risques

- Conjointement avec le comité des ressources humaines, examine et recommande au conseil des attributions globales
- Conjointement avec le chef, Gestion du risque et le comité des ressources humaines évalue si la conception et le financement des régimes sont conformes à la tolérance au risque de la banque et si des rajustements devraient être effectués pour tenir compte d'autres risques potentiels

Conseil d'administration

- Approuve la nomination de la haute direction
- Approuve la rémunération de tous les hauts dirigeants nommés par le conseil (le chef de la direction ne participe pas à la réunion durant laquelle sa propre rémunération est approuvée)
- Approuve les critères et la conception de nos principaux régimes incitatifs ainsi que les attributions globales relatives à ces divers régimes

Ces examens reposent sur les recommandations faites par la direction, le service des ressources humaines et le consultant indépendant, de même que sur des données sur le marché provenant de recherches, de sondages et d'études, notamment :

- les données sur la rémunération totale concurrentielle que versent aux titulaires de postes analogues les entreprises faisant partie de notre groupe de référence, soit des entreprises de taille et d'envergure similaires auxquelles nous faisons concurrence pour ce qui est du recrutement de hauts dirigeants, et qu'a fournies Le Groupe Hay Limitée, cabinet-conseil externe;
- l'analyse des tendances du marché réalisée par les cabinets-conseils Towers Watson & Co. et McLagan Partners Inc., qui donnent également des conseils quant à la conception des régimes de rémunération;
- en 2012, aucun des cabinets susmentionnés n'a rendu des services au comité des ressources humaines ou au conseil relativement à des questions se rapportant à la rémunération des administrateurs ou des hauts dirigeants.

Le groupe de référence pour les membres de la haute direction visés comprend quatre grandes banques et deux importantes sociétés d'assurances, et n'a pas changé par rapport aux années antérieures.

ORGANISATION	REVENUS (G\$)	BÉNÉFICE NET (G\$)	CAPITALISATION BOURSIÈRE (G\$)	NOMBRE DE SALARIÉS (EN MILLIERS)
Banque de Montréal	16,1	4,2	38,4	46,3
Banque CIBC	12,5	3,3	31,8	42,6
Banque Royale du Canada	29,8	7,5	82,3	74,4
Banque TD	23,1	6,5	74,4	78,4
Société Financière Manuvie	51,0	0,2	19,5	26,4
Financière Sun Life	22,6	(0,2)	11,1	15,0
Moyenne	25,9	3,6	42,9	47,2
La Banque Scotia	19,7	6,5	64,3	81,5

Note : L'information financière comparative provient de documents d'information continue publics qui ont été déposés pour le plus récent exercice. À l'exception de Société Financière Manuvie et de Financière Sun Life, dont les plus récents résultats financiers sont à jour au 31 décembre 2011, les résultats indiqués dans le tableau ci-dessus sont à jour au 31 octobre 2012.

Il est important de noter ceci :

- un rendement individuel exceptionnel et soutenu est généralement récompensé par un nombre plus élevé d'attributions à base de titres de capitaux propres;
- lors de l'examen des recommandations des plus hauts cadres dirigeants, le comité des ressources humaines évalue la situation sur le marché (c.-à-d. la manière dont la banque paie ses dirigeants comparativement aux sociétés de son groupe de référence pour des postes similaires) en consultant une feuille de pointage indiquant le nombre total de titres de capitaux propres et la rémunération différée alors détenus, ainsi que les prestations de retraite;
- lorsqu'il fait une recommandation sur la rémunération du chef de la direction, le comité des ressources humaines examine également une feuille de pointage et la rémunération globale que le chef de la direction a gagnée au cours des cinq années antérieures par rapport à notre rendement;
- à aucun moment lors du processus, le chef de la direction ne joue un rôle dans la recommandation visant sa propre rémunération.

RENSEIGNEMENTS DÉTAILLÉS SUR LES PROGRAMMES DE RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Aperçu des éléments et de la composition de la rémunération

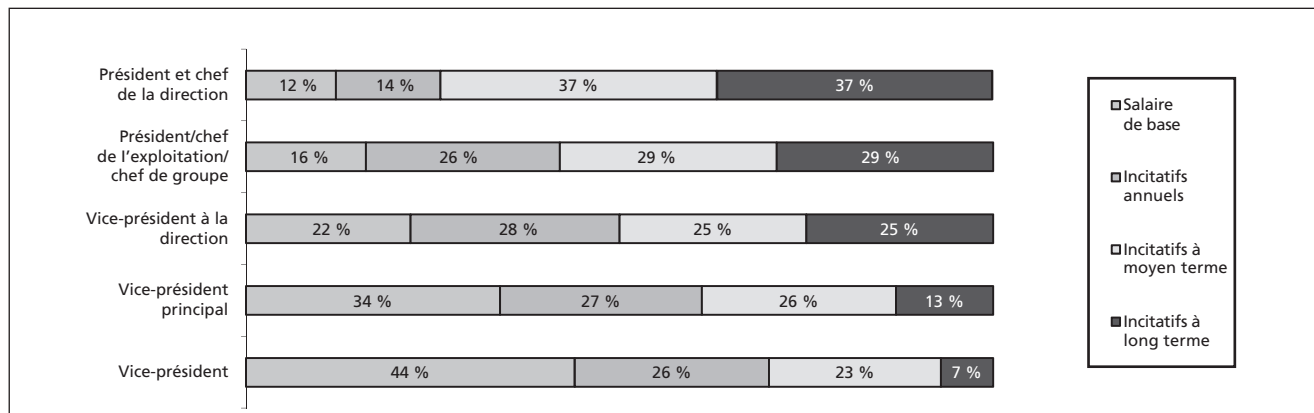
Outre le salaire de base, la rémunération des hauts dirigeants de la banque se compose d'incitatifs annuels, à moyen et à long terme, aussi appelés la « rémunération à risque », étant donné qu'ils ne sont pas garantis. Les hauts dirigeants ont également le droit de participer aux programmes collectifs d'avantages sociaux, de retraite et d'avantages indirects.

	Rémunération directe totale				Rémunération indirecte
	Programme	Objet	Période de rendement		
	Salaire de base	Incitatifs annuels	Incitatifs à moyen terme	Incitatifs à long terme	Programmes collectifs d'avantages sociaux, de retraite et d'avantages indirects
	Rémunère les hauts dirigeants et leurs compétences de leadership et de gestion particulières et le degré de responsabilité inhérent à leur rôle	Récompense les hauts dirigeants pour leur apport à l'atteinte d'objectifs, financiers et non financiers annuels	Récompense les hauts dirigeants pour la création d'une valeur soutenue pour les actionnaires et l'atteinte d'objectifs de rendement particuliers	Harmonise les intérêts des hauts dirigeants avec ceux des actionnaires en récompensant les hauts dirigeants pour la création d'une valeur soutenue pour les actionnaires à long terme	Investit dans la santé et le bien-être des salariés, et procure une source importante de revenus à la retraite
	-	1 an	3 ans	jusqu'à 10 ans	-
		Rémunération à risque dans une proportion modérée		Rémunération à risque dans une très grande proportion	

Le graphique suivant présente notre composition prévue de la rémunération selon le niveau du poste occupé. Lorsqu'il fixe la composition adéquate, le comité des ressources humaines tient compte de ce qui suit :

- la capacité du haut dirigeant d'influer sur les résultats à long terme;
- la pratique sur le marché, notamment la composition de la rémunération versée aux titulaires de postes similaires dans notre groupe de référence;
- les exigences réglementaires au sujet du report des incitatifs.

Pour les postes de niveau supérieur, une proportion considérablement plus grande de la rémunération totale et à risque est liée à notre rendement à moyen et à long terme. Les pourcentages indiqués ici pour les incitatifs à moyen terme (UALR) et à long terme (options d'achat d'actions) sont estimatifs; leur valeur réelle dépendra du rendement de la banque au fil du temps.



Salaire de base

Le salaire de base rémunère les hauts dirigeants à l'égard de leurs fonctions et responsabilités quotidiennes. Chaque année, le comité des ressources humaines examine le salaire de chaque cadre dirigeant par rapport au salaire de base moyen et médian versé à des titulaires de postes similaires dans notre groupe de référence. Il recommande, s'il y a lieu, les rajustements qui s'imposent en fonction de l'expérience, du rendement et du leadership du haut dirigeant.

Incitatifs annuels

Nous avons actuellement en place deux régimes incitatifs annuels visant à récompenser les hauts dirigeants pour leur apport dans l'atteinte de nos objectifs annuels :

- le régime d'encouragement annuel (le « REA ») à l'intention des hauts dirigeants de la banque admissibles, dont les membres de la haute direction visés Richard E. Waugh, Sarabjit S. Marwah, Sean D. McGuckin et Luc A. Vanneste;
- le programme d'intéressement des Services bancaires et marchés mondiaux (le « PISBMM ») à l'intention des hauts dirigeants admissibles des Services bancaires et marchés mondiaux, dont les membres de la haute direction visés J. Michael Durland et Stephen D. McDonald.

Régime d'encouragement annuel

Aperçu de la structure

Ce régime récompense les hauts dirigeants admissibles en fonction de la mesure dans laquelle nous avons atteint nos paramètres financiers et d'exploitation durant l'exercice. Le rendement individuel joue également un rôle important dans l'octroi des attributions définitives.

Le REA sert à récompenser les salariés pour le rendement dans les secteurs d'activité sur lesquels ils ont une incidence, tout en maintenant l'accent sur le rendement global. Les mesures du rendement des secteurs d'activité ont une incidence sur les attributions octroyées aux hauts dirigeants qui sont principalement responsables du Réseau canadien, de la Gestion de patrimoine mondiale ou des Opérations internationales, et, dans le cas des hauts dirigeants travaillant dans des pays où la banque exerce beaucoup d'activités, il est également tenu compte du coefficient de rendement propre au pays. Pour améliorer la collaboration entre les hauts dirigeants de la banque, une partie de la prime versée à tous les participants au REA est établie en fonction du rendement de l'ensemble de la banque. Le montant des attributions octroyées aux cadres supérieurs et aux hauts dirigeants clés qui assument des fonctions de gérance et de soutien est établi uniquement en fonction du rendement de la banque et du rendement individuel. En outre, le REA comprend des mesures ajustées en fonction du risque, comme le rendement des capitaux propres, qui reflètent toute la gamme des risques potentiels.

On fixe le montant des attributions individuelles octroyées aux termes du REA en fonction des résultats sectoriels et du rendement individuel, à l'aide de la formule suivante :

$$\text{Attribution} = \text{Salaire de base (\$)} \times \text{Incitatif cible (\%)} \times \text{Coefficient des résultats sectoriels (de 0 \% à 150 \%)} \times \text{Rendement individuel (de 0 à 2,0)}$$

L'attribution est le produit i) du salaire de base, ii) du pourcentage de l'incitatif cible (exprimé en tant que pourcentage du salaire et qui varie en fonction du niveau du poste, du marché local et, à l'occasion, des fonctions), iii) des résultats sectoriels (se reporter à la page 37) et iv) du coefficient de rendement individuel (établi par le directeur du haut dirigeant).

La rémunération du chef de la direction est établie par le comité des ressources humaines en fonction du rendement, comme il est expliqué aux pages 38 et 39.

Établissement du montant global des attributions pour l'ensemble de la banque

Le montant global des attributions octroyées aux termes du REA est établi à l'aide de paramètres qui tiennent compte des priorités stratégiques de la banque, lesquelles mesurent le rendement financier et non financier. Afin de refléter ces priorités, on établit le montant global des attributions à l'aide d'une combinaison de facteurs en vue d'obtenir une évaluation globale du rendement de la banque.

Le comité des ressources humaines ainsi que le comité de direction et d'évaluation des risques établissent initialement le montant global des attributions octroyées aux termes du REA à l'aide de paramètres de base utilisés pour l'ensemble de la banque. On peut ensuite rajuster le montant global des attributions compte tenu du rendement de la banque par rapport à d'autres objectifs financiers et non financiers, à des facteurs externes et au rendement compte tenu de notre tolérance au risque et par rapport à celui de notre groupe de référence. Le comité des ressources humaines ainsi que le comité de direction et d'évaluation des risques peuvent également, dans le cadre de leur réunion conjointe, réduire le montant global des attributions afin de refléter le risque de la banque comparativement à sa tolérance au risque ainsi que le risque établi dans le tableau de bord des risques de la banque.

Les attributions individuelles octroyées au moyen du montant global des attributions reflètent les résultats atteints par le haut dirigeant compte tenu de ses objectifs annuels, ce qui comprend des mesures financières et non financières.

TYPE DE MESURE	MESURES	DESCRIPTION	COEFFICIENT (DE 50 % À 150 %)
Mesures de financement de base	Rendement des capitaux propres Bénéfice par action dilué Ratio de productivité	Le RCP, le BPA dilué et le ratio de productivité sont utilisés pour parvenir à un seul coefficient des résultats sectoriels, qui se situe entre 50 % et 150 % de l'incitatif cible	
	Résultats de l'ensemble de la banque (mesures de financement de base seulement) de 50 % à 150 %		
Autres mesures du tableau de bord équilibré	Tableau de bord équilibré	Les autres mesures pour l'ensemble de la banque sont évaluées individuellement et intégrées en un seul rajustement du coefficient des résultats sectoriels	± 20 %
Rajustement discrétionnaire	D'après des facteurs externes et internes importants ayant une incidence sur les résultats financiers	Un rajustement est effectué à la hausse ou à la baisse si les risques réels pris dépassent le niveau optimal de risque défini par la tolérance au risque de la banque. Se reporter à l'analyse des risques qui figure aux pages 26 et 27.	± x %
		L'accent est mis sur la qualité du rendement par rapport au rendement cible et au rendement des sociétés du groupe de référence	± x %
Résultats finaux de l'ensemble de la banque			de 0 % à 150 %

Le conseil a le pouvoir discrétionnaire et ultime de réduire le montant global des attributions pour le ramener à zéro (aucun paiement) si les résultats sont sensiblement inférieurs aux attentes.

Rémunération différée

Conformément à notre objectif d'harmoniser les intérêts des cadres dirigeants avec ceux de nos actionnaires, nous offrons aux salariés admissibles occupant le poste de vice-président principal ou des postes de niveau supérieur qui participent au REA l'option de recevoir la totalité de leurs attributions sous forme d'unités d'actions différées (les « UAD »). Voici les principales caractéristiques de ce régime :

- les participants doivent déclarer qu'ils ont l'intention de recevoir une tranche de leur attribution sous forme d'UAD durant le premier mois de l'exercice à l'égard duquel l'attribution est octroyée (c'est-à-dire en novembre);

- la conversion en UAD a lieu à la fin de l'exercice où les attributions ont été octroyées. Le nombre d'UAD qu'une personne reçoit est fondé sur le cours des actions ordinaires de la banque au début de l'exercice, au moment où cette personne choisit de participer à ce régime. Les participants réaliseront un profit ou subiront une perte selon la variation du cours des actions dans l'intervalle;
- les titulaires d'UAD se voient créditer des unités supplémentaires à titre d'équivalents de dividendes théoriques sur les actions ordinaires de la banque;
- le participant est autorisé de demander le rachat des unités seulement à la cessation de son emploi et, au plus tard, à la fin de l'année civile qui suit l'année de sa cessation d'emploi;
- la valeur des UAD rachetées sera fondée sur la valeur marchande des actions ordinaires de la banque à la TSX au moment du rachat et sera réglée au comptant.

Résultats de 2012 :

Le cours des actions le premier jour de bourse de l'exercice 2012 (51,07 \$ au 1^{er} novembre 2011) a été utilisé pour convertir en UAD les attributions octroyées en 2012 aux termes du REA. Le cours des actions le 21 décembre 2012, au moment où la conversion a eu lieu, s'établissait à 58,27 \$, ce qui représentait une plus-value de 14 % pour les hauts dirigeants qui ont choisi de recevoir leurs attributions aux termes du REA sous forme d'UAD.

Programme de 2013 :

Les hauts dirigeants devaient aviser la banque de leur intention de participer au régime de rémunération différée de 2013 en novembre 2012. Le premier jour de bourse de l'exercice 2013 est le 1^{er} novembre 2012, et le cours des actions à cette date, soit 54,66 \$, servira à convertir en UAD les nouvelles attributions octroyées en vertu du REA en décembre 2013.

Programme d'intéressement des Services bancaires et marchés mondiaux (PISBMM)

Le PISBMM sert à récompenser les salariés admissibles de Services bancaires et marchés mondiaux pour les résultats sectoriels et le rendement individuel obtenus au cours d'un exercice donné et tient compte de la gestion des risques et des objectifs des actionnaires.

Les objectifs du PISBMM sont les suivants :

- financer le montant global des incitatifs d'après la rentabilité de Services bancaires et marchés mondiaux et les résultats de l'ensemble de la banque;
- renforcer la corrélation entre les attributions individuelles et le rendement à plus long terme en attribuant une tranche importante de la rémunération, selon le niveau du poste occupé par le haut dirigeant, sous forme de rémunération à base de titres de capitaux propres (se reporter au tableau qui suit).

NIVEAU DU POSTE	SOMME VERSÉE SOUS FORME DE RÉMUNÉRATION À BASE DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES	TYPE D'ATTRIBUTION À BASE DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES
Cochef à la direction	60 %	UALR et options d'achat d'actions
Haute direction	50 %	UALR
Directeurs généraux	de 30 % à 40 %	UALR

Le chef de la direction, qui ne participe pas à ce régime, examine les mesures et les taux d'allocation des fonds servant à évaluer le rendement et à établir le montant global des incitatifs. Lorsque nous calculons le montant global des incitatifs, nous tenons compte de ce qui suit :

- les profits de Services bancaires et marchés mondiaux avant impôts et le versement des attributions;
- le pourcentage des profits que les sociétés faisant partie du groupe de référence sur le marché allouent généralement au montant global des incitatifs;
- l'évaluation que font les cadres dirigeants de la durabilité du rendement de chaque secteur d'exploitation;
- le coefficient de rendement de l'ensemble de la banque utilisé en vertu du REA, qui tient compte du tableau de bord équilibré de l'ensemble de la banque, y compris les facteurs qualitatifs et quantitatifs, et qui est appliqué à 25 % du montant global des incitatifs, de sorte qu'il soit tenu compte du rendement de l'ensemble de la banque dans les attributions octroyées par Services bancaires et marchés mondiaux.

Le chef, Gestion du risque évalue s'il faudrait tenir compte de risques éventuels dans l'évaluation du rendement de Services bancaires et marchés mondiaux et peut recommander des rajustements à l'établissement du montant global des incitatifs au comité des ressources humaines et au comité de direction et d'évaluation des risques. Le comité des ressources humaines et le comité de direction et d'évaluation des risques examinent et recommandent à l'approbation définitive du conseil le montant global des attributions et les attributions octroyées aux cochefs de la direction de Services bancaires et marchés mondiaux. Le comité des ressources humaines examine toute recommandation quant à une attribution individuelle supérieure à un certain seuil.

Les attributions individuelles tiennent compte du rendement individuel, du rendement du secteur d'exploitation, de la position de chaque personne sur le marché de même que du montant global des fonds disponible.

Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres à moyen et à long terme – modalités

Les régimes incitatifs à moyen et à long terme constituent une part importante des rétributions totales versées aux hauts dirigeants. Ils sont conçus pour récompenser les hauts dirigeants pour leur rendement soutenu sur des périodes de trois et de 10 ans, respectivement. Les régimes incitatifs à moyen terme récompensent les hauts dirigeants pour leur rendement d'exploitation soutenu et l'atteinte de rendements cibles préétablis. Les régimes incitatifs à long terme permettent de récompenser les hauts dirigeants et de les garder à notre service. Nous estimons qu'il est important de différer une tranche de la rémunération de nos hauts dirigeants afin de tenir compte du risque de perte inhérent à certains secteurs d'activité.

Les attributions sont octroyées chaque année en fonction du rendement individuel, du risque lié au maintien en poste et de l'apport potentiel à notre réussite future. Comme les attributions sont « prospectives » et récompensent uniquement le rendement et le succès futurs, le comité des ressources humaines ne tient pas compte de la valeur des attributions existantes d'un haut dirigeant au moment d'établir le montant des nouvelles attributions octroyées à ce dirigeant.

	INCITATIFS À MOYEN TERME		
	RÉGIME D'UNITÉS D'ACTIONS LIÉES AU RENDEMENT (UALR)	RÉGIME D'UNITÉS D'ACTIONS RESTREINTES (UAR)	RÉGIME DE PAIEMENTS DIFFÉRÉS (RPD) DES SERVICES BANCAIRES ET MARCHÉS MONDIAUX
Objet	<ul style="list-style-type: none"> Récompense les salariés admissibles qui créent une valeur soutenue pour les actionnaires et atteignent certains objectifs de rendement sur une période de trois ans 		
Admissibilité	<ul style="list-style-type: none"> Les vice-présidents et salariés occupant un poste de niveau supérieur de la banque Les directeurs généraux et les salariés occupant un poste de niveau supérieur de Services bancaires et marchés mondiaux 	<ul style="list-style-type: none"> Les salariés désignés 	<ul style="list-style-type: none"> Les salariés de Services bancaires et marchés mondiaux occupant un poste de niveau inférieur à celui de directeur général et, dans des circonstances restreintes, les directeurs généraux
Octroi	<ul style="list-style-type: none"> Les unités sont octroyées en fonction du cours de clôture moyen de nos actions ordinaires sur une période de 20 jours à la date d'octroi; les dividendes théoriques sont réinvestis dans les unités d'actions Les unités sont généralement attribuées aux salariés admissibles le premier jour ouvrable d'une période de négociation suivant la publication de nos résultats financiers de fin d'exercice 		
Acquisition des droits	<ul style="list-style-type: none"> Les unités sont rachetables à l'acquisition des droits relatifs à celles-ci, soit le dernier jour du 35^e mois suivant la date d'attribution 		
	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition des droits à la fin d'une période de trois ans, sous réserve de conditions fondées sur le rendement, soit 50 % en fonction du RTPA relatif et 50 % en fonction du RCP absolu Le RCP sera de zéro si un certain seuil du RCP n'est pas atteint Les vice-présidents à la direction et les salariés occupant un poste de niveau supérieur peuvent acquérir les droits relatifs à au plus 150 % du nombre d'unités en fonction du rendement Les vice-présidents, vice-présidents principaux et directeurs généraux de Services bancaires et marchés mondiaux ainsi que les salariés occupant un poste de niveau supérieur peuvent acquérir les droits relatifs à au plus 125 % du nombre d'unités en fonction du rendement 	<ul style="list-style-type: none"> Dans des circonstances restreintes, le tiers des droits relatifs aux attributions par année peut être acquis à compter du premier anniversaire de la date d'octroi 	<ul style="list-style-type: none"> Les droits relatifs aux unités s'acquièrent à raison d'un tiers par année sur trois ans, compte tenu d'un multiplicateur de rendement aux fins de rajustement en fonction du rendement d'au plus 1,25 pour l'ensemble de la banque et de Services bancaires et marchés mondiaux
Paieement	<ul style="list-style-type: none"> Chaque unité est évaluée à l'aide du cours de clôture moyen de nos actions ordinaires sur une période de 20 jours après l'acquisition Le comité des ressources humaines peut, à son gré, réduire ou éliminer les paiements en fonction d'une évaluation des risques sur une période de trois ans 		

INCITATIFS À LONG TERME (OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS)*	
Objet	<ul style="list-style-type: none"> Harmonise les intérêts des hauts dirigeants avec ceux des actionnaires en récompensant les hauts dirigeants pour la création d'une valeur soutenue pour les actionnaires à long terme
Admissibilité	<ul style="list-style-type: none"> Les vice-présidents et les salariés occupant un poste de niveau supérieur de la banque ainsi que les cochefs à la direction des SBMM
Octroi	<ul style="list-style-type: none"> Des options sont octroyées régulièrement aux hauts dirigeants admissibles le premier jour d'une période de négociation suivant la publication de nos résultats financiers de fin d'exercice Pour les octrois effectués depuis décembre 2005, le prix d'exercice correspond au cours de clôture des actions de la banque à la TSX le jour de bourse précédant l'octroi ou, s'il est plus élevé, au cours moyen pondéré en fonction du volume pour la période de cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'octroi Les options octroyées avant décembre 2009 peuvent être assorties de droits à la plus-value d'actions. Les porteurs peuvent exercer soit l'option, soit les droits à la plus-value d'actions en contrepartie d'un paiement en espèces correspondant à la valeur du gain des options. Les droits à la plus-value d'actions ne sont pas dilutifs.
Acquisition des droits et expiration	<ul style="list-style-type: none"> Les droits relatifs aux options s'acquièrent normalement à raison de 25 % par année sur quatre ans et expirent 10 ans après l'octroi, sauf en cas d'expiration anticipée dans les circonstances décrites aux pages 52 et 53 et si le comité des ressources humaines use de son pouvoir discrétionnaire pour en décider autrement. La durée des attributions peut également être prolongée si la date d'expiration d'une option tombe à l'intérieur d'une période d'interdiction des opérations (ou dans les 10 jours ouvrables suivant la fin de cette période). Le cas échéant, la date d'expiration sera automatiquement reportée à la date qui tombe 10 jours ouvrables après la fin de la période d'interdiction des opérations.
Exercice	<ul style="list-style-type: none"> Les options dont les droits sont acquis peuvent être exercées au gré du participant, sous réserve des périodes de négociation et d'interdiction des opérations.

* Se reporter aux pages 58 et 59 pour obtenir des détails supplémentaires sur le régime d'options d'achat d'actions ainsi que la dilution, l'offre excédentaire et le taux d'absorption.
Se reporter à la rubrique « Rémunération selon divers scénarios de cessation d'emploi » qui figure aux pages 52 et 53 pour connaître les incitatifs à court et à long terme.

La banque a également mis en place une politique de récupération (se reporter aux pages 26 et 27 pour obtenir un aperçu de celle-ci). En cas de manquement à des obligations ou d'inexactitudes importantes, les attributions en cours pourront être annulées ou la rémunération déjà versée pourra devoir être remboursée.

Programmes collectifs d'avantages sociaux, de retraite et d'avantages indirects

Nos hauts dirigeants participent aux régimes collectifs d'avantages sociaux au même titre que tous les autres salariés. Ces régimes varient selon la pratique du marché local et/ou les exigences réglementaires dans la région où le haut dirigeant travaille.

Les hauts dirigeants ont le choix de participer, sur une base contributive ou non contributive, au régime de retraite de la Banque Scotia, qui est un régime de retraite à prestations déterminées agréé. Certains autres hauts dirigeants participent au régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia, qui est un régime de retraite complémentaire non provisionné et non agréé. Vous trouverez de plus amples détails à ce sujet à la rubrique « Prestations en vertu d'un régime de retraite » qui figure aux pages 50 à 52.

Les hauts dirigeants ont également droit à une allocation fixe pour avantages indirects, qui est pleinement imposable et versée trimestriellement, et dont la valeur varie selon le niveau du poste qu'ils occupent.

Lignes directrices concernant l'actionnariat des hauts dirigeants

Dans le but d'harmoniser les intérêts des hauts dirigeants avec ceux des actionnaires et de dissuader les hauts dirigeants de prendre des risques indus et excessifs, tous nos hauts dirigeants doivent respecter certaines exigences minimales concernant l'actionnariat. En outre, le chef de la direction et les personnes qui relèvent directement de lui sont assujettis à des exigences de conservation de leurs titres de capitaux propres après leur départ à la retraite. Ces exigences reflètent la rémunération du haut dirigeant et le niveau du poste qu'il occupe, et peuvent être satisfaites au moyen de la détention d'actions ordinaires, d'UAD, d'UAR, d'UALR et d'unités aux termes du RPD de même que d'actions aux termes de notre régime d'actionnariat des salariés. Nos nouveaux hauts dirigeants ont trois ans pour satisfaire aux exigences concernant l'actionnariat.

Le tableau ci-après résume les exigences minimales concernant l'actionnariat selon le niveau du poste :

NIVEAU DU POSTE	EXIGENCE CONCERNANT L'ACTIONNARIAT
Chef de la direction	7 fois le salaire de base, en vigueur jusqu'à 2 ans après le départ à la retraite
Président/chef de l'exploitation/chef de groupe (y compris les cochefs à la direction des Services bancaires et marchés mondiaux)	4 fois le salaire de base, en vigueur jusqu'à un an après le départ à la retraite
Vice-président à la direction	3 fois le salaire de base
Vice-président principal	2 fois le salaire de base
Vice-président	1 fois le salaire de base
Haut dirigeant des Services bancaires et marchés mondiaux	2 fois le salaire de base
Directeur général des Services bancaires et marchés mondiaux	1 fois le salaire de base

Tous les membres de la haute direction visés détiennent un nombre de titres supérieur au niveau requis en vertu des lignes directrices concernant l'actionnariat, tel qu'il est énoncé dans le tableau suivant :

NOM	LIGNES DIRECTRICES CONCERNANT L'ACTIONNARIAT	ACTIONS DÉTENUES PAR LES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS AU 31 DÉCEMBRE 2012 ¹				MULTIPLE DU SALAIRE DE BASE	
	MULTIPLE DU SALAIRE DE BASE	ACTIONS ORDINAIRES DÉTENUES DIRECTEMENT (\$) ²	RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE (\$) ³	UNITÉS D'ACTIONS (\$) ⁴	PROPRIÉTÉ TOTALE (\$)	D'APRÈS LES TITRES DÉTENUS DIRECTEMENT ET LA RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE	D'APRÈS LA PROPRIÉTÉ TOTALE
Richard E. Waugh	7	14 631 873	27 803 054	13 453 009	55 887 936	28	37
Sean D. McGuckin	3	2 057 850	1 425 463	1 399 312	4 882 625	11	15
Luc A. Vanneste	3	3 464 717	5 281 558	2 109 369	10 855 644	21	26
Sarabjit S. Marwah	4	13 005 481	14 016 421	4 907 374	31 929 276	34	40
J. Michael Durland	4	3 079 626	0	7 572 737	10 652 362	6	19
Stephen D. McDonald	4	1 307 205	0	4 716 611	6 023 816	2	11

1. D'après le cours de clôture de 57,46 \$ de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2012.

2. Les titres détenus directement comprennent les titres détenus dans le cadre du régime d'actionnariat des salariés (le « RAS ») et les actions ordinaires.

3. La rémunération différée comprend les UAD.

4. Les unités d'actions comprennent les UALR et les UAR.

Note sur les restrictions applicables aux opérations :

À l'égard des attributions versées en décembre 2010 et des attributions subséquentes, pour avoir droit à des attributions à base de titre de capitaux propres, les hauts dirigeants doivent attester qu'ils n'utilisent pas de stratégie de couverture personnelle ni d'assurance-rémunération pour amoindrir la corrélation entre la rémunération et le risque prévue par nos régimes de rémunération.

Il est interdit à nos salariés, y compris les membres de la haute direction, de prendre part à des ventes à découvert ou de vendre des options d'achat et de vente relativement à nos titres. Ces restrictions sont prévues par la Loi sur les banques et mises en application par nos programmes de conformité. En outre, les membres de la haute direction doivent obtenir au préalable l'approbation de notre service de conformité avant d'acheter ou de vendre de nos titres, y compris des options d'achat d'actions.

RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS ET RENDEMENT POUR 2012

Rendement de l'ensemble de la banque évalué en fonction d'un tableau de bord équilibré

La banque estime qu'une évaluation juste et équilibrée du rendement global doit reposer sur une variété de paramètres clés. Ces paramètres reflètent la stratégie et le rendement de la banque selon plusieurs variables. Au moment de définir les paramètres clés, la banque a choisi d'utiliser un tableau de bord équilibré pour mesurer le rendement financier et non financier chaque année.

La banque a affiché un excellent rendement global et donc un rendement solide selon les mesures financières et les mesures non financières de base. Le rendement financier en particulier a été élevé et a atteint, voire surpassé, toutes les cibles.

CATÉGORIE DU TABLEAU DE BORD	MESURES DU RENDEMENT	NIVEAUX CIBLES	RÉALISATIONS EN 2012
Financière	Rendement des capitaux propres Efficience dans la réalisation de profits pour le compte des actionnaires	de 15 % à 18 %	• 19,7 % (17,6 % **)
	Croissance du bénéfice par action (BPA) dilué Augmentation du bénéfice net pour les porteurs d'actions ordinaires	de 5 % à 10 % *	• 22,2 % * (8,0 % **)
Service à la clientèle	Indice clients relatif à l'ensemble de la banque Degrés élevés de satisfaction et de loyauté des clients	3 des 4 secteurs d'activité atteignent les cibles en matière de service à la clientèle	• La cible a été atteinte
	Collaboration de l'ensemble de la banque – ventes croisées auprès des clients Établissement de relations plus profondes avec les clients	4 des 4 secteurs d'activité atteignent les cibles en matière de ventes croisées	• 3 des 4 secteurs d'activité ont atteint la cible en matière de ventes croisées
Opérationnelle	Ratio de productivité Efficience opérationnelle globale	< 58 %	• 52 % (54,3 % **)
	Levier opérationnel Croissance du bénéfice par rapport à la croissance des dépenses	Positif	• 3,9 % (0,9 % **)
	Risque de crédit, risque de marché et risque de liquidité Atténuation des divers types de risques non opérationnels	Gérer ces risques en fonction de lignes directrices/limites établies par le conseil ainsi que par le comité de direction et d'évaluation des risques	• La cible a été atteinte
	Risque opérationnel – Risque opérationnel, réglementaire et en matière d'audit	Les pertes opérationnelles non récurrentes ne dépassent pas 25 M\$ et les pertes cumulatives ne dépassent pas 265 points de base du revenu avant impôts de 2011 dans l'ensemble	• La cible a été atteinte
	– Responsabilité sociale	Être reconnue en tant que leader dans le domaine de la responsabilité sociale	• La banque a été reconnue dans deux catégories (elle a été incluse dans le Dow Jones Sustainability Index (Amérique du Nord) et a été reconnue comme un des meilleurs employeurs dans neuf pays)
Personnel	Engagement des salariés Niveau de satisfaction et d'engagement des salariés	S'est classée dans la tranche de 10 % des meilleures institutions financières mondiales	• La cible a été atteinte
	Leadership – Perfectionnement du leadership	≥ 50 % des membres du personnel clés pressentis pour être promus ont fait l'objet de mesures en ce sens	• 74 %
	– Promotion des femmes et diversité de la main-d'œuvre	≥ 40 % des femmes occupent le poste de vice-présidente ou un poste de niveau supérieur	• La cible a été atteinte (30 %)
	Collaboration Travail d'équipe dans les services ou divisions	≥ 40 % des réponses reçues se situent dans la tranche supérieure d'une échelle de cinq points	• 40 %

* Ne tient pas compte des profits liés à des acquisitions de 286 millions de dollars déclarés au deuxième trimestre de 2011

** Ne tient pas compte des profits immobiliers de 2012 de 708 millions de dollars ou 61 cents par action

Rémunération en vertu d'un régime d'encouragement annuel

Montant global des attributions aux termes du REA :

Le diagramme ci-après résume les paramètres ainsi que les cibles et rendements réels qui permettent de déterminer les résultats sectoriels de l'ensemble de la banque aux fins d'établissement du montant global des attributions aux termes du REA. Les résultats pour les membres de la haute direction visés qui participent au REA sont entièrement fondés sur les résultats de l'ensemble de la banque, et la portion des résultats de l'ensemble de la banque sur laquelle repose le calcul du montant global des attributions a été financée à 123 % de l'incitatif cible.

Calcul des résultats de l'ensemble de la banque :

Comme il est indiqué à la page 31, le montant global des attributions aux termes du REA est établi à l'aide de paramètres axés sur nos priorités stratégiques. Nos résultats financiers constituent une donnée fondamentale dans l'évaluation de l'atteinte de ces priorités. Nos principales mesures de financement comprennent trois paramètres clés d'évaluation de notre rendement financier, soit le rendement des capitaux propres, le bénéfice par action dilué et le ratio de productivité. Chaque paramètre est pris en compte individuellement dans le calcul des résultats sur une base linéaire (c.-à-d. à l'aide d'un nombre établi par interpolation linéaire).

Compte tenu de nos résultats par rapport à nos mesures du rendement provenant des résultats de l'ensemble de la banque évalués en fonction d'un tableau de bord équilibré qui figurent à la page 36 ainsi que du risque et d'autres facteurs externes et internes, les résultats sectoriels de l'ensemble de la banque représentent 123 % des résultats cibles.

TYPE DE MESURE	MESURES	PONDÉRATION	CIBLE POUR 2012	RÉSULTATS POUR 2012	COEFFICIENT (DE 50 % À 150 %)
Mesures de financement de base	Rendement des capitaux propres	40 %	17,4 %	19,7 %	150 %
	Bénéfice par action dilué	40 %	4,53 \$	5,22 \$	150 %
	Ratio de productivité	20 %	54,3 %	52,0 %	143 %
	Résultats sectoriels				149 %
Autres mesures du tableau de bord équilibré (+/- 20 %)	Se reporter au tableau de bord équilibré de la page précédente	—	Les mesures non financières atteignent ou dépassent généralement la cible et les résultats relatifs à l'engagement des salariés et à la collaboration se sont améliorés considérablement		+5 %
Rajustement discrétionnaire (+/- x %)	D'après des facteurs externes et internes importants ayant une incidence sur les résultats financiers	—	Rajustement pour exclure les profits liés à la vente d'importants actifs immobiliers		—40 %
		—	Incidence inverse sur l'effet provisoire du préfinancement d'acquisitions dont la clôture n'a pas encore eu lieu		+9 %
	Résultats sectoriels finaux				123 %

Comme nous l'avons indiqué ci-dessus, le coefficient de rendement de l'ensemble de la banque pour 2012 tient compte des rajustements pour exclure les profits liés à la vente d'importants actifs immobiliers et annule l'incidence provisoire sur le BPA des émissions d'actions visant à préfinancer l'acquisition d'ING DIRECT Canada et d'une participation dans la Banque de Guangzhou avant la clôture. Les résultats de l'ensemble de la banque tiennent également compte des autres mesures du tableau de bord équilibré, la banque ayant généralement obtenu des résultats équivalents ou supérieurs aux cibles à l'égard des mesures non financières et comprend une amélioration importante des résultats relatifs à l'engagement des salariés et à la collaboration.

Le chef, Gestion du risque a fourni au comité des ressources humaines ainsi qu'au comité de direction et d'évaluation des risques une évaluation indiquant si d'autres risques potentiels devraient être reflétés dans l'établissement du montant global des attributions aux termes du REA selon les diverses mesures d'évaluation des risques prévues dans le tableau de bord des risques. Le chef, Gestion du risque a conclu que la banque a exercé ses activités conformément au degré de tolérance au risque approuvé à son égard pour 2012. Par conséquent, le comité des ressources humaines et le comité de direction et d'évaluation des risques n'ont approuvé aucun rajustement en fonction du risque apporté au montant global des attributions aux termes du REA.

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

La présente rubrique porte sur la rémunération attribuée à nos membres de la haute direction visés en 2012, soit le chef de la direction, le chef des affaires financières et les trois hauts dirigeants les mieux rémunérés (d'après la rémunération globale, à l'exclusion des prestations de retraite) :

- Richard E. Waugh, chef de la direction
- Sean D. McGuckin, vice-président à la direction et chef des affaires financières (avec prise d'effet le 2 janvier 2012)
- Luc A. Vanneste, vice-président à la direction et chef des affaires financières (jusqu'au 1^{er} janvier 2012)
- Sarabjit S. Marwah, vice-président du conseil et chef de l'exploitation
- J. Michael Durland, chef, Groupe Marchés des capitaux mondiaux, et cochef à la direction, Groupe Services bancaires et marchés mondiaux
- Stephen D. McDonald, chef, Groupe Services bancaires aux sociétés et Services bancaires d'investissement mondiaux, et cochef à la direction, Groupe Services bancaires et marchés mondiaux

Richard E. Waugh, chef de la direction



Richard (Rick) E. Waugh

Chef de la direction

Toronto (Ontario)
Canada

Âge : 65 ans

M. Waugh est 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 de la Trésorerie et des divisions Clientèle grandes entreprises, Opérations internationales et Clientèle privée de la banque. En 1985, il s'est installé à New York à titre de dirigeant principal de la banque aux États-Unis. M. Waugh est revenu à Toronto en 1993 et il a été nommé vice-président, Clientèle grandes entreprises en 1995, et vice-président, Opérations internationales et Gestion de patrimoine en 1998. Il a été nommé président en janvier 2003. La même année, il est devenu président et chef de la direction, postes qu'il a occupés jusqu'en octobre 2012. Il est toujours chef de la direction et demeure membre du conseil d'administration de la banque.

Outre les fonctions qu'il exerce au sein de la banque, M. Waugh est membre du Conseil canadien des chefs d'entreprise. Il est vice-président du conseil l'Institute of International Finance, de même qu'ancien président de l'International Monetary Conference. M. Waugh est membre du Council of the Americas et fait partie du conseil consultatif international du président du conseil pour l'Americas Society. Il est coprésident du Forum des PDG Canada-Brésil. De plus, il siège au conseil d'administration de TransCanada Corporation et de Catalyst Inc. et est président du Catalyst Canada Advisory Board. Enfin, il est membre de divers conseils consultatifs, notamment de ceux de la Schulich School of Business de l'Université York et de la Guanghua School of Management de l'université de Pékin.

M. Waugh participe depuis longtemps à plusieurs organisations philanthropiques, notamment Centraide de la région du Grand Toronto, au sein de laquelle il a agi à titre de président de la campagne de 2006 pour le 50^e anniversaire de l'organisation. M. Waugh a aussi été actif auprès de la MS Society, autant comme président de la campagne EndMS Capital que comme membre du conseil d'administration de sa Fondation de recherche scientifique. Il est membre du conseil d'administration de l'hôpital St. Michael's et coprésident de la campagne de financement de l'hôpital qui vise à construire le Li Ka Shing Knowledge Institute.

M. Waugh est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec distinction) de l'université du Manitoba, d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université York et de doctorats honorifiques en droit de l'Université York et de l'université Assumption. Il a reçu le Merit of Honor du Council of the Americas pour sa contribution exceptionnelle dans les Amériques, de même que le 2008 Award of Merit décerné par le B'nai Brith Canada. En 2009, M. Waugh a reçu le prix Corporate Social Responsibility Award de la Foreign Policy Association de New York et le président de la République dominicaine lui a décerné l'Ordre du mérite pour souligner les services distingués qu'il a offerts dans ce pays. Il a reçu le 2011 International Award de l'Horatio Alger Association of Distinguished Americans. Il a récemment été nommé officier de l'Ordre du Canada en reconnaissance de son apport au renforcement du secteur des services financiers au Canada et à l'échelle internationale.

Rémunération et rendement pour 2012

Sous la direction de M. Waugh, la Banque Scotia a encore une fois obtenu des revenus nets record. Ces résultats prouvent que la banque emploie la bonne stratégie et qu'elle la met bien en œuvre dans un contexte économique mondial continuellement marqué par la volatilité et l'incertitude.

La banque a généré un bénéfice net record de 6,5 milliards de dollars, en hausse de 1,1 milliard de dollars ou de 21 % par rapport aux résultats de l'exercice précédent; le bénéfice par action dilué s'est établi à 5,22 \$, en hausse de 15,2 % par rapport à celui de 2011 (4,53 \$), et le rendement des capitaux propres s'est avéré solide, se chiffrant à 19,7 %. Le ratio de productivité, qui s'est établi à 52 %, montre que la banque fait preuve de leadership en matière de contrôle des coûts et constitue le meilleur ratio de productivité de toutes les banques canadiennes. En outre, en 2012, la banque a généré un rendement total pour les actionnaires positif de 7,6 %, soit une hausse substantielle par rapport à 2011. La banque

a atteint ou dépassé tous ses objectifs financiers et opérationnels et a une fois de plus versé un dividende aux actionnaires, qui s'est chiffré à 2,19 \$ par action pour l'exercice 2012, en hausse de 6,8 % par rapport à l'exercice précédent.

M. Waugh a mis en œuvre et mené une stratégie constante à cinq volets axée sur la clientèle, qui s'est révélée efficace en dépit d'un contexte difficile. Le modèle d'affaires direct de la Banque Scotia, centré sur la diversification des activités, a assuré la stabilité et réduit le risque.

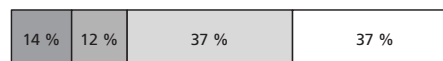
Le maintien de la confiance des clients, du niveau élevé d'engagement des salariés et de la culture de gestion du risque bien ancrée au sein de la banque demeurent des priorités pour M. Waugh, comme en font foi les résultats du tableau de bord équilibré de 2012 pour l'ensemble de la banque. La collaboration a constitué un thème clé cette année, et nous avons tiré parti des équipes de direction interdivisionnelles constituées l'an dernier. M. Waugh a dirigé la mise en place d'une approche axée sur les résultats qui visait clairement à fournir des solutions homogènes et complètes à des clients de tous les secteurs d'activité et régions. L'accent qu'il a mis sur le leadership et la planification de la relève au sein de l'organisation s'est traduit par la nomination d'un certain nombre de dirigeants importants, ce qui garantit le succès futur de l'organisation. Le risque inhérent aux portefeuilles de prêts a continué à être bien géré. Le risque de marché est demeuré faible et bien maîtrisé, et les essais dans des conditions critiques ont confirmé que le degré de tolérance au risque est adéquat. Le ratio du capital de catégorie 1 (13,6 %) et le ratio du capital total (16,7 %) sont demeurés bien supérieurs au minimum requis par la réglementation et satisfont largement aux normes internationales. La banque a continué de profiter d'occasions d'acquisitions stratégiques : elle a entre autres conclu l'acquisition de 51 % de Banco Colpatria en Colombie et l'acquisition d'ING DIRECT Canada.

Le bénéfice incluait les profits importants non récurrents liés à la vente d'importants actifs immobiliers. Le conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire pour rajuster la prime en tenant compte des profits non récurrents de même que du rendement obtenu par la banque en fonction du tableau de bord équilibré, qui a donné des résultats sectoriels de 123 % pour 2012. En raison du solide rendement affiché par l'ensemble de la banque et du leadership dont a fait preuve M. Waugh dans les secteurs clés décrits ci-dessus, le comité des ressources humaines a attribué à M. Waugh une rémunération totale de 11 100 000 \$, soit une hausse de 5 % par rapport à 2011. M. Waugh a touché une attribution annuelle de 1 380 000 \$ et le reste de sa rémunération incitative (8 220 000 \$) a été réparti également entre les incitatifs à moyen et à long terme. Par conséquent, une tranche de 86 % de la rémunération incitative totale de M. Waugh pour 2012 a été différée et harmonisée avec les rendements pour les actionnaires et le rendement futur de la banque.

Rémunération directe totale

Richard E. Waugh	2012 (\$)	2011 (\$)
Salaire de base	1 500 000	1 500 000
Incitatif annuel	1 380 000	1 400 000
Incitatifs à moyen terme	4 110 000	3 858 000
Incitatifs à long terme	4 110 000	3 858 000
% d'incitatif différé	86 %	85 %
Rémunération totale	11 100 000	10 616 000

Composition de la rémunération en 2012



■ Salaire de base ■ Incitatif annuel
 ■ Incitatifs à moyen terme ■ Incitatifs à long terme



Sean D. McGuckin

Vice-président à la direction et chef des affaires financières

Mississauga (Ontario)
Canada

Âge : 49 ans

Avec prise d'effet le 2 janvier 2012, M. McGuckin a été nommé vice-président à la direction et chef des affaires financières. M. McGuckin supervise les affaires financières, ce qui inclut les relations avec les investisseurs, la fiscalité et la gestion stratégique des approvisionnements.

Depuis son entrée à la Banque Scotia en 1991, M. McGuckin a occupé des postes à responsabilité croissante dans les domaines de la gestion du risque, des finances et de la vérification; il a notamment été vice-président et chef, Marchés des capitaux et Trésorerie du Groupe – Vérification, et premier vice-président et chef, Comptabilité. Avant d'occuper ses fonctions actuelles, il était premier vice-président et chef, Politique en matière de risques et Marchés des capitaux, Gestion du risque globale.

M. McGuckin est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'université de Toronto. Il est membre de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario depuis 1988 et a suivi un programme de perfectionnement du leadership des cadres offert par l'université Harvard. Il siège au conseil d'administration de la Alzheimer Society of Toronto.

Rémunération et rendement pour 2012

M. McGuckin a obtenu une hausse de son salaire de base, qui est passé à 325 000 \$, le 2 janvier 2012, date de sa nomination à titre de vice-président à la direction et chef des affaires financières. Après sa nomination, M. McGuckin a continué de diriger l'élaboration de stratégies financières intégrées pour l'ensemble de la banque et l'établissement de structures de gouvernance financières en veillant, notamment, au respect des directives réglementaires et fiduciaires. M. McGuckin a supervisé la prise de mesures à l'égard des procédés et des améliorations technologiques qui soutiennent le système d'information financière de la banque ainsi que l'adoption des IFRS. En 2012, la banque a amélioré son système d'information de gestion du capital pour appuyer la prise et la communication efficaces de décisions en matière de gestion du capital. Simultanément, M. McGuckin et son équipe ont continué de fournir au milieu des affaires des analyses financières éclairées et un accès à la haute direction, et ils ont joué un rôle essentiel dans les stratégies d'acquisition et de gestion du capital de la banque. Sous la direction de M. McGuckin, le ratio de productivité de la banque est demeuré le plus élevé dans le secteur.

Compte tenu du rendement global de la banque, de son apport individuel et de sa position par rapport au marché, M. McGuckin a obtenu une rémunération directe totale de 1 719 167 \$. Son attribution annuelle reflète à la fois sa rémunération incitative cible (80 % de son salaire de base) ainsi que son rendement. Ses attributions à moyen et à long terme tiennent compte de sa promotion au poste de vice-président à la direction et chef des affaires financières ainsi que de son apport personnel aux stratégies de la banque.

Rémunération directe totale

Sean D. McGuckin	2012 (\$)
Salaire de base	309 167*
Incitatif annuel	410 000
Incitatifs à moyen terme	500 000
Incitatifs à long terme	500 000
% d'incitatif différé	71 %
Rémunération totale	1 719 167

* Représente le salaire de base gagné durant l'exercice

Composition de la rémunération en 2012

18 %	24 %	29 %	29 %
------	------	------	------

■ Salaire de base ■ Incitatif annuel
□ Incitatifs à moyen terme □ Incitatifs à long terme



Luc A. Vanneste

Vice-président à la direction, Efficacité organisationnelle

Toronto (Ontario)
Canada

Âge : 60 ans

Du 1^{er} juin 2005 au 1^{er} janvier 2012, M. Vanneste a été vice-président à la direction et chef des affaires financières responsable du secteur de la finance, dont les relations avec les investisseurs, la fiscalité et l'approvisionnement stratégique. Avec prise d'effet le 2 janvier 2012, M. Vanneste a été nommé vice-président à la direction, Efficacité organisationnelle et est chargé d'améliorer l'efficacité organisationnelle à une période où la banque harmonise ses priorités et stratégies mondiales avec les tendances en matière de réglementation, de conformité et de gouvernance en constante évolution.

M. Vanneste s'est joint à la Banque Scotia en 1999 à titre de premier vice-président et vérificateur général, puis a été nommé vice-président à la direction en octobre 2003 et chef des affaires financières en 2005. Auparavant, M. Vanneste a passé 24 ans chez KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., notamment à titre d'associé spécialisé en services bancaires et financiers.

M. Vanneste est actif auprès de la Fondation des maladies du cœur depuis 1986, notamment à titre de président du conseil de 1994 à 1996. Il est actuellement vice-président du conseil du Centre de réadaptation post-AVC. En 2006, M. Vanneste s'est joint au conseil de la Toronto Rehab Foundation, dont il est actuellement vice-président du conseil. M. Vanneste s'est joint au conseil de la Société d'encouragement aux écrivains du Canada en 2011.

M. Vanneste a obtenu un baccalauréat ès arts spécialisé de l'université de Toronto en 1975 et une maîtrise en administration des affaires (avec distinction) de la Richard Ivey School of Business de l'université Western en 1999. Il est membre de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario depuis 1977 et a été nommé Fellow de celui-ci en juin 2006.

Rémunération et rendement pour 2012

En 2012, M. Vanneste a été nommé au nouveau poste de vice-président à la direction, Efficacité organisationnelle. À ce titre, il a pour mandat de diriger la mise en œuvre des initiatives à l'échelle de la banque afin d'en améliorer l'efficacité organisationnelle et d'harmoniser l'approche de la banque avec les tendances en matière de réglementation, de conformité et de gouvernance en constante évolution. En 2012, en collaboration avec d'autres cadres dirigeants de la banque, M. Vanneste a élaboré et lancé des processus officiels en vue de s'acquitter de ce mandat.

Compte tenu du rendement global de la banque, de son apport individuel et de sa position par rapport au marché, M. Vanneste a obtenu une rémunération directe totale de 1 835 000 \$, soit 20 % de moins qu'en 2011. Sa rémunération incitative a été réduite par rapport à celle de 2011, ce qui reflète principalement sa transition du poste de chef des affaires financières au nouveau poste qu'il occupe au sein de la banque.

Rémunération directe totale

Luc A. Vanneste	2012 (\$)	2011 (\$)
Salaire de base	425 000	425 000
Incitatif annuel	410 000	525 000
Incitatifs à moyen terme	500 000	675 000
Incitatifs à long terme	500 000	675 000
% d'incitatif différé	71 %	72 %
Rémunération totale	1 835 000	2 300 000

Composition de la rémunération en 2012



■ Salaire de base ■ Incitatif annuel
■ Incitatifs à moyen terme ■ Incitatifs à long terme

**Sarabjit (Sabi) S. Marwah**

Vice-président du conseil et
chef de l'exploitation

Toronto (Ontario)
Canada

Âge : 61 ans

En tant que vice-président du conseil et chef de l'exploitation de la Banque Scotia depuis 2008, M. Marwah est responsable des fonctions financières et administratives de la banque et participe activement à l'élaboration des plans et priorités stratégiques de celle-ci.

M. Marwah a joint les rangs de la Banque Scotia à Toronto en tant qu'analyste financier au service des affaires financières en 1979. Au fil des ans, il y a occupé avec succès divers postes à responsabilité croissante au sein des Affaires financières, notamment les postes de contrôleur adjoint, de vice-président à la direction et contrôleur, de même que de vice-président à la direction. Il a été nommé chef des affaires financières en 1998, puis premier vice-président à la direction et chef des affaires financières en 2002. Durant son mandat aux Affaires financières, il était également responsable de plusieurs fonctions extérieures aux Affaires financières, et il a joué un rôle actif dans bon nombre de décisions stratégiques de la banque, y compris des acquisitions au Canada et à l'étranger. Il est devenu vice-président du conseil et chef de l'administration en 2005.

M. Marwah est membre des conseils d'administration de Cinéplex Inc. et de plusieurs filiales de la Banque Scotia. Il siège également au conseil des fiduciaires de The Hospital for Sick Children. Il est actif auprès de plusieurs organisations communautaires et a été membre du cabinet de la campagne Centraide en 2008 et en 2009. De plus, il a été président du Humber River Regional Hospital et administrateur du C.D. Howe Institute.

M. Marwah a obtenu un baccalauréat ainsi qu'une maîtrise en économie et une maîtrise en administration des affaires (option finances) de la University of California, Los Angeles (UCLA).

Rémunération et rendement pour 2012

En 2012, M. Marwah a continué à jouer un rôle essentiel dans notre succès continu. Il a fait preuve de beaucoup de leadership dans les domaines qui relèvent directement de sa responsabilité, notamment dans l'atteinte des cibles du tableau de bord équilibré pour l'ensemble de la banque. M. Marwah a surveillé la mise en œuvre des priorités stratégiques de la banque, notamment la vente d'importants actifs immobiliers, en améliorant les contrôles internes et les processus de communication de l'information financière, et en voyant à la gestion adéquate des nouvelles exigences réglementaires, y compris celles qui ont trait aux fonds propres et aux liquidités. Il a également continué d'améliorer les efficiences opérationnelles, d'investir dans la technologie et d'appuyer les activités courantes de même que les nouvelles initiatives en matière de croissance des secteurs d'activité.

Compte tenu du rendement global de la banque, de son apport individuel aux objectifs stratégiques de la banque et de sa position par rapport au marché, M. Marwah a obtenu une rémunération directe totale de 5 415 000 \$ en 2012, soit 8 % de plus qu'en 2011. Le comité des ressources humaines a reconnu son rendement individuel et ses apports aux résultats de 2012 de la banque, y compris sa contribution à l'exécution des priorités stratégiques de la banque. Tout comme lors des exercices antérieurs, la majorité (69 %) de la rémunération incitative de M. Marwah est différée et est harmonisée avec les rendements pour les actionnaires et le rendement futur de la banque.

Rémunération directe totale

Sarabjit S. Marwah	2012 (\$)	2011 (\$)
Salaire de base	800 000	800 000
Incitatif annuel	1 415 000	1 260 000
Incitatifs à moyen terme	1 600 000	1 470 000
Incitatifs à long terme	1 600 000	1 470 000
% d'incitatif différé	69 %	70 %
Rémunération totale	5 415 000	5 000 000

Composition de la rémunération en 2012



■ Salaire de base ■ Incitatif annuel
□ Incitatifs à moyen terme □ Incitatifs à long terme



J. Michael (Mike) Durland

Chef et cochef à la direction, Groupe Services bancaires et marchés mondiaux

Mississauga (Ontario)
Canada

Âge : 47 ans

À titre de cochef à la direction, Groupe Services bancaires et marchés mondiaux, M. Durland partage la principale responsabilité de la gestion d'ensemble des activités de Services bancaires et marchés mondiaux, avec la responsabilité spécifique des Marchés des capitaux mondiaux.

En 1993, M. Durland est entré au service de la division Banque d'investissement de la Banque Scotia en qualité de directeur principal, Produits dérivés avant d'être promu directeur général en 1996, cochef, Groupe des marchés des capitaux en 2002 et chef délégué, Marchés des capitaux mondiaux en 2007. Au cours des 15 dernières années, il a été très engagé dans le développement, la mise en œuvre et la gestion des activités liées à la stratégie, au risque, à l'exploitation et aux ressources humaines de Marchés des capitaux mondiaux. Il représente également les Marchés des capitaux mondiaux au sein d'importants comités internes de la banque. M. Durland est titulaire d'un doctorat en finance et recherche opérationnelle de l'université Queen's et d'un baccalauréat en commerce (finances) de l'université Saint Mary's.

Il est membre du conseil consultatif de la Queen's School of Business et de la Munk School of Global Affairs. M. Durland participe activement au programme Un avenir meilleur de la Banque Scotia par l'intermédiaire duquel la banque s'attache à répondre adéquatement aux besoins de la population dans des collectivités locales partout dans le monde.

Rémunération et rendement pour 2012

En 2012, sous la direction des cochefs à la direction MM. Durland et McDonald, les Services bancaires et marchés mondiaux ont dégagé un bénéfice net de 1,5 milliard de dollars, en hausse de 234 millions de dollars, ou de 19 %, en regard de celui de 2011. Il s'agit de l'un des meilleurs résultats jamais obtenus par le groupe, attribuable à la forte demande des clients et à l'amélioration de la conjoncture du marché. La solide croissance des revenus (14 %) pour l'ensemble des activités a largement dépassé la hausse modérée des charges. Le rendement du capital économique s'est établi à 27,9 %, contre 21,8 % en 2011.

En 2012, M. Durland a dirigé avec succès le groupe Marchés des capitaux mondiaux (« MCM ») en adoptant une stratégie axée sur les activités de négociation effectuées pour le compte de clients et une exécution rigoureuse des plans d'affaires, qui a généré des revenus diversifiés et durables. Malgré des conditions du marché difficiles attribuables à l'instabilité mondiale, le groupe MCM a obtenu cette année de bons résultats qui ont considérablement dépassé les prévisions. M. Durland a entretenu avec les Opérations internationales une solide relation qui favorise l'expansion continue de l'initiative mondiale de services bancaires de groupe. M. Durland a continué de diriger la mise en œuvre de l'initiative de gestion du capital rigoureuse du groupe MCM afin que les activités de ce groupe soient optimisées à l'égard de l'utilisation du capital et satisfassent à toutes les exigences en matière de capital réglementaire. Le risque de marché et le risque opérationnel ont été bien gérés conformément au degré de tolérance au risque de la banque. Le risque opérationnel encouru par GMC s'est établi bien en deçà des paramètres clés, comme les plafonds applicables à la valeur à risque et aux essais dans des conditions critiques, et les pertes opérationnelles ont été négligeables. Dans le cadre de l'expansion de sa plateforme mondiale de produits et de services, la Banque Scotia a fait l'acquisition de Howard Weil Incorporated, société de placement américaine reconnue comme un chef de file régional du secteur de l'énergie. En 2012, les Services bancaires et marchés mondiaux ont également amélioré leur vaste gamme de produits et services en y ajoutant les produits agricoles. Les Services bancaires et marchés mondiaux offrent désormais de multiples solutions de couverture et de financement aux clients de ce secteur.

Compte tenu du rendement des Services bancaires et marchés mondiaux et du groupe MCM, de son apport individuel aux objectifs stratégiques de la banque et de sa position par rapport au marché, M. Durland a obtenu une rémunération directe totale de 8 250 000 \$, soit 14 % de plus qu'en 2011, et une tranche de 60 % de sa rémunération totale a été différée et lui a été octroyée sous forme d'attributions à moyen et à long terme.

Rémunération directe totale

J. Michael Durland	2012 (\$)	2011 (\$)
Salaire de base	550 000	550 000
Incitatif annuel	3 080 000	2 400 000
Incitatifs à moyen terme	2 310 000	2 150 000
Incitatifs à long terme	2 310 000	2 150 000
% d'incitatif différé	60 %	64 %
Rémunération totale	8 250 000	7 250 000

Composition de la rémunération en 2012



■ Salaire de base ■ Incitatif annuel
■ Incitatifs à moyen terme □ Incitatifs à long terme

**Stephen (Steve) D. McDonald**

Chef et cochef à la direction, Groupe Services bancaires et marchés mondiaux

Toronto (Ontario)
Canada

Âge : 56 ans

À titre de cochef à la direction, Groupe Services bancaires et marchés mondiaux, M. McDonald partage la principale responsabilité de la gestion globale des activités des Services bancaires et marchés mondiaux à l'échelle internationale. En sa qualité de chef, Groupe Services bancaires aux sociétés et Services bancaires d'investissement mondiaux (« SBSSBIM »), il est également responsable de l'ensemble des activités de Services bancaires et marchés mondiaux ainsi que des activités de services bancaires d'investissement à l'échelle mondiale. Auparavant, M. McDonald était président délégué du conseil, Scotia Capitaux, et chef des opérations aux États-Unis.

Avant de se joindre au Groupe Banque Scotia en 2003, M. McDonald a été au service d'une autre institution financière canadienne pendant 19 ans, où il a occupé plusieurs postes de haut dirigeant.

M. McDonald est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'université Western Ontario (1980) et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Ivy School of Business (1983), et il siège au conseil de direction de celle-ci. Il a été membre des conseils d'administration de Rogers Cable Inc. et de la Hospital for Sick Children Foundation. En outre, il participe activement au programme Un avenir meilleur de la Banque Scotia par l'intermédiaire duquel la banque s'attache à répondre adéquatement aux besoins de la population dans des collectivités locales partout dans le monde.

Rémunération et rendement pour 2012

En 2012, sous la direction des cochefs à la direction MM. Durland et McDonald, les Services bancaires et marchés mondiaux ont dégagé un bénéfice net de 1,5 milliard de dollars, en hausse de 234 millions de dollars, ou de 19 %, en regard de celui de 2011. Il s'agit de l'un des meilleurs résultats jamais obtenus par le groupe, attribuable à la forte demande des clients et à l'amélioration de la conjoncture du marché. La solide croissance des revenus (14 %) pour l'ensemble des activités a largement dépassé la hausse modérée des charges. Le rendement du capital économique s'est établi à 27,9 %, contre 21,8 % en 2011.

En 2012, M. McDonald a conduit le groupe SBSSBIM vers une autre année record et une rentabilité solide. Tout comme lors des exercices antérieurs, le groupe SBSSBIM a contribué considérablement au rendement global des Services bancaires et marchés mondiaux grâce à des activités de ventes croisées efficaces. Le modèle adopté par les Services bancaires et marchés mondiaux, qui repose sur une collaboration étroite entre les groupes SBSSBIM et MCM, a remporté un succès indéniable, comme le prouve le rendement solide obtenu par les Services bancaires et marchés mondiaux malgré la baisse du volume d'opérations dans les domaines des services-conseils en fusions et acquisitions et des prêts aux sociétés. M. McDonald a continué à collaborer étroitement avec les Opérations internationales afin de favoriser l'expansion continue de la plateforme de services bancaires de gros à l'échelle mondiale. L'actif a augmenté dans l'ensemble conformément aux prévisions, tandis que les marges et les provisions pour pertes ont été supérieures aux prévisions et se sont établies bien en deçà du degré de tolérance au risque de la banque. Les risques opérationnels ont également été bien gérés : les pertes opérationnelles ont été négligeables. En 2012, la Banque Scotia s'est classée au premier rang du classement de Bloomberg, du 1^{er} janvier 2010 au 31 octobre 2012, pour le placement pour compte de titres de créance à rendement élevé de sociétés canadiennes et, du 1^{er} novembre 2010 au 31 octobre 2012, pour le placement pour compte d'obligations feuille d'érable.

Compte tenu du rendement des Services bancaires et marchés mondiaux et du groupe SBSSBIM, de son apport individuel aux objectifs stratégiques de la banque et de sa position par rapport au marché, M. McDonald a obtenu une rémunération directe totale de 5 400 000 \$, soit 5 % de plus qu'en 2011, et une tranche 60 % de sa rémunération totale a été différée et lui a été octroyée sous forme d'attributions à moyen et à long terme.

Rémunération directe totale

Stephen D. McDonald	2012 (\$)	2011 (\$)
Salaire de base	550 000	550 000
Incitatif annuel	1 940 000	1 840 000
Incitatifs à moyen terme	1 455 000	1 380 000
Incitatifs à long terme	1 455 000	1 380 000
% d'incitatif différé	60 %	60 %
Rémunération totale	5 400 000	5 150 000

Composition de la rémunération en 2012



■ Salaire de base ■ Incitatif annuel
■ Incitatifs à moyen terme ■ Incitatifs à long terme

TABEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant résume la rémunération totale qu'ont gagnée les membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2012. Veuillez noter que nous présentons les actions et options attribuées après la fin de l'exercice afin de tenir compte des décisions prises durant l'examen de la rémunération de 2012, plutôt que les attributions qui ont été accordées au début de l'exercice 2012 par suite de l'examen de la rémunération de 2011. Nous avons également indiqué l'information présentée en 2011 et en 2010. Nous n'avons inclus aucune donnée historique pour M. McGuckin, étant donné qu'il n'était pas membre de la haute direction visé avant 2012.

NOM ET POSTE PRINCIPAL	EXERCICE	SALAIRE (\$)	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS (\$) ²	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS (\$) ³	RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF ANNUEL (\$) ⁴	VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE (\$) ⁵	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$) ⁶	RÉMUNÉRATION TOTALE (\$) ⁷
Richard E. Waugh Chef de la direction	2012	1 500 000	4 110 000	4 110 000	1 380 000	–	1 196	11 101 196
	2011	1 500 000	3 858 000	3 858 000	1 400 000	–	1 196	10 617 196
	2010	1 208 333	3 925 000	3 925 000	1 600 000	3 091 000	1 196	13 750 529
Sean D. McGuckin¹ Vice-président à la direction et chef des affaires financières	2012	309 167	500 000	500 000	410 000	373 000	1 196	2 093 363
Luc A. Vanneste¹ Vice-président à la direction, Efficacité organisationnelle	2012	425 000	500 000	500 000	410 000	107 000	1 196	1 943 196
	2011	425 000	675 000	675 000	525 000	103 000	1 196	2 404 196
	2010	425 000	675 000	675 000	600 000	91 000	1 196	2 467 196
Sarabjit S. Marwah Vice-président du conseil et chef de l'exploitation	2012	800 000	1 600 000	1 600 000	1 415 000	315 000	1 196	5 731 196
	2011	800 000	1 470 000	1 470 000	1 260 000	319 000	1 196	5 320 196
	2010	656 250	1 275 000	1 275 000	1 325 000	(2 231 000)	1 196	2 301 446
J. Michael Durland Chef et cochef à la direction, Groupe Services bancaires et marchés mondiaux	2012	550 000	2 310 000	2 310 000	3 080 000	–	–	8 250 000
	2011	550 000	2 150 000	2 150 000	2 400 000	–	–	7 250 000
	2010	550 000	2 235 000	2 235 000	2 980 000	27 000	–	8 027 000
Stephen D. McDonald Chef et cochef à la direction, Groupe Services bancaires et marchés mondiaux	2012	550 000	1 455 000	1 455 000	1 940 000	–	897	5 400 897
	2011	550 000	1 380 000	1 380 000	1 840 000	–	897	5 150 897
	2010	550 000	1 335 000	1 335 000	1 780 000	–	897	5 000 897

1. Avec prise d'effet le 2 janvier 2012, M. Vanneste a été nommé vice-président à la direction, Efficacité organisationnelle. M. McGuckin lui a succédé en tant que vice-président à la direction et chef des affaires financières.
2. D'après les montants indiqués aux fins de rémunération, les attributions d'UALR reflètent le cours de clôture moyen de nos actions ordinaires sur une période de 20 jours au moment de l'octroi. Cela permet de ne pas tenir compte des fluctuations à court terme du cours des actions. Les attributions d'UALR pour 2012 octroyées le 10 décembre 2012 ont été évaluées aux fins de rémunération à 54,53 \$. La juste valeur comptable, qui s'établit à 55,94 \$, est d'environ 2,66 % supérieure d'après le cours de clôture des actions le 10 décembre 2012. Les sommes indiquées pour 2011 au titre de la rémunération représentent les attributions d'UALR octroyées le 5 décembre 2011, qui ont été évaluées à 50,27 \$. Les sommes indiquées pour 2010 au titre de la rémunération représentent les attributions d'UALR octroyées le 6 décembre 2010, qui ont été évaluées à 53,85 \$. Comme il est indiqué à la rubrique portant sur le régime d'UALR qui figure à la page 33, toutes les attributions effectuées en vertu du régime d'UALR sont assujetties à des critères de rendement.
3. Aux fins de rémunération, les sommes indiquées pour 2012 sont des estimations fondées sur la juste valeur à la date d'octroi et ont été calculées à l'aide du modèle d'évaluation des options Black-Scholes, qui est couramment utilisé et bien compris. La valeur des options calculée selon le modèle d'évaluation Black-Scholes est établie à l'aide de la durée complète des options (10 ans), de la volatilité du cours des actions (23,47 %), du rendement en dividendes (3,47 %) et du taux d'intérêt sans risque (2,23 %). Dans le cas des attributions octroyées le 10 décembre 2012, la juste valeur de la rémunération correspondait à 17,5 % du prix d'octroi de 55,63 \$. Dans le cas des attributions octroyées le 5 décembre 2011, la juste valeur de la rémunération correspondait à 20 % du prix d'octroi de 49,93 \$. Dans le cas des attributions octroyées le 6 décembre 2010, la juste valeur de la rémunération correspondait à 21 % du prix d'octroi de 55,63 \$.

La juste valeur à la date d'octroi calculée aux fins de rémunération diffère de la juste valeur comptable indiquée dans nos états financiers. Les hypothèses décrites ci-dessus qui sont utilisées aux fins de rémunération entraînent une dilution moindre que les hypothèses comptables décrites ci-après. Conformément aux IFRS (IFRS 2 – *Paiement fondé sur des actions*), on a utilisé une durée prévue de 6,6 ans plutôt que la durée complète de 10 ans des options pour calculer la juste valeur comptable des options à l'aide du modèle d'évaluation des options Black-Scholes. Les autres hypothèses utilisées à des fins comptables comprennent la volatilité d'après la volatilité historique et implicite et le rendement en dividendes courant. La juste valeur comptable utilisée pour les options d'achat d'actions octroyées le 10 décembre 2012 aux membres de la haute direction visés correspondait à 14,6 % du prix d'octroi, de sorte que la juste valeur comptable des attributions était inférieure d'environ 16 % aux valeurs rémunératoires indiquées dans le tableau ci-dessus.

4. Les sommes indiquées représentent la rémunération en vertu du régime d'encouragement annuel non fondé sur des titres de capitaux propres gagnée par les membres de la haute direction visés. Au lieu de recevoir le paiement, MM. Waugh, Vanneste, McGuckin et Marwah

avaient l'option de différer un pourcentage de leur incitatif annuel et de recevoir plutôt des UAD aux termes du régime d'UAD. M. Vanneste a choisi de différer 100 % de son incitatif annuel et de le recevoir sous forme de d'UAD en 2010, en 2011 et en 2012.

5. La valeur du régime de retraite représente les valeurs rémunératoires décrites à la rubrique « Obligations au titre des régimes pour les membres de la haute direction visés » qui figure à la page 51.
6. Les sommes indiquées dans cette colonne représentent les avantages indirects et les autres avantages imposables. La valeur globale des avantages indirects et des autres avantages imposables fournis à tous nos membres de la haute direction visés en 2012 n'est pas indiquée puisque ceux-ci sont inférieurs à 50 000 \$ et à 10 % du salaire total de ces personnes.

Les sommes indiquées pour M. McGuckin en 2012 et pour MM. Waugh, Vanneste, Marwah et McDonald relativement à tous les exercices représentent la contribution de la banque au RAS, jusqu'à concurrence de 1 200 \$ par année. Ces membres de la haute direction visés participent à ce régime au même titre que tous nos autres salariés. Aux termes de ce régime, les salariés peuvent acheter nos actions ordinaires et la banque contribue une somme supplémentaire équivalant à 50 % du montant de l'achat jusqu'à concurrence de plafonds déterminés.

Les sommes indiquées dans cette colonne ne comprennent pas la valeur des équivalents de dividendes gagnés sur les attributions fondées sur des actions, étant donné qu'il est tenu compte des dividendes dans le calcul de la juste valeur au moment de l'octroi.

7. La banque n'offre aucun incitatif à long terme aux termes d'un régime de rémunération non fondé sur des titres de capitaux propres aux membres de la haute direction visés.

RENSEIGNEMENTS SUR LES ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF

Attributions fondées sur des actions et des options en cours au 31 décembre 2012

Le tableau suivant résume les attributions fondées sur des actions et des options en cours au 31 décembre 2012 pour les membres de la haute direction visés. Veuillez prendre note de ce qui suit :

- nous avons inclus les attributions fondées sur des actions et des options octroyées en décembre après la clôture de notre exercice 2012 (le 31 octobre 2012);
- la valeur des options dans le cours non exercées est égale à ce qui suit :
le cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 décembre 2012 (57,46 \$ l'action) moins le prix d'exercice des attributions fondées sur des options multiplié par le nombre d'options en cours;
- la valeur des attributions fondées sur des UALR dont les droits n'ont pas été acquis est égale à ce qui suit :
le cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 décembre 2012 (57,46 \$ l'action) multiplié par le nombre d'unités d'actions en cours;
- la valeur des UALR a été calculée à cette fin à l'aide du coefficient de rendement cible (100 %); toutefois, le nombre d'UALR dont les droits peuvent être acquis peut se situer entre 0 % et 150 % de la cible;
- nous n'avons aucun UALR en cours dont les droits sont acquis.

NOM	DATE D'OCTROI	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS				ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS			
		TITRES SOUS-JACENTS AUX OPTIONS NON EXERCÉES (NBRE)	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS (\$)	DATE D'EXPIRATION DES OPTIONS	VALEUR DES OPTIONS DANS LE COURS NON EXERCÉES (\$)	RÉGIME	UNITÉS D'ACTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS (NBRE)	VALEUR MARCHANDE DES ATTRIBUTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS (\$)	VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES UNITÉS D'ACTIONS DONT LES DROITS ONT ÉTÉ ACQUIS (NON PAYÉES OU DISTRIBUÉES)*
Richard E. Waugh	12/5/2003	257 552	31,45	12/5/2013	6 698 928				
	12/3/2004	230 768	39,00	12/3/2014	4 259 977				
	12/2/2005	224 788	46,02	12/2/2015	2 571 575				
	12/13/2006	232 988	52,00	12/13/2016	1 272 114				
	12/11/2007	269 480	52,57	12/11/2017	1 317 757				
	12/5/2008	444 084	33,89	12/5/2018	10 467 060				
	12/11/2009	376 964	47,75	12/11/2019	3 660 320				
	12/6/2010	335 980	55,63	12/6/2020	614 843	UALR	78 795	4 527 588	
	12/5/2011	386 340	49,93	12/5/2021	2 909 140	UALR	79 961	4 594 583	
	12/10/2012	422 176	55,63	12/10/2022	772 582	UALR	75 371	4 330 838	
Total		3 181 120			34 544 296		234 127	13 453 009	
Sean D. McGuckin	12/5/2003	3 816	31,45	12/5/2013	99 254				
	12/3/2004	6 540	39,00	12/3/2014	120 728				
	12/2/2005	6 744	46,02	12/2/2015	77 151				
	12/13/2006	7 396	52,00	12/13/2016	40 382				
	12/11/2007	7 924	52,57	12/11/2017	38 748				
	12/5/2008	15 492	33,89	12/5/2018	365 146				
	12/11/2009	16 232	47,75	12/11/2019	157 613				
	12/6/2010	15 836	55,63	12/6/2020	28 980	UALR	6 023	346 058	
	12/5/2011	23 832	49,93	12/5/2021	179 455	UALR	9 161	526 388	
	12/10/2012	51 360	55,63	12/10/2022	93 989	UALR	9 169	526 866	
Total		155 172			1 201 446		24 353	1 399 312	

NOM	DATE D'OCTROI	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS				ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS			
		TITRES SOUS-JACENTS AUX OPTIONS NON EXERCÉES (NBRE)	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS (\$)	DATE D'EXPIRATION DES OPTIONS	VALEUR DES OPTIONS DANS LE COURS NON EXERCÉES (\$)	RÉGIME	UNITÉS D'ACTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS (NBRE)	VALEUR MARCHANDE DES ATTRIBUTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS (\$)	VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES UNITÉS D'ACTIONS DONT LES DROITS ONT ÉTÉ ACQUIS (NON PAYÉES OU DISTRIBUÉES)*
Luc A. Vanneste	12/3/2004	25 000	39,00	12/3/2014	461 500				
	12/2/2005	30 872	46,02	12/2/2015	353 176				
	12/13/2006	44 380	52,00	12/13/2016	242 315				
	12/11/2007	51 520	52,57	12/11/2017	251 933				
	12/5/2008	95 900	33,89	12/5/2018	2 260 363				
	12/11/2009	68 064	47,75	12/11/2019	660 901				
	12/6/2010	57 780	55,63	12/6/2020	105 737	UALR	13 551	778 630	
	12/5/2011	67 596	49,93	12/5/2021	508 998	UALR	13 990	803 873	
	12/10/2012	51 360	55,63	12/10/2022	93 989	UALR	9 169	526 866	
Total		492 472			4 938 912		36 710	2 109 369	
Sarabjit S. Marwah	12/5/2003	56 544	31,45	12/5/2013	1 470 709				
	12/3/2004	57 692	39,00	12/3/2014	1 064 994				
	12/2/2005	67 436	46,02	12/2/2015	771 468				
	12/13/2006	81 360	52,00	12/13/2016	444 226				
	12/11/2007	93 128	52,57	12/11/2017	455 396				
	12/5/2008	173 356	33,89	12/5/2018	4 086 001				
	12/11/2009	133 508	47,75	12/11/2019	1 296 363				
	12/6/2010	109 140	55,63	12/6/2020	199 726	UALR	25 596	1 470 745	
	12/5/2011	147 208	49,93	12/5/2021	1 108 476	UALR	30 467	1 750 658	
	12/10/2012	164 352	55,63	12/10/2022	300 764	UALR	29 342	1 685 971	
Total		1 083 724			11 198 123		85 405	4 907 374	
J. Michael Durland	12/5/2008	221 304	33,89	12/5/2018	5 216 135				
	12/11/2009	209 424	47,75	12/11/2019	2 033 507				
	12/6/2010	191 316	55,63	12/6/2020	350 108	UALR	44 868	2 578 130	
	12/5/2011	215 300	49,93	12/5/2021	1 621 209	UALR	44 561	2 560 486	
	12/10/2012	237 284	55,63	12/10/2022	434 230	UALR	42 362	2 434 121	
Total		1 074 628			9 655 189		131 791	7 572 737	
Stephen D. McDonald	12/3/2004	9 368	39,00	12/3/2014	172 933 ¹				
	12/2/2005	25 404	46,02	12/2/2015	290 622				
	12/13/2005	44 252	46,02	12/13/2015	506 243				
	12/13/2006	98 004	52,00	12/13/2016	535 102				
	12/11/2007	105 020	52,57	12/11/2017	513 548				
	12/5/2008	91 716	33,89	12/5/2018	2 161 746				
	12/11/2009	125 656	47,75	12/11/2019	1 220 120				
	12/6/2010	114 276	55,63	12/6/2020	209 125	UALR	26 800	1 539 957	
	12/5/2011	138 192	49,93	12/5/2021	1 040 586	UALR	28 602	1 643 474	
	12/10/2012	149 456	55,63	12/10/2022	273 504	UALR	26 683	1 533 180	
Total		901 344			6 923 529		82 085	4 716 611	

1. Représente des droits à la plus-value d'actions distincts.

* Mis à part la rémunération volontairement différée sous forme d'UAD dont il est question aux pages 31 et 32, la banque n'a aucune unité d'actions différée dont les droits ont été acquis.

Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant indique ce qui suit pour chaque membre de la haute direction visé :

- la valeur globale qui aurait été réalisée à l'acquisition des droits relatifs aux options d'achat d'actions en 2012 si les options avaient été exercées à la date d'acquisition des droits;
- la valeur des attributions fondées sur des actions reçues à la date d'acquisition des droits en 2012;
- la rémunération en vertu d'un régime incitatif annuel gagnée en 2012.

Nous indiquons les attributions fondées sur des options et des actions dont les droits ont été acquis récemment, plutôt que celles dont les droits ont été acquis il y a 12 mois à terme échu.

NOM	COLONNE 1 ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS AU COURS DE L'EXERCICE (\$)	COLONNE 2 ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS AU COURS DE L'EXERCICE (\$)	COLONNE 3 RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF ANNUEL – VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE (\$)
Richard E. Waugh	3 832 337	5 806 386	1 380 000
Sean D. McGuckin	155 732	359 119	410 000
Luc A. Vanneste	775 014	1 048 375	410 000
Sarabjit S. Marwah	1 460 840	2 056 428	1 415 000
J. Michael Durland	1 990 627	3 225 770	3 080 000
Stephen D. McDonald	1 369 607	1 935 462	1 940 000

Détails sur la colonne 1 : Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits

Le tableau suivant résume la valeur des options dont les droits ont été acquis durant 2012 pour chaque membre de la haute direction visé, c'est-à-dire le nombre d'options dont les droits ont été acquis multiplié par la différence entre le prix d'exercice de l'option et le cours de clôture des actions à la date d'acquisition des droits. Pour de plus amples renseignements sur le régime d'options, veuillez vous reporter aux pages 34, 58 et 59.

NOM	DATE D'OCTROI	DATE D'ACQUISITION DES DROITS	NOMBRE D'OPTIONS DONT LES DROITS ONT ÉTÉ ACQUIS	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS (\$)	COURS DES ACTIONS À LA DATE D'ACQUISITION DES DROITS (\$)	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS AU COURS DE L'EXERCICE (\$)
Richard E. Waugh	12/5/2008	12/5/2012	111 021	33,89	55,84	2 436 911
	12/11/2009	12/11/2012	94 241	47,75	56,50	824 609
	12/6/2010	12/6/2012	83 995	55,63	55,56	–
	12/5/2011	12/5/2012	96 585	49,93	55,84	570 817
Sean D. McGuckin	12/5/2008	12/5/2012	3 873	33,89	55,84	85 012
	12/11/2009	12/11/2012	4 058	47,75	56,50	35 508
	12/6/2010	12/6/2012	3 959	55,63	55,56	–
	12/5/2011	12/5/2012	5 958	49,93	55,84	35 212
Luc A. Vanneste	12/5/2008	12/5/2012	23 975	33,89	55,84	526 251
	12/11/2009	12/11/2012	17 016	47,75	56,50	148 890
	12/6/2010	12/6/2012	14 445	55,63	55,56	–
	12/5/2011	12/5/2012	16 899	49,93	55,84	99 873
Sarabjit S. Marwah	12/5/2008	12/5/2012	43 339	33,89	55,84	951 291
	12/11/2009	12/11/2012	33 377	47,75	56,50	292 049
	12/6/2010	12/6/2012	27 285	55,63	55,56	–
	12/5/2011	12/5/2012	36 802	49,93	55,84	217 500
J. Michael Durland	12/5/2008	12/5/2012	55 326	33,89	55,84	1 214 406
	12/11/2009	12/11/2012	52 356	47,75	56,50	458 115
	12/6/2010	12/6/2012	47 829	55,63	55,56	–
	12/5/2011	12/5/2012	53 825	49,93	55,84	318 106
Stephen D. McDonald	12/5/2008	12/5/2012	40 572	33,89	55,84	890 555
	12/11/2009	12/11/2012	31 414	47,75	56,50	274 873
	12/6/2010	12/6/2012	28 569	55,63	55,56	–
	12/5/2011	12/5/2012	34 548	49,93	55,84	204 179

Détails sur la colonne 2 : Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits

Le tableau suivant résume les attributions fondées sur des actions octroyées en 2012 à chaque membre de la haute direction visé :

- dans le cas des UALR, la valeur reçue à l'acquisition des droits est égale au nombre d'unités dont les droits ont été acquis multiplié par le coefficient de rendement multiplié par le prix à l'acquisition des droits;
- le prix à l'acquisition des droits des UALR est égal au cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX durant une période de 20 jours terminée le 7 décembre 2012.

Pour de plus amples renseignements sur le régime d'UALR, se reporter à la page 33.

NOM	RÉGIME	DATE D'ATTRIBUTION	DATE D'ACQUISITION DES DROITS	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS DONT LES DROITS ONT ÉTÉ ACQUIS (NBRE)	COEFFICIENT DE RENDEMENT	PRIX D'ACQUISITION DES DROITS (\$)	VALEUR REÇUE À L'ACQUISITION DES DROITS (\$)
Richard E. Waugh	UALR	12/11/2009	11/30/2012	83 188	128 %	54,53	5 806 386
Sean D. McGuckin	UALR	12/11/2009	11/30/2012	5 777	114 %	54,53	359 119
Luc A. Vanneste	UALR	12/11/2009	11/30/2012	15 020	128 %	54,53	1 048 375
Sarabjit S. Marwah	UALR	12/11/2009	11/30/2012	29 462	128 %	54,53	2 056 428
J. Michael Durland	UALR	12/11/2009	11/30/2012	46 216	128 %	54,53	3 225 770
Stephen D. McDonald	UALR	12/11/2009	11/30/2012	27 729	128 %	54,53	1 935 462

Note sur le coefficient de rendement applicable aux UALR :

Dans le cas des attributions d'UALR versées aux vice-présidents à la direction et aux titulaires de postes de niveau supérieur en 2009, le coefficient de rendement définitif correspondait à 128 % de la cible, calculé comme suit :

COEFFICIENT DE RCP		COEFFICIENT DE RTPA		COEFFICIENT DE RENDEMENT DÉFINITIF
(125 % x 50 %)	+	(131 % x 50 %)	=	128 %

- Une tranche de 50 % est fondée sur le RCP moyen sur trois ans par rapport aux cibles annuelles préétablies. Selon les résultats réels, le coefficient de rendement pour le RCP peut varier entre 50 % et 150 % et peut être ramené à 0 % au gré du conseil, s'il y a lieu. Pour la période de rendement, le RCP a été mesuré comme suit :

EXERCICE	RCP CIBLE	RÉSULTATS DU RCP	COEFFICIENT DE RENDEMENT
2012	17,40 %	19,70 %	133 %
2011	17,30 %	18,80 %	122 %
2010	de 16 % à 20 %	18,30 %	119 %
Coefficient de rendement pour le RCP sur trois ans			125 %

Le coefficient de RCP est calculé de manière linéaire à l'intérieur de la fourchette de rendements (qui va de 50 % à 150 %).

- Une tranche de 50 % est fondée sur notre RTPA par rapport à celui des sept institutions financières composant le groupe de référence (Banque de Montréal, Banque Royale du Canada, Banque CIBC, Banque TD, Société Financière Manuvie, Financière Sun Life et Corporation Financière Power). Le RTPA relatif désigne l'appréciation du cours de nos actions, plus les dividendes réinvestis, calculé à l'aide du cours de clôture moyen sur 20 jours des actions au début et à la fin de la période de rendement de trois ans. Selon le RTPA atteint par rapport au RTPA médian, le facteur de RTPA peut varier de 50 % à 150 %.

Pour la période de rendement, nous avons obtenu un rendement supérieur à la médiane du groupe de référence, soit 5,0 %, ce qui a donné lieu à un coefficient de rendement pour le RTPA relatif de 131 %. Le coefficient de rendement pour le RTPA est calculé à l'aide d'une valeur interpolée se situant entre la médiane et le 75^e centile du groupe de référence.

Dans le cas de M. McGuckin, les UALR ont été attribués pour l'exercice durant lequel il était vice-président à la direction de la banque. Selon le régime d'UALR de la banque, le coefficient de rendement se situe entre 75 % et 125 % dans le cas des vice-présidents à la direction. Par conséquent, le coefficient de rendement de M. McGuckin relativement à l'attribution d'UALR de décembre 2009 est inférieur à celui des autres membres de la haute direction visés.

Pour obtenir des détails supplémentaires sur la colonne 3, Rémunération en vertu d'un régime incitatif annuel, veuillez vous reporter aux pages 37 à 44.

PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE

À l'exception des cochefs à la direction des Services bancaires et marchés mondiaux, les membres de la haute direction visés ont le choix de participer au régime de retraite de la Banque Scotia sur une base contributive ou non contributive. Les cochefs à la direction ne peuvent participer à aucun régime de retraite et les rentes auxquelles ils ont droit en vertu des régimes de la banque auxquels ils ont participé sont bloquées. Voici les points saillants du régime de retraite de la Banque Scotia (« RRBS »), qui est un régime de retraite à prestations déterminées :

- pour chaque année de cotisation, la rente annuelle constituée correspond à 2,0 % du salaire de base moyen le plus élevé sur une période de cinq ans, moins la rente estimative payable aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec;
- pour chaque année de non-cotisation, la rente annuelle constituée correspond à 1,5 % du salaire de base moyen le plus élevé sur une période de cinq ans, moins la rente estimative payable aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec;
- les salariés cotisent 4 % de leur salaire de base jusqu'à concurrence de 3 500 \$ par année civile pour accumuler une rente sur une base contributive;
- les prestations de retraite annuelles sont assujetties au plafond des prestations prévu par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada);
- la rente est payable à vie. Si le retraité décède avant son conjoint ou sa conjointe, le conjoint survivant reçoit 60 % de la rente du haut dirigeant sa vie durant;
- les rentes commencent à être versées lorsque le rentier atteint 65 ans (ou 63 ans si le rentier a été embauché avant 1983), sans réduction. Des rentes réduites peuvent commencer à être versées plus tôt si le haut dirigeant prend sa retraite à l'âge de 55 ans (ou de 53 ans s'il a été embauché avant 1983).

Nous avons conclu des ententes individuelles de retraite prévoyant le versement de rentes supplémentaires non capitalisées et non enregistrées aux hauts dirigeants occupant le poste de chef de groupe et de vice-président à la direction ou des postes de niveau supérieur, dont certains membres de la haute direction visés. Aux termes de ces ententes, la rente constituée est calculée essentiellement de la même façon qu'aux termes du RRBS, si ce n'est que l'on tient compte d'une tranche de la rémunération incitative. La tranche de la rémunération incitative comptabilisée dans le calcul de la rente est généralement assujettie à un plafond variant entre 50 % et 70 % du salaire de base. En outre, dans le cas des chefs de groupe et des vice-présidents à la direction nommés avant le 7 avril 2010, le montant de la rémunération comptabilisé dans le calcul de la rente est respectivement plafonné à 800 000 \$ et à 600 000 \$. Aux termes des ententes individuelles de retraite, une rente réduite (du fait que la période de versement est plus longue) sera versée si le haut dirigeant prend sa retraite dans les cinq ans précédant l'âge normal de la retraite ou à partir de 55 ans, selon la première de ces éventualités à survenir, à la condition qu'il ait accumulé au moins 10 années de service. Aucune rente ne sera versée aux termes de ces ententes si le haut dirigeant quitte la banque avant d'avoir atteint l'âge prévu pour le départ à la retraite.

Dans le cas de MM. Waugh et Marwah, un plafond explicite de la rente totale pouvant être versée a été ajouté en 2010 (se reporter au tableau relatif aux obligations au titre des régimes qui figure ci-après). Le conseil s'est engagé à ne pas offrir les ententes de retraite antérieurement conclues avec MM. Waugh et Marwah à d'autres hauts dirigeants.

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISÉ	PRESTATIONS DE RETRAITE
Richard E. Waugh	<ul style="list-style-type: none"> • Couverts par des ententes de retraite antérieures qui ne sont pas offertes aux nouveaux hauts dirigeants ni à ceux qui sont actuellement en poste
Sarabjit S. Marwah	<ul style="list-style-type: none"> • La rente annuelle versée à l'âge normal de la retraite et provenant de toutes les sources combinées correspond à 70 % de la somme du salaire de base final majoré de la prime moyenne la plus élevée sur une période de cinq années consécutives • La rente annuelle totale est plafonnée à 2 millions de dollars dans le cas de M. Waugh et à 1 million de dollars dans le cas de M. Marwah • MM. Waugh et Marwah auront plus de 35 années de service à la date normale de la retraite. Par conséquent, la formule de 70 % se traduit par une rente annuelle correspondant à 2,0 % (ou à un pourcentage inférieur) de la rémunération moyenne la plus élevée pour chaque année de service • Un paiement supplémentaire correspondant à 30 % du salaire de base final sera versé au cours de la première année de retraite
Sean D. McGuckin	<ul style="list-style-type: none"> • Est assujetti à la même formule que celle qui est utilisée dans le cadre du régime de retraite de la Banque Scotia, mais la rente totale provenant de toutes les sources à la banque est plafonnée à 70 % de la rémunération moyenne la plus élevée sur une période de cinq ans (comme pour tous les chefs de groupe et vice-présidents à la direction) • La rémunération comprend la prime réelle, jusqu'à concurrence de 50 % du salaire de base, et la rémunération est plafonnée à 600 000 \$
Luc A. Vanneste	<ul style="list-style-type: none"> • Est assujetti à la même formule que celle qui est utilisée dans le cadre du régime de retraite de la Banque Scotia, mais les prestations de retraite totales provenant de toutes les sources à la banque sont plafonnées à 70 % de la rémunération moyenne la plus élevée sur une période de cinq ans (comme c'est le cas de tous les chefs de groupe et vice-présidents à la direction)

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISÉ	PRESTATIONS DE RETRAITE
	<ul style="list-style-type: none"> La rémunération comprend la prime réelle, jusqu'à concurrence de 60 % du salaire de base M. Vanneste s'est joint à la banque en milieu de carrière et son entente de retraite a été négociée au moment de son embauche. Une année de service décomptée supplémentaire sera créditée pour chaque tranche de deux années de service réel auprès de la banque pour qu'il soit tenu compte des avantages que M. Vanneste a perdus en quittant son ancien employeur. La banque a cessé de créditer des années de service décomptées supplémentaires aux hauts dirigeants
J. Michael Durland	<ul style="list-style-type: none"> A participé pendant cinq ans au régime de retraite de la Banque Scotia, mais n'accumule actuellement pas de prestations de retraite A droit à une rente bloquée égale à la rente maximale pouvant être versée aux termes d'un régime de retraite agréé en vertu de la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada)
Stephen D. McDonald	<ul style="list-style-type: none"> A droit à une rente aux termes du régime de retraite de la Banque Scotia – États-Unis, une fois qu'il aura accumulé deux années de service aux États-Unis; ce régime prévoit une rente jusqu'à concurrence du maximum prévu pour les régimes admissibles (<i>qualified plans</i>) aux États-Unis N'accumule actuellement pas de prestations en vertu du régime de retraite de la Banque Scotia

Obligations au titre des régimes pour les membres de la haute direction visés

Le tableau suivant résume les obligations au titre des régimes de retraite à prestations déterminées pour chaque membre de la haute direction visé en date du 31 octobre 2012.

Ces obligations sont calculées selon des méthodes et hypothèses actuarielles conformes à celles que l'on utilise pour calculer les obligations au titre des prestations et des charges annuelles figurant dans nos états financiers consolidés. Comme les hypothèses reflètent nos meilleures estimations d'événements futurs, les valeurs indiquées pourraient ne pas être directement comparables aux estimations analogues des charges de retraite publiées par d'autres entreprises.

NOM	ANNÉES DÉCOMPTÉES (NBRE)	PRESTATIONS ANNUELLES PAYABLES (\$)		OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES AU DÉBUT DE L'EXERCICE (\$)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS RÉMUNÉRATOIRES (\$)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS NON RÉMUNÉRATOIRES (\$)	OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES À LA FIN DE L'EXERCICE (\$)
		À LA FIN DE L'EXERCICE	À 65 ANS				
Richard E. Waugh	42,2	2 000 000	2 000 000	26 670 000	0	3 219 000	29 889 000
Sean D. McGuckin	19,0	115 000	229 000	593 000	373 000	424 000	1 390 000
Luc A. Vanneste	19,8	264 000	364 000	2 627 000	107 000	667 000	3 401 000
Sarabjit S. Marwah	33,8	1 000 000	1 000 000	10 586 000	315 000	2 555 000	13 456 000
J. Michael Durland	4,7	12 000	12 000	91 000	0	37 000	128 000
Stephen D. McDonald	2,0	7 000	7 000	69 000	0	23 000	92 000

- Dans le cas de M. Vanneste, les années décomptées comprennent 6,6 années de service supplémentaires fournies conformément à l'entente de M. Vanneste décrite ci-dessus.
- Dans le cas de M. McDonald, les sommes en dollars américains ont été converties en dollars canadiens. Le taux de change appliqué aux prestations annuelles payables et à l'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice correspond au taux de change en vigueur au 31 octobre 2012, soit 0,9988 \$ CA = 1 \$ US. Le taux de change appliqué à l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice correspond au taux de change en vigueur au 31 octobre 2011, soit 0,9967 \$ CA = 1 \$ US.
- Les prestations payables à la fin de l'exercice, tel qu'il est indiqué ci-dessus, ne comprennent pas les réductions pouvant s'appliquer si un membre de la haute direction visé prend sa retraite avant l'âge normal de la retraite. Dans le cas de MM. Waugh et Marwah, les prestations annuelles payables indiquées ci-dessus ne comprennent pas la somme supplémentaire versée au cours de la première année de la retraite.
- L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur des prestations de retraite projetées provenant de tous les régimes de retraite, acquises à l'égard de toutes les années de service accumulées jusqu'à présent.
- La variation attribuable à des éléments rémunératoires comprend le coût du service annuel de même que les autres variations attribuables à des éléments rémunératoires. Le coût du service annuel reflète la valeur des prestations de retraite projetées acquises au cours de l'exercice. La variation attribuable à des éléments rémunératoires 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 présumés dans les calculs pour l'année précédente, 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.
- La variation attribuable à des éléments non rémunératoires représente la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuables à des éléments non liés aux décisions touchant le salaire et la prime ainsi qu'aux promotions, comme des modifications apportées aux hypothèses, l'intérêt sur l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice et les cotisations versées par les employés.

7. Les valeurs estimatives de l'obligation au titre des prestations constituées sont calculées chaque année par nos actuaires indépendants au moyen de la même méthode et des mêmes hypothèses que celles qui servent à établir les obligations au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice pour nos régimes de retraite canadiens, comme l'indiquent la note 20 afférente aux états financiers consolidés de 2011 et la note 31 afférente aux états financiers consolidés de 2012, selon le cas.
8. Les droits relatifs aux prestations de retraite supplémentaires accumulées par les membres de la haute direction visés, sauf M. McGuckin, sont acquis.
9. Les valeurs estimatives au titre des prestations constituées reposent sur l'hypothèse selon laquelle les membres de la haute direction visés prennent leur retraite à l'âge normal de la retraite. Un hypothétique départ à la retraite immédiat n'aurait pas d'incidence importante sur ces chiffres, en raison de la réduction des prestations pour départ à la retraite anticipé qui s'appliquerait compte tenu de la période de versement plus longue.

CESSATION D'EMPLOI : INCIDENCE SUR LA RÉMUNÉRATION

Contrairement à bon nombre d'institutions financières, nous n'avons conclu avec nos membres de la haute direction visés aucun contrat portant sur le changement de contrôle. Mis à part les exigences prévues par la loi, nous n'avons aucune autre obligation de verser des indemnités de cessation d'emploi dans de telles circonstances.

Changement de contrôle

Même si nous n'avons pas conclu de contrat individuel portant sur le changement de contrôle, nos régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres et nos ententes de retraite conclues avec nos hauts dirigeants prévoient les conditions d'acquisition des droits relatifs aux prestations dans de tels cas. Un changement de contrôle désigne, selon le cas :

- une acquisition de plus de 20 % de nos actions comportant droit de vote;
- le remplacement de la majorité des membres de notre conseil;
- une opération dans le cadre de laquelle une ou plusieurs entités acquièrent plus de 50 % de nos actifs;
- une fusion entre nous et une ou plusieurs entités qui donne lieu à la formation d'une autre entité juridique.

Les dispositions relatives à un changement de contrôle prévues dans nos régimes de rémunération prévoient deux éléments de déclenchement; autrement dit, elles prennent effet uniquement lorsqu'un changement de contrôle est suivi d'une cessation d'emploi sans motif sérieux. Aux termes des régimes d'UALR, d'UAR et d'options d'achat d'actions de même que des conventions de retraite conclues avec nos hauts dirigeants, si l'emploi d'un haut dirigeant prend fin dans les deux années suivant un changement de contrôle autrement que par suite d'un congédiement pour un motif sérieux, l'acquisition des droits est avancée.

Rémunération selon divers scénarios de cessation d'emploi

Le tableau suivant résume le traitement de la rémunération des membres de la haute direction visés dans divers scénarios de cessation d'emploi :

ÉLÉMENT DE LA RÉMUNÉRATION	DÉMISSION	DÉPART À LA RETRAITE ¹	CESSATION D'EMPLOI SANS MOTIF SÉRIEUX	CESSATION D'EMPLOI POUR UN MOTIF SÉRIEUX	CHANGEMENT DE CONTRÔLE
Salaire ²	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire
Incitatif annuel ²	Perte de l'attribution	Versement d'une attribution calculée au prorata de la période de travail durant l'exercice	Perte de l'attribution	Perte de l'attribution	Perte de l'attribution
UAR	À la date de cessation d'emploi, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis demeurent payables conformément au régime	Les droits continuent d'être acquis selon le calendrier normal	Les droits continuent d'être acquis selon le calendrier normal	À la date de cessation d'emploi, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis demeurent payables conformément au régime	Les droits des unités qui n'ont pas été acquis sont acquis à la date d'acquisition normale ou, si cette date est plus rapprochée, à la date de cessation d'emploi
UALR	À la date de cessation d'emploi, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis demeurent payables conformément au régime	Les droits continuent d'être acquis selon le calendrier normal	Les droits continuent d'être acquis selon le calendrier normal	À la date de cessation d'emploi, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis demeurent payables conformément au régime	Les droits des unités sont acquis à la date d'acquisition normale ou, si cette date est plus rapprochée, à la date de cessation d'emploi. Le haut dirigeant a droit au paiement des unités dont les droits ont été acquis d'après un coefficient de rendement de 1

ÉLÉMENT DE LA RÉMUNÉRATION	DÉMISSION	DÉPART À LA RETRAITE ¹	CESSATION D'EMPLOI SANS MOTIF SÉRIEUX	CESSATION D'EMPLOI POUR UN MOTIF SÉRIEUX	CHANGEMENT DE CONTRÔLE
Options d'achat d'actions	Toutes les options dont les droits sont acquis et n'ont pas été acquis expirent immédiatement et deviennent caduques à la date de cessation d'emploi	Les droits continuent d'être acquis selon le calendrier normal et les options peuvent être exercées jusqu'à la fin de la période de cinq ans qui suit la date de prise d'effet du départ à la retraite ou d'ici la date d'expiration initiale, si cette date est plus rapprochée	Les options dont les droits n'ont pas été acquis expirent immédiatement et les options dont les droits sont acquis peuvent être exercées dans les trois mois suivant la date de cessation d'emploi	Toutes les options dont les droits sont acquis et n'ont pas été acquis expirent immédiatement et deviennent caduques à la date de cessation d'emploi	Les droits deviennent immédiatement acquis et les options peuvent être exercées
UAD	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin
Rente ³	A droit à la rente accumulée	A droit à la rente accumulée	A droit à la rente accumulée	A droit à la rente accumulée	A droit à la rente accumulée
Avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects

1. Un haut dirigeant peut être admissible à la retraite aux termes de nos régimes fondés sur des actions à la première des éventualités suivantes à survenir : 1) au moment où il atteint l'âge de 55 ans, à la condition qu'il compte alors 10 années de service ou 2) dans les cinq années précédant l'âge normal de la retraite. Si aucun de ces critères n'est respecté, la cessation d'emploi sera considérée comme une démission, et les dispositions appropriées s'appliqueront alors. Dans le cas des participants de Services bancaires et marchés mondiaux seulement, le départ à la retraite aux termes du régime d'UALR désigne le départ à la retraite à l'âge de 45 ans, à la condition que 10 années de service aient été accumulées à ce moment-là.
2. Le traitement du salaire de base et de l'incitatif annuel ne tient pas compte des montants qui pourraient être prévus par le droit civil et la common law.
3. Le haut dirigeant n'a pas droit à une rente supplémentaire s'il démissionne ou prend sa retraite avant d'atteindre l'âge d'admissibilité à la retraite, si son emploi prend fin sans motif sérieux, ou encore, s'il est embauché par un concurrent après son départ à la retraite ou s'il cesse autrement de travailler pour la banque.

Paiements estimatifs aux membres de la haute direction visés en cas de cessation d'emploi

Le tableau ci-après indique les prestations supplémentaires estimatives auxquelles chacun de nos membres de la haute direction visés aurait droit si son emploi prenait fin le 31 octobre 2012. Dans le cas de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, les valeurs représentent la valeur dans le cours de toute attribution (en date du 31 octobre 2012) dont les droits sont acquis ou deviendront acquis par suite de la cessation d'emploi. Ces valeurs sont fondées sur un cours des actions de 54,25 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2012. En aucun cas, on ne majorera la rémunération pour compenser l'incidence des impôts sur le revenu.

Les sommes réelles qu'un membre de la haute direction visé recevrait à la cessation de son emploi ne peuvent être calculées qu'au moment de la cessation d'emploi. Bon nombre de facteurs pourraient influencer sur la nature et le montant de ces prestations et les sommes réellement versées pourraient être plus ou moins élevées que celles qui sont indiquées ci-après.

VALEUR RELATIVE ESTIMATIVE À LA CESSATION D'EMPLOI EN DATE DU 31 OCTOBRE 2012						
NOM	ÉLÉMENT DE LA RÉMUNÉRATION	DÉMISSION	DÉPART À LA RETRAITE	CESSATION D'EMPLOI SANS MOTIF SÉRIEUX	CESSATION D'EMPLOI AVEC MOTIF SÉRIEUX	CHANGEMENT DE CONTRÔLE
Richard E. Waugh	Salaire et incitatifs annuels ¹		–	–	–	–
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres ²	Peut prendre sa retraite	18 280 017	13 125 508	–	18 280 017
	Prestations de retraite ³	- voir Départ à la retraite	–	–	–	–
	Avantages indirects		–	–	–	–
	Total :		18 280 017	13 125 508	–	18 280 017
Sean D. McGuckin	Salaire et incitatifs annuels ¹	–		–	–	–
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres ²		Ne peut pas prendre sa retraite	1 137 106	–	1 371 668
	Prestations de retraite ³	–		–	–	–
	Avantages indirects	–		–	–	–
	Total :	–	–	1 137 106	–	1 371 668
Luc A. Vanneste	Salaire et incitatifs annuels ¹		–	–	–	–
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres ²	Peut prendre sa retraite	3 310 288	2 308 934	–	3 310 288
	Prestations de retraite ³	- voir Départ à la retraite	–	–	–	–
	Avantages indirects		–	–	–	–
	Total :		3 310 288	2 308 934	–	3 310 288

VALEUR RELATIVE ESTIMATIVE À LA CESSATION D'EMPLOI EN DATE DU 31 OCTOBRE 2012						
NOM	ÉLÉMENT DE LA RÉMUNÉRATION	DÉMISSION	DÉPART À LA RETRAITE	CESSATION D'EMPLOI SANS MOTIF SÉRIEUX	CESSATION D'EMPLOI AVEC MOTIF SÉRIEUX	CHANGEMENT DE CONTRÔLE
Sarabjit S. Marwah	Salaire et incitatifs annuels ¹		–	–	–	–
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres ²	Peut prendre sa retraite	6 591 996	4 639 774	–	6 591 996
	Prestations de retraite ³	- voir Départ à la retraite	–	–	–	–
	Avantages indirects		–	–	–	–
	Total :		6 591 996	4 639 774	–	6 591 996
J. Michael Durland	Salaire et incitatifs annuels ¹	–	–	–	–	–
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres ^{2,4}	9 165 805	9 165 805	7 358 739	–	10 095 901
	Prestations de retraite ³	–	–	–	–	–
	Avantages indirects	–	–	–	–	–
	Total :	9 165 805	9 165 805	7 358 739	–	10 095 901
Stephen D. McDonald	Salaire et incitatifs annuels ¹	–	–	–	–	–
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres ^{2,5}	–	1 831 417	4 509 904	–	6 341 322
	Prestations de retraite ³	–	–	–	–	–
	Avantages indirects	–	–	–	–	–
	Total :	–	1 831 417	4 509 904	–	6 341 322

1. Le salaire de base et les incitatifs annuels ne tiennent pas compte des montants qui peuvent être prévus par le droit civil et la common law.
2. La valeur des UALR repose sur l'hypothèse selon laquelle le coefficient de rendement correspondrait à la cible (c.-à-d. 1,0), et elle pourrait ne pas refléter les versements réels aux termes du régime d'UALR.
3. Représente les prestations de retraite supplémentaires payables en sus de l'obligation au titre des prestations constituées en date du 31 octobre 2012. MM. Durland et McDonald n'accumulent actuellement pas de prestations de retraite.
4. M. Durland peut prendre sa retraite aux termes du régime d'UALR. Les droits relatifs aux options d'achat d'actions octroyées à M. Durland en 2008, en 2009 et en 2010 continueront d'être acquis et les options d'achat d'actions pourront être exercées pendant une période maximale de cinq ans si M. Durland quittait la banque et n'était pas embauché par un concurrent dans les deux années et demi qui suivent. Toutes les options d'achat d'actions octroyées après 2010 sont assujetties aux modalités ordinaires du régime d'options d'achat d'actions de la banque.
5. M. McDonald peut prendre sa retraite aux termes du régime d'options d'achat d'actions.

AUTRES MISES À JOUR EN 2012

Ratio du coût de la direction (le « RCD »)

À l'instar d'autres grandes institutions financières canadiennes, nous utilisons toujours la même norme pour les calculs et la présentation du RCD afin de fournir à nos lecteurs de l'information transparente, ce qu'ils apprécient beaucoup. Nous divisons la rémunération globale attribuée à nos membres de la haute direction visés pour chacun des trois derniers exercices par le revenu net après impôts (le « RNAI ») pour obtenir ce pourcentage.

EXERCICE	RÉMUNÉRATION TOTALE DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS ¹ (EN MILLIONS DE DOLLARS)	REVENU NET APRÈS IMPÔTS ² (EN MILLIONS DE DOLLARS)	RÉMUNÉRATION EN % DU RNAI (RCD)
2012	32,6	6 466	0,50 %
2011	30,7	5 330	0,58 %
2010	31,5	4 339	0,73 %

1. La rémunération totale globale pour chaque exercice comprend le salaire, l'incitatif annuel, la valeur d'octroi des UALR, la valeur rémunératoire des options d'achat d'actions à la date d'octroi, la tranche attribuable à des éléments rémunératoires de la variation de l'obligation au titre des prestations de retraite constituées durant l'exercice, et toute autre rémunération indiquée ci-dessus dans le Tableau sommaire de la rémunération.
2. Le RNAI représente le bénéfice net présenté dans l'état consolidé des résultats figurant dans les états financiers consolidés de 2012, de 2011 et de 2010 et reflète l'incidence des nouvelles normes comptables adoptées en date du 1^{er} novembre 2010 (se reporter à la note 1 afférente aux états financiers consolidés). On a reclassé l'information relative aux périodes antérieures pour la rendre conforme à l'information relative à la période actuelle.

Rémunération des salariés qui gèrent les risques

Nous nous sommes engagés à communiquer l'information en suivant les pratiques exemplaires, notamment l'information requise par la Norme 15 du CSF intitulée *Principles for Sound Compensation Practices* et les normes d'application ainsi que les obligations d'information en matière de rémunération prévues par le troisième pilier du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire. Les tableaux ci-après présentent les données sur la rémunération globale attribuée aux salariés qui peuvent avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de la banque.

Nous avons entrepris un processus détaillé aux fins de l'établissement des critères et de l'identification des salariés pouvant avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de la banque. Le chef de l'audit, le chef de la conformité et de la réglementation, et le chef, Gestion du risque, conjointement avec d'autres cadres dirigeants clés, ont examiné collectivement la liste potentielle des salariés afin de déterminer qui serait considéré comme un salarié ayant une incidence importante sur les risques. Par conséquent, tous les vice-présidents à la direction et les salariés occupant un poste de niveau supérieur, tous les membres de la haute direction de Services bancaires et marchés mondiaux et les salariés occupant un poste de niveau supérieur ainsi que certains autres salariés qui prennent des mesures ayant une véritable incidence importante sur l'exposition au risque de la banque ont été considérés comme des salariés ayant une incidence importante sur les risques. La rémunération incitative totale de tous les salariés ayant une incidence importante sur le risque est différée dans une proportion d'au moins 40 % à 60 %.

Les tableaux ci-après fournissent des données sur les attributions octroyées à compter du dernier cycle de planification terminé pour les salariés considérés comme ayant une incidence importante sur les risques. Ces tableaux démontrent qu'une large part de la rémunération attribuée à ces hauts dirigeants est « à risque » et établie en fonction de notre rendement futur à moyen terme ou à long terme, conformément à nos principes en matière de gestion des risques. Ces tableaux indiquent également la valeur impayée de toute rémunération différée dont les droits ont été acquis ou n'ont pas été acquis, le montant de la rémunération différée versée en 2012 ainsi que de l'information sur les attributions octroyées à l'embauche et les garanties.

Rémunération globale attribuée en 2012 au 31 décembre 2012

GROUPE	NOMBRE DE HAUTS DIRIGEANTS	RÉMUNÉRATION DIRECTE GLOBALE ¹ (EN MILLIONS DE DOLLARS)	RÉMUNÉRATION FIXE	RÉMUNÉRATION VARIABLE				
			SALAIRE DE BASE (EN MILLIONS DE DOLLARS)	INCITATIF EN TRÉSORERIE (NON DIFFÉRÉ) (EN MILLIONS DE DOLLARS)	INCITATIF EN TRÉSORERIE DIFFÉRÉ (EN MILLIONS DE DOLLARS)	INCITATIF FONDÉ SUR DES ACTIONS ² (EN MILLIONS DE DOLLARS)	OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS (EN MILLIONS DE DOLLARS)	PORTION DIFFÉRÉE DES INCITATIFS ³
Membres de la haute direction visés	6	33,7	4,2	8,6	0,0	10,5	10,5	71 %
Autres salariés de la banque	164	228,0	41,1	91,8	2,8	76,1	16,2	51 %
Total – 2012	170	261,7	45,3	100,4	2,8	86,5	26,6	54 %
Total – 2011	168	248,4	43,8	98,5	2,5	74,0	29,7	52 %

1. La rémunération directe totale globale comprend le salaire de base, les incitatifs en trésorerie (non différés), les incitatifs en trésorerie différés, les attributions fondées sur des actions et les options d'achat d'actions.
2. Les attributions fondées sur des actions représentent la valeur d'octroi des UALR, des UAR et des unités aux termes du RPD.
3. Représente la tranche de la rémunération variable attribuée à titre d'incitatif en trésorerie différé, d'attributions à base d'actions et d'options d'achat d'actions.

Rémunération différée impayée au 31 décembre 2012

GROUPE	NOMBRE DE HAUTS DIRIGEANTS	DROITS ACQUIS ¹ (EN MILLIONS DE DOLLARS)			DROITS NON ACQUIS ¹ (EN MILLIONS DE DOLLARS)			TOTAL IMPAYÉ (EN MILLIONS DE DOLLARS)
		INCITATIF EN TRÉSORERIE DIFFÉRÉ	UNITÉS D'ACTIONS	OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS	INCITATIF EN TRÉSORERIE DIFFÉRÉ	INCITATIF À BASE D'ACTIONS	OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS	
Membres de la haute direction visés	6	0,0	0,0	58,0	0,0	34,2	10,5	102,6
Autres salariés de la banque	164	0,0	0,0	77,7	4,5	229,7	20,4	332,4
Total – 2012	170	0,0	0,0	135,7	4,5	263,9	30,9	435,0
Total – 2011	168	0,0	0,0	84,1	2,5	225,9	19,2	331,6

1. La rémunération différée impayée dont les droits ont été acquis ou n'ont pas été acquis représente la valeur dans le cours de toute rémunération à base de titre de capitaux propres ou rémunération en espèces différée attribuée au 31 décembre 2012. Les UALR et les unités aux termes du RPD ont été évaluées selon l'hypothèse où le coefficient de rendement correspondrait à la cible (c.-à-d. 1,0).

La totalité de la rémunération différée impayée totale est exposée à un rajustement implicite lié à la fluctuation du cours des actions ordinaires de la banque (options d'achat d'actions, droits à la plus-value d'actions, UALR, UAR et unités aux termes du RPD, comme il est décrit antérieurement) ou à des rajustements en fonction du rendement (UALR, unités aux termes du RPD et attributions en espèces différées). Depuis 2009, les attributions d'UALR et d'options d'achat d'actions sont assujetties à des dispositions en matière de récupération. Toutes les attributions de rémunération différées effectuées en décembre 2012 sont assujetties à de telles dispositions.

Rémunération différée versée du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012

GROUPE	NOMBRE DE HAUTS DIRIGEANTS	INCITATIF EN TRÉSORERIE DIFFÉRÉ (EN MILLIONS DE DOLLARS)	UNITÉS D'ACTIONS (EN MILLIONS DE DOLLARS)	OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS (EN MILLIONS DE DOLLARS)
Membres de la haute direction visés	6	0,0	14,4	11,7
Autres salariés de la banque	164	0,9	89,2	15,7
Total – 2012	170	0,9	103,7	27,3

Comprend les UALR, les unités aux termes du RPD et les attributions en espèces différées versées au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2012 ainsi que les options d'achat d'actions (y compris les droits à la plus-value d'actions) exercées durant l'exercice clos le 31 décembre 2012.

Il n'y a eu aucune réduction des paiements de rémunération différée effectués en décembre 2012 en raison de rajustements explicites attribuables, notamment, aux dispositions en matière de récupération, ou de rajustements implicites attribuables, notamment, à une baisse du cours des actions ou du rendement.

Autres paiements attribués en 2012

GROUPE	ATTRIBUTIONS AU MOMENT DE L'EMBAUCHE		GARANTIES	
	NOMBRE	(EN MILLIONS DE DOLLARS)	NOMBRE	(EN MILLIONS DE DOLLARS)
Membres de la haute direction visés	0	0	0	0
Autres salariés de la banque	1	s. o.	1	s. o.

Pour protéger les renseignements personnels, nous n'avons pas indiqué le montant des attributions au moment de l'embauche ni celui des garanties. Ces montants, ainsi que le montant des indemnités de départs, sont fournis en toute confidentialité au BSIF.

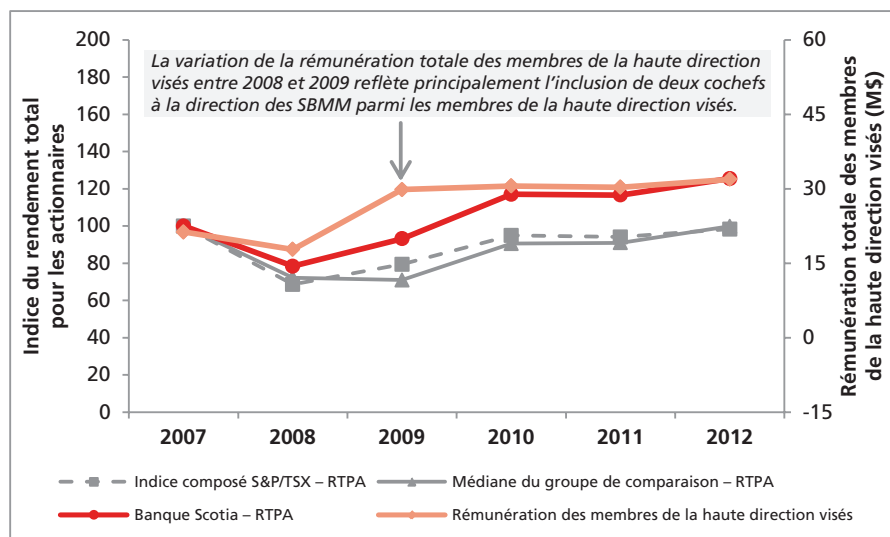
Corrélation avec le rendement de l'ensemble de la banque

Corrélation entre la rémunération des membres de la haute direction visés et le rendement

Le graphique suivant compare la rémunération globale attribuée entre 2007 et 2012 à tous les membres de la haute direction visés (y compris M. Waugh) à ce qui suit :

- le rendement total pour les actionnaires de la banque au cours de la dernière période de cinq ans close le 31 octobre 2012, dans l'hypothèse d'un placement de 100 \$ effectué dans nos actions ordinaires le 31 octobre 2007;
- le rendement total pour les actionnaires d'un groupe de référence composé de banques et de sociétés d'assurances (Banque de Montréal, Banque CIBC, Société Financière Manuvie, Corporation Financière Power, Banque Royale du Canada, Financière Sun Life, Banque TD) comparativement au rendement de l'indice composé S&P/TSX.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Banque Scotia – RTPA	100	78	93	117	117	125
Indice composé S&P/TSX – RTPA	100	69	79	95	94	98
Médiane du groupe de comparaison – RTPA	100	72	71	91	91	100

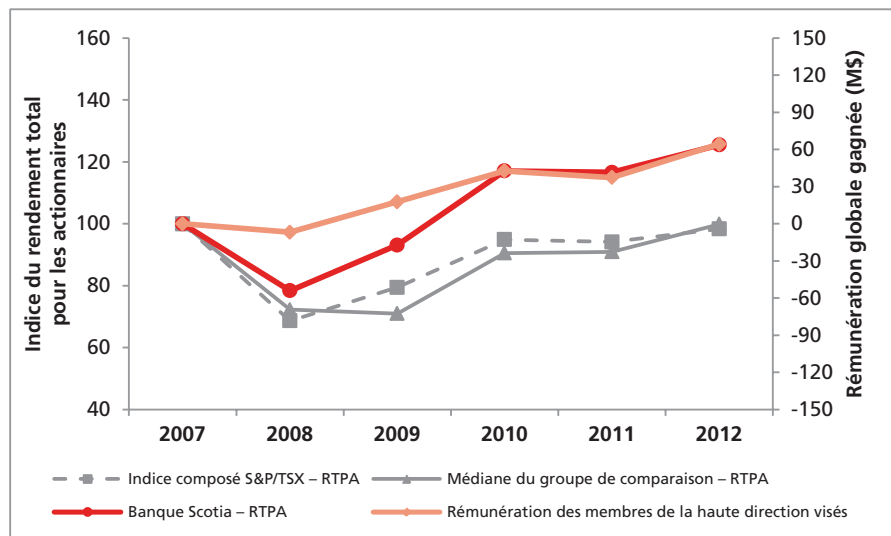


Le graphique illustre la corrélation entre la tendance au chapitre de la rémunération totale gagnée par les membres de la haute direction visés, d'une part, et le rendement de la banque de même que le rendement pour les actionnaires, d'autre part.

NOTE : Aux fins de ce graphique, la « rémunération des membres de la haute direction visés » désigne le salaire de base et la prime gagnée, majorés de la valeur d'octroi des attributions d'options d'achat d'actions et d'UALR.

Corrélation entre la rémunération du chef de la direction et le rendement

Le graphique suivant montre que la rémunération globale du chef de la direction reflète adéquatement le rendement de la banque et le rendement pour les actionnaires. La rémunération globale gagnée comprend la rémunération réalisée (c.-à-d. le salaire de base et la prime, la valeur des options d'achat d'actions exercées et les paiements sous forme d'UALR) et la rémunération non réalisée (les variations de la valeur des UALR et des options d'achat d'actions en cours).



NOTE : Aux fins de ce graphique, la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres est évaluée au 31 décembre de chaque année civile, et nous incluons les attributions versées et/ou octroyées après la fin de l'exercice afin de tenir compte des décisions prises durant les examens de la rémunération. Les valeurs ne tiennent pas compte des attributions fondées sur des titres de capitaux propres octroyées à M. Waugh avant sa nomination à titre de président et chef de la direction. Dans le « rendement pour les actionnaires », il est présumé que tous les dividendes sont réinvestis.

Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres en date du 7 février 2013

RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES ¹	TITRES DEVANT ÊTRE ÉMIS LORS DE L'EXERCICE			TITRES RESTANT À ÉMETTRE EN VERTU DE RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES		TITRES DEVANT ÊTRE ÉMIS À L'EXERCICE ET DISPONIBLES AUX FINS D'ÉMISSION	
	NOMBRE	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION	PRIX MOYEN PONDÉRÉ	NOMBRE	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION	NOMBRE	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION
Régime d'options d'achat d'actions	25 080 660	2,10 %	48,17 \$	15 592 659	1,31 %	40 673 319	3,41 %
Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs ²	—	0,00 %	—	518 000	0,04 %	518 000	0,04 %
Régime d'options d'achat d'actions de Patrimoine Dundee ³	730 192	0,06 %	50,82 \$	— ⁴	0,00 % ⁴	730 192	0,06 %
Total	25 810 852 ⁵	2,17 %	48,24 \$ ⁶	16 110 659 ⁷	1,35 %	41 921 511	3,52 %
Régime d'actions gratuites de Patrimoine Dundee ⁸	73 895	0,01 %	s. o.	—	0,00 %	73 895	0,01 %

1. Nous n'avons aucun régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres qui n'a pas été approuvé par les actionnaires.
2. Le 28 octobre 2003, nous avons cessé d'attribuer des options d'achat d'actions aux administrateurs.
3. Dans le cadre de l'acquisition de Patrimoine Dundee, les options d'achat d'actions de Patrimoine Dundee ont été converties en 1 293 308 options fondées sur les actions ordinaires de la banque le 1^{er} février 2011. Le nombre d'options et le prix d'exercice représentent la somme et la moyenne pondérée, respectivement, des actions ordinaires de la banque devant être émises à l'égard des options d'achat d'actions octroyées aux termes du régime d'encouragement en actions et du régime d'encouragement en actions Advisor de Patrimoine Dundee inc.
4. Nous n'émettrons pas de nouvelles options d'achat d'actions aux termes des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de Patrimoine Dundee.
5. En date du 31 octobre 2012, ce nombre était de 23 114 786.
6. En date du 31 octobre 2012, le cours moyen pondéré s'élevait à 46,30 \$.
7. En date du 31 octobre 2012, ce nombre était de 20 049 681.
8. Avant l'acquisition de Patrimoine Dundee le 1^{er} février 2011, Patrimoine Dundee avait établi des régimes d'actions gratuites à l'intention des participants admissibles aux termes du régime d'encouragement en actions de Patrimoine Dundee inc. Ces régimes d'actions gratuites autorisaient l'émission d'actions ordinaires nouvelles de Patrimoine Dundee ou l'achat d'actions ordinaires de Patrimoine Dundee sur le marché. Les actions gratuites attribuées aux termes de ces régimes ont été converties en actions ordinaires nouvelles de la banque. Nous n'émettrons pas de nouvelles actions gratuites aux termes des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de Patrimoine Dundee.

Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet à la note 29 afférente aux états financiers consolidés de 2012.

Dilution, offre excédentaire, taux d'absorption et options d'achat d'actions

Les actionnaires ont approuvé le nombre d'actions devant être émises en vertu du régime d'options d'achat d'actions, nombre qui a d'ailleurs toujours représenté moins de 10 % de nos actions ordinaires en circulation. Le tableau ci-après résume les principales statistiques du régime d'options d'achat d'actions et du régime d'achat d'actions à l'intention des administrateurs (ces octrois ont cessé le 28 octobre 2003; se reporter à la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs » qui figure à la page 16), sur une base regroupée, au 31 octobre de chaque année, compte non tenu des options d'achat d'actions de Patrimoine Dundee :

	2012	2011	2010
Dilution			
Le nombre total d'options en cours divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	1,9 %	2,0 %	2,0 %
Offre excédentaire			
Le nombre total d'options disponibles aux fins d'émission et d'options en cours, divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	3,5 %	4,1 % ¹	3,2 %
Taux d'absorption			
Le nombre total d'options émises au cours d'un exercice divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	0,32 %	0,31 %	0,38 %

1. En avril 2011, nos actionnaires ont approuvé une augmentation de 15 millions d'actions ordinaires de la banque disponibles aux fins d'émission en vertu du régime d'options d'achat d'actions.

Caractéristiques du régime d'options d'achat d'actions

- Les options d'achat d'actions octroyées avant décembre 2009 peuvent être assorties de droits à la plus-value d'actions. Ces droits à la plus-value d'actions donnent aux titulaires d'options la possibilité de faire ce qui suit :
 - exercer l'option en achetant des actions ordinaires de la banque au prix d'octroi et détenir ou vendre les actions;
 - exercer les droits à la plus-value d'actions et recevoir un paiement en espèces représentant la différence entre le prix d'exercice et le cours des actions ordinaires à la date d'exercice. Le titulaire reçoit la même valeur que celle qu'il recevrait en achetant des actions et en les vendant immédiatement. Toutefois, comme les actions ne changent pas réellement de mains, le capital-actions n'est pas dilué;
 - le titulaire d'options doit opter pour l'un ou l'autre de ces choix. Si l'option est exercée, les droits à la plus-value d'actions sont annulés, et vice-versa;
- la banque ne subit pas une dilution importante de ses actions, mais elle a émis 46 millions d'actions dans le cadre d'acquisitions, du versement de rémunération à base de titres de capitaux propres et aux termes du régime de versement de dividendes sur des actions et du régime d'achat d'actions;
- nul ne peut se voir octroyer des options lui permettant d'acheter un nombre total d'actions à tout moment excédant 5 % du nombre d'actions ordinaires émises et en circulation, compte non tenu de la dilution;
- le nombre d'actions ordinaires de la banque pouvant être émises en faveur d'initiés dans le cadre de l'exercice d'options au cours d'une période d'un an et pouvant être émises en faveur d'initiés à tout moment ne peut excéder 10 % des actions ordinaires en circulation de la banque. Cette limite s'applique au régime d'options d'achat d'actions et à toute autre entente de rémunération à base de titres de la banque;
- une fois que les options ont été octroyées, leur prix ne peut être réévalué ou les options ne peuvent être abandonnées en échange d'options assorties d'un prix inférieur;
- les options ne peuvent être vendues à un tiers. La propriété peut être cédée à un bénéficiaire ou à un représentant légal en cas de décès du titulaire;
- des rajustements peuvent être apportés par suite de certains événements, comme une division, un regroupement, une restructuration, un reclassement ou d'autres événements nécessitant des rajustements des options en cours en proportion des rajustements effectués à l'égard de toutes les actions ordinaires;
- le régime d'options d'achat d'actions autorise le conseil à apporter certaines modifications au régime sans l'approbation des actionnaires, notamment des modifications de nature administrative, des modifications aux modalités, aux conditions et aux mécanismes d'octroi, des modifications aux conditions d'acquisition, d'exercice et d'expiration anticipée ainsi que des modifications en vue du respect des lois applicables, des dispositions en matière de fiscalité ou de comptabilité ou des exigences réglementaires. Des modifications de structure, telles que l'augmentation du nombre maximum d'actions pouvant être émises, exigent l'approbation des actionnaires;
- le conseil a approuvé une modification administrative apportée au régime d'options d'achat d'actions en vue de prévoir des limites de participation pour les initiés. Le conseil était autorisé à apporter cette modification, qui officialisait simplement la limite, conformément à la manière dont le régime d'options d'achat d'actions est géré;

- nos politiques générales en matière de prêt, aux taux offerts à la clientèle, s'appliquent à nos salariés, y compris ceux de nos filiales, qui empruntent pour acheter des actions ordinaires dans le cadre de l'exercice d'options;
- dans certains pays situés à l'extérieur du Canada, où les lois locales peuvent restreindre l'émission d'actions, des droits à la plus-value des actions (les « DPV ») autonomes, qui s'apparentent à ce qu'on appelle parfois des actions fictives, ont été octroyés à la place d'options.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Le tableau ci-après présente, en date du 9 janvier 2013, l'encours total des prêts que la banque et ses filiales ont consentis à nos administrateurs, à nos hauts dirigeants et à nos salariés (actuels et anciens) dans les principales régions où nous exerçons des activités. Les variations d'un exercice à l'autre tiennent compte de l'incidence des acquisitions. Les montants ne tiennent pas compte des prêts de caractère courant, comme l'indique la note 5 ci-après.

FINALITÉ	CONSENTIS PAR LA BANQUE OU UNE DE SES FILIALES	CONSENTIS PAR UNE AUTRE ENTITÉ
Achats d'actions	–	–
Autre	478 924 957 \$	–

Le tableau ci-après indique l'encours des prêts que la banque ou ses filiales ont consentis à nos administrateurs et à nos membres de la haute direction afin que ceux-ci puissent acheter nos titres et à d'autres fins, y compris l'encours des prêts consentis aux personnes ayant des liens avec eux. Les montants indiqués ne tiennent pas compte non plus des prêts de caractère courant. Le terme « membres de la haute direction » désigne nos cadres dirigeants responsables des principales unités d'exploitation, divisions ou fonctions et/ou qui élaborent les politiques de la banque.

NOM ET POSTE PRINCIPAL	PARTICIPATION DE L'ÉMETTEUR	ENCOURS LE PLUS ÉLEVÉ AU COURS DE L'EXERCICE CLOS LE 31 OCTOBRE 2012 (\$)	ENCOURS AU 9 JANVIER 2013 (\$)	NOMBRE DE TITRES ACHETÉS GRÂCE À L'AIDE FINANCIÈRE AU COURS DE L'EXERCICE CLOS LE 31 OCTOBRE 2012
Programmes de souscription de titres	–	–	–	–
Autres programmes				
Chef de groupe/vice-président à la direction				
Sue Graham Parker	Prêteur	622 841 \$	550 403 \$	–
Robert Pitfield	Prêteur	1 146 078 \$	1 124 338 \$	–
Troy Wright	Prêteur	1 664 835 \$	1 568 673 \$	–

1. Depuis le 1^{er} mars 2001, la banque a mis fin à son programme de prêts à taux réduit offert aux salariés et hauts dirigeants au Canada. Avant le 1^{er} mars 2001, elle avait une politique générale en matière de prêts qui permettait aux hauts dirigeants et salariés de la banque et de ses filiales d'emprunter des sommes d'argent afin d'acheter des titres de la banque. Ces prêts étaient consentis sous forme de billets à demande comportant un taux d'intérêt lié au rendement en dividendes des actions ordinaires de la banque, le taux minimal étant de 4 % pour les actions ordinaires, ou lié à 70 % du taux préférentiel pour les actions privilégiées. Les prêts étaient assujettis à une durée maximale de 10 ans et plafonnés à une fois le salaire. Les titres achetés à l'aide du produit des prêts, d'une valeur suffisante pour rembourser des 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 prêts hypothécaires, cette période de droits acquis sera prolongée jusqu'à la prochaine date d'échéance de la durée courante du prêt hypothécaire. Les salariés 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 locales, des prêts peuvent être consentis aux hauts dirigeants et aux salariés de ces établissements étrangers à des taux réduits ou selon des modalités avantageuses.

À titre informatif uniquement, les politiques suivantes 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, le salarié 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 prévu par lois fiscales applicables;
- les taux d'intérêt variaient d'un prêt à l'autre selon la finalité. 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, jusqu'à concurrence d'une fois le salaire;
- les cadres avaient droit à des prêts à l'habitation pouvant 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 \$ (ce plafond 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 d'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 salariés admissibles, à un taux généralement inférieur de 1 % au taux hypothécaire ordinaire offert à 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.
- 2. 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 pour les années ultérieures, pour une durée maximale de 25 ans. Les prêts en excédent de cette somme sont au taux de 4 %, sous réserve du plafond d'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 sont offerts jusqu'à concurrence d'une première tranche de 200 000 \$ à un taux inférieur de 3,25 % aux taux hypothécaires ordinaires de la clientèle pour les cinq premières années, à un taux inférieur de 2,25 % à ces taux pour la deuxième durée de cinq ans et à un taux inférieur de 1 % à ces taux pour la durée restante, pour une période maximale de 25 ans (dans les autres régions jusqu'à concurrence de 100 000 \$ à un taux inférieur de 2,25 %, de 1,25 % et de 1 % aux taux hypothécaires ordinaires de la clientèle respectivement pour les mêmes périodes).
- 3. Dans le cas de certains hauts dirigeants, le montant maximal de tous les prêts (aussi bien à taux privilégié qu'aux taux de la clientèle), à l'exclusion des prêts hypothécaires garantis par la résidence principale du salarié, correspond à deux fois le salaire annuel.
- 4. Les prêts et les autres formes de crédit aux hauts dirigeants et aux administrateurs font l'objet de restrictions en vertu de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis et des dispositions connexes de la *Securities Exchange Act of 1934* des États-Unis, dans sa version modifiée.
- 5. Les deux tableaux qui précèdent ne tiennent pas compte des prêts de caractère courant. Les prêts de caractère courant comprennent : i) les prêts aux salariés consentis à des conditions qui ne sont pas plus favorables que celles des prêts consentis aux clients de façon générale, mais d'au plus 50 000 \$ dans le cas d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction et ii) les prêts à des personnes physiques ou morales qui ne sont pas des salariés 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.

AUTRE INFORMATION

ASSURANCE DE LA RESPONSABILITÉ CIVILE DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

La banque a souscrit un contrat d'assurance de la responsabilité civile des administrateurs et dirigeants (volet A), qui expire le 1^{er} juin 2013. 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 200 000 000 \$ et ne comporte aucune franchise. La prime annuelle à l'égard de cette assurance est de 919 550 \$.

INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE

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 2012. D'autres renseignements concernant la banque peuvent être obtenus sur le site Web www.sedar.com ou www.sec.gov. Les actionnaires peuvent obtenir sans frais un exemplaire de la présente circulaire de sollicitation de procurations, de la version la plus récente des états financiers consolidés, des états financiers trimestriels, du rapport de gestion et de la notice annuelle, ainsi que de tout document intégré par renvoi dans ces documents en s'adressant à la secrétaire de la banque, à l'adresse suivante :

Secrétaire de la Banque de Nouvelle-Écosse
44 King Street West
Scotia Plaza
Toronto (Ontario) Canada
M5H 1H1

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

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



Deborah M. Alexander
Vice-présidente à la direction, Affaires juridiques et Secrétariat général
Le 7 février 2013
Toronto (Ontario) Canada

ANNEXE A

PROPOSITIONS SOUMISES PAR DES ACTIONNAIRES

Les trois propositions d'actionnaires suivantes et les déclarations à l'appui de celles-ci ont été soumises par deux actionnaires. Ces propositions portent sur des questions que les actionnaires prévoient soulever à l'assemblée.

Les propositions n^{os} 1 et 2 ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. Elles ont été soumises en français et traduites en anglais par la banque.

La proposition n^o 3 a été soumise par M. Andrew H. Palicz, 124 Deerfield Circle South East, Calgary (Alberta) T2J 6L8.

Le conseil recommande de voter CONTRE chacune de ces trois propositions pour les raisons indiquées après chacune d'entre elles. À moins de directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter CONTRE chacune de ces trois propositions.

PROPOSITION N^o 1 — Régimes de retraite : divulgation accrue de la surveillance exercée

Il est proposé que le conseil d'administration rassure annuellement les actionnaires et les parties prenantes que les régimes de retraite offerts par la Banque sont gérés selon les meilleures pratiques de saine gestion.

La Banque offre des régimes à prestations et à cotisations déterminées. Plusieurs inquiétudes ont été soulevées quant à la solvabilité et à la gestion de tels régimes au cours des dernières années. Utilisant comme point de référence l'excellent document de l'Institut des comptables agréés du Canada intitulé *20 questions que les administrateurs devraient poser sur leur rôle de gouvernance concernant les régimes de retraite*, nous brosserons un tableau des enjeux de tels régimes pour les administrateurs, les actionnaires, les employés, bref l'ensemble des parties prenantes. Les régimes de retraite à cotisations déterminées sont de plus en plus la formule retenue par les organisations.

« Dans le cas des régimes à cotisations déterminées, ce sont les participants qui assument le risque d'investissement. Pour cette raison, on estime souvent que les régimes à cotisations déterminées entraînent une faible responsabilité à l'égard des placements (voire aucune) et une faible exposition au risque pour les administrateurs. Or, cela est inexact. Les administrateurs assument une responsabilité parce que le promoteur joue un rôle dans la sélection des gestionnaires de placement, dans les catégories d'actifs offertes et dans la confirmation qu'il n'y a pas eu dépassement du plafond fixé quant à la valeur comptable des placements étrangers. L'information communiquée aux participants ainsi que le suivi du rendement et du choix des placements sont des aspects auxquels le conseil d'administration devrait porter une attention continue. Les administrateurs risquent d'être l'objet d'actions en justice s'ils ne donnent pas une information adéquate aux participants, ou s'ils choisissent et maintiennent en poste de piètres gestionnaires de placements.

Dans le cas des régimes de retraite à prestations déterminées, les promoteurs supportent le risque de capitalisation et le risque d'investissement. Ils doivent veiller constamment à la capitalisation du régime et au rendement de l'actif. D'une façon particulière, la nécessité de verser des cotisations additionnelles peut avoir une incidence non négligeable sur les résultats financiers de l'organisation qui parraine le régime. En outre, il faut suivre les marchés financiers canadiens et les principaux marchés étrangers, puisque la plupart des régimes ont des placements étrangers dont la valeur comptable se rapproche du plafond fixé à cet égard. »

« En dernière analyse, les administrateurs assument des risques, peu importe le type de régime parrainé par leur organisation. »

Or, une analyse récente de quelque 500 régimes à prestations déterminées du Canada et des États-Unis par l'agence de notation DBRS révèle que près des deux tiers souffraient au cours de la dernière année de sous-financement, et ce de manière importante.

Un rapport verbal et une certification de la bonne santé des régimes et de la qualité de la surveillance exercée par le conseil d'administration devraient faire l'objet d'un point à l'ordre du jour de l'assemblée générale annuelle.

La position de la banque :

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

La banque est d'avis que les questions soulevées par la proposition sont abordées adéquatement dans la présente circulaire de sollicitation de procurations et le rapport annuel 2012 et que les actionnaires ne seraient pas mieux servis si un rapport verbal et une certification portant sur la bonne santé des régimes de retraite de la banque et la qualité de la surveillance étaient inscrits à l'ordre du jour de l'assemblée générale annuelle des actionnaires.

Le conseil tient compte de plusieurs facteurs lorsqu'il évalue la gouvernance de ses nombreux régimes de retraite et cherche à atteindre un équilibre approprié quant au niveau de surveillance exercé. Le système de gouvernance comporte donc de nombreux aspects et la gouvernance est assurée par différents échelons pour qu'une surveillance appropriée soit exercée. Dans certains pays, la gouvernance est déléguée au conseil d'administration local, tandis que dans d'autres, un conseil des fiduciaires est constitué conformément aux lois locales. La gouvernance des régimes de la banque comprend la supervision par les organismes de réglementation, dont l'organisme de réglementation de la banque, le BSIF, ainsi que l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite. La banque fournit à ses actionnaires de plus amples renseignements sur la gouvernance de ses régimes de retraite dans la présente circulaire de sollicitation de procurations à la page 67.

La banque administre et finance ses régimes de retraite conformément à l'ensemble des lois et des règlements applicables. De façon générale, les investissements dans les actifs des régimes de retraite les plus importants de la banque visent l'optimisation à long terme du rendement global prévu, selon un niveau de risque acceptable eu égard à l'obligation au titre des prestations. Les états financiers annuels consolidés de la Banque Scotia incluent une note intitulée « Avantages du personnel » (commençant à la page 157 du rapport annuel 2012), qui contient de l'information détaillée, d'ordre financier et autre, sur nos principaux régimes de retraite. Nos états financiers annuels consolidés sont audités par les auditeurs nommés par les actionnaires.

La Banque estime que le conseil et le comité s'acquittent de manière responsable et prudente de leurs obligations de surveillance, que les organismes de réglementation s'acquittent de manière responsable et prudente de leurs obligations de supervision et que la présente circulaire de sollicitation de procurations et le rapport annuel 2012 fournissent aux actionnaires suffisamment d'information sur la rigueur et la qualité de cette surveillance.

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

PROPOSITION N° 2 — Équité de traitement en regard des régimes de retraite

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique visant à offrir à tous les employés de l'institution, quel que soit leur niveau hiérarchique, le même type de régime de retraite (cotisations ou prestations déterminées). Le régime de retraite utiliserait le même barème pour calculer les années de service créditées, prenant comme base uniquement le salaire fixe et devenant payable à un âge de retraite prédéterminé.

Présentement les hauts dirigeants bénéficient de régimes de retraite plus avantageux que les autres employés. Le régime de retraite pour ces hauts dirigeants est souvent à prestations déterminées prévoyant une rente de retraite dont le montant est fixé d'avance alors que les autres employés contribuent à un régime de cotisations déterminées où le revenu à la retraite dépend, entre autres, des sommes accumulées dans le compte de retraite du participant et des taux d'intérêt au moment de l'achat d'une rente. Outre l'assurance d'un montant fixe à la retraite, les hauts dirigeants bénéficient souvent de privilège en regard des années de service créditées et jouissent d'une base de calcul élargie, celle-ci incluant le salaire et la rémunération variable en partie ou en totalité.

Donc, en plus de recevoir une rémunération souvent non liée à la performance de l'organisation, socialement inacceptable compte tenu du contexte économique difficile que nous traversons et inéquitable en regard de la rémunération moyenne des employés de l'organisation, les hauts dirigeants continuent de bénéficier d'avantages « extraordinaires et discriminatoires » lors de leur retraite.

Nous proposons donc que tous les employés de la Banque, quel que soit leur niveau hiérarchique, contribuent au même type de régime de retraite utilisant le même barème pour calculer les années de service créditées, prenant comme base uniquement le salaire fixe et devenant payable à un âge de retraite prédéterminé. Cette politique devrait s'appliquer à tous les nouveaux hauts dirigeants joignant cette catégorie d'employés à compter de 2013.

La position de la banque :

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

La banque est d'avis que l'adoption d'une politique à l'égard de ses régimes de retraite, tel qu'il est proposé, n'est ni nécessaire ni appropriée. Tous les employés canadiens de la banque participent au régime de retraite de la Banque Scotia (le « RRBS »), qui est un régime de retraite à prestations déterminées. Les membres de la haute direction de la banque participent au RRBS selon les mêmes modalités que tous les autres employés canadiens de la banque. Tous les employés canadiens sont admissibles à participer au RRBS après un an de service, sauf si un employé décide expressément de se retirer de celui-ci, et les prestations d'un employé sont établies en fonction de son salaire seulement.

La banque gère la rémunération de ses employés selon une méthode de rémunération totale afin d'attirer et de motiver les employés de haut calibre dont elle a besoin pour réussir, tant aujourd'hui qu'à l'avenir. La participation d'un employé à un régime de retraite ne représente qu'un aspect du programme de rémunération totale de l'employé.

Comme les prestations de retraite annuelles versées aux termes du RRBS sont plafonnées en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada), conformément aux règles établies par l'Agence du revenu du Canada, pour pouvoir attirer et garder à notre service des dirigeants de haut calibre, nous offrons aux dirigeants admissibles qui occupent un poste de vice-président ou un poste de niveau supérieur la possibilité de participer au régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia (le « RRDBS »). Le RRDBS est un régime de retraite complémentaire au RRBS, non capitalisé et non agréé. À de rares occasions par le passé, la banque a crédité des années de service supplémentaires à des dirigeants participant au RRBS ou au RRDBS qui ont été embauchés en milieu de carrière. La banque ne crédite plus d'années de service supplémentaires. Un nombre restreint de dirigeants participent à des ententes individuelles de retraite, qui prévoient le versement de prestations de retraite supplémentaires non capitalisées et non agréées. Les modalités de ces ententes conclues avec nos membres de la haute direction visés sont décrites dans la présente circulaire de sollicitation de procurations à partir de la page 50.

La banque estime qu'elle traite ses employés de manière juste et équitable pour ce qui est des régimes de retraite. Pour ces motifs, elle recommande de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 3 — Actionnariat des administrateurs. Il est résolu que tous les administrateurs indépendants qui siègent au conseil d'administration de La Banque de Nouvelle-Écosse soient tenus de conserver le niveau d'actionnariat qui leur est imposé pendant qu'ils sont membres du conseil durant au moins deux ans après leur démission du conseil de la Banque Scotia ou leur départ à la retraite.

Exposé de l'actionnaire : Le but fondamental de cette proposition est d'harmoniser davantage les intérêts pécuniaires à long terme des membres du conseil indépendants de la Banque Scotia avec ceux des autres actionnaires de la banque.

Le chef de la direction de la Banque Scotia et les personnes qui relèvent directement de lui sont, selon les lignes directrices concernant l'actionnariat des hauts dirigeants de la banque qui figurent à la page 40 de la circulaire de sollicitation de procurations de 2012 de la banque, « assujettis à des exigences de conservation de leurs titres de participation après leur départ à la retraite » à l'égard des niveaux d'actionnariat minimum obligatoires.

Les membres du conseil indépendants de la Banque Scotia jouent dans l'administration de la gouvernance de la Banque Scotia un rôle qui est à tout le moins aussi important que celui que jouent les hauts dirigeants dans la gestion de cette dernière. Compte tenu de l'importance que revêt une bonne gouvernance à l'égard du succès à long terme de la banque, les personnes qui ont le privilège de siéger en tant qu'administrateurs indépendants à son conseil devraient se voir imposer une exigence concernant l'actionnariat après leur départ qui est au moins aussi stricte que celle à laquelle les cadres dirigeants de la banque sont assujettis.

La Banque Scotia pourrait tirer d'importants avantages d'une meilleure harmonisation des intérêts financiers futurs des membres de son conseil avec ceux de ses autres actionnaires. Les avantages potentiels d'une telle harmonisation excèdent considérablement le coût de cette dernière.

La position de la banque :

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

Le conseil est d'avis que les administrateurs devraient détenir des actions ordinaires de la banque aux fins d'harmonisation de leurs intérêts avec ceux des actionnaires de la banque. Chaque administrateur est tenu de détenir des actions ordinaires de la banque et/ou des UADA d'une valeur d'au moins 450 000 \$. Les UADA ne peuvent pas être rachetées au comptant, à moins que leur titulaire ne soit plus administrateur de la banque.

En réponse à l'accroissement de la pression exercée par les groupes de revendication en matière de gouvernance et les actionnaires institutionnels qui souhaitent que l'attribution d'options d'achat d'actions soit délaissée au profit d'attributions à base d'actions, la banque a cessé d'attribuer des options d'achat d'actions à ses administrateurs en 2003. Les attributions à base d'actions, comme les UADA, ont obtenu l'appui de ces groupes de revendication et actionnaires, et sont devenues une pratique acceptée au sein des entreprises canadiennes, puisqu'elles harmonisent davantage les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires et dissuadent la prise de risques indus et excessifs.

La banque exige que ses hauts dirigeants conservent leurs actions pendant une certaine période après leur départ à la retraite afin qu'ils se concentrent sur les résultats des décisions stratégiques à long terme prises par la banque durant leur carrière et en assurent la responsabilité, ce qui les dissuade à prendre des risques indus et excessifs. Bien que les administrateurs supervisent la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la banque, l'élaboration de la stratégie de la banque se poursuit pendant toute la durée de leur mandat et n'est pas précisément liée au moment du départ à la retraite de l'un d'entre eux.

L'exigence proposée restreindrait considérablement les modes de rémunération des administrateurs et pourrait nuire à la capacité de la banque d'attirer et de maintenir à son service des candidats compétents aux postes d'administrateur. La structure de la rémunération des administrateurs incite les administrateurs à investir dans la banque. Les UADA constituent un élément important de cette structure et aident les administrateurs à satisfaire à l'exigence concernant l'actionnariat. Un administrateur ne pourrait se prévaloir du report d'impôt associé aux UADA s'il devait les détenir pendant deux ans après son départ à la retraite.

Le conseil est d'avis que la structure actuelle de la rémunération des administrateurs, y compris la disponibilité des UADA, harmonise les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires et est conforme à la pratique du marché et à la bonne gouvernance, y compris les recommandations de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance. Pour les motifs qui précèdent, comme la politique proposée est incompatible avec la pratique du marché, le conseil d'administration n'estime pas que l'exigence proposée est appropriée.

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

NOTE : Commentaires au sujet des propositions retirées

Outre ces trois propositions soumises par des actionnaires, la banque a reçu trois autres propositions qui ont été retirées à la suite des discussions qui ont eu lieu entre les auteurs de la proposition et la banque. Une proposition avait été soumise conjointement par Placements NordOuest et Éthiques S.E.C., M. William Davis et The United Church of Canada; on demandait dans cette proposition que le comité des ressources humaines du conseil fournisse aux actionnaires, à un coût raisonnable, un rapport exempt d'information exclusive évaluant les risques inhérents à l'établissement de la rémunération des membres de la haute direction en fonction des membres de la haute direction de sociétés de référence selon une méthode de comparaison horizontale et les résultats qui en découlent. On y proposait également que ce rapport traite de la possibilité d'intégrer une méthode de comparaison verticale, qui consiste notamment à comparer la rémunération des membres de la haute direction avec la rémunération moyenne des employés de la banque, et qu'il indique si la banque prévoit apporter des modifications à sa façon de procéder. Comme la banque s'est engagée à entreprendre un examen des questions soulevées dans la proposition, cette proposition d'actionnaire a été retirée. La banque rendra compte aux actionnaires des mesures prises à cet égard d'ici la date de publication de la circulaire de sollicitation de procurations de 2014. Le MÉDAC a présenté deux propositions supplémentaires dans lesquelles il demande la parité femmes hommes au sein des postes de haute direction et un compte-rendu des échanges lors des assemblées générales annuelles ainsi qu'un dialogue plus soutenu avec les actionnaires. Par suite de discussions tenues avec la banque et s'appuyant sur une compréhension mutuelle des efforts de la banque à ces chapitres (par exemple, en date du 1^{er} novembre 2012, 53 % des vice-présidents à la direction de la banque sont des femmes), le MÉDAC a accepté de retirer ces propositions d'actionnaires.

Avis relatif aux propositions soumises par les actionnaires :

La Loi sur les banques et ses règlements exigent ce qui suit :

- Les propositions des actionnaires pour l'assemblée annuelle de 2014 doivent être reçues au plus tard le **13 novembre 2013** (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, porteur 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 l'auteur de 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 l'auteur de la proposition.)
- Il existe des motifs de refuser des propositions.
- La proposition et la déclaration à l'appui de celle-ci ne dépassent globalement pas 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 envoyées à l'adresse suivante : Secrétaire de La Banque de Nouvelle-Écosse, 44 King Street West, Scotia Plaza, Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1.

DÉCLARATION SUR LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

La « gouvernance » s'entend des mécanismes de surveillance en place et de la manière dont l'entreprise est dirigée. Le conseil est élu par les actionnaires; il supervise la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la banque en vue d'une plus-value à long terme pour les actionnaires. La gouvernance englobe les processus et politiques, régit la façon dont les décisions sont prises et la façon dont la banque traite les différents intérêts de nos nombreuses parties concernées, c'est-à-dire les actionnaires, les clients, les employés et la collectivité en général. Le conseil révisé continuellement ses politiques et pratiques en matière de gouvernance en raison de l'évolution des concepts des pratiques exemplaires en matière de gouvernance.

Conseil d'administration – mandat et responsabilités

Les politiques en matière de gouvernance de la banque sont élaborées de façon à ce que soient préservées l'indépendance du conseil et sa capacité de superviser efficacement les activités de la banque.

Le conseil a le mandat suivant :

- superviser la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la banque;
- préserver la vigueur et l'intégrité de la banque;
- surveiller l'orientation stratégique et la structure organisationnelle de la banque, de même que la planification de la relève des cadres dirigeants;
- s'acquitter des autres fonctions prévues par la loi.

Le mandat comprend les obligations et responsabilités des administrateurs de la banque énoncées dans la Loi sur les banques. Les administrateurs et les dirigeants de la banque respectent l'exigence de la Loi sur les banques voulant qu'ils agissent honnêtement et de bonne foi ainsi qu'avec la diligence et la compétence que démontrerait une personne raisonnablement prudente.

En juin 2012, le conseil a achevé l'examen annuel de son mandat et des documents relatifs à la gouvernance de la banque et a approuvé ces derniers. Durant l'exercice, le conseil a approuvé des modifications supplémentaires apportées aux politiques en matière de gouvernance de la banque et à certains autres mandats et chartes.

Le mandat du conseil (de même que les mandats du président du conseil, des comités et des administrateurs) sont décrits plus en détail dans la section « Gouvernance » du site Web de la banque www.banquescotia.com. Le site Web renferme aussi d'autres documents importants mentionnés dans la présente circulaire de sollicitation de procurations, notamment le Code d'éthique de la Banque Scotia et notre Énoncé de la politique et des pratiques de divulgation. Le mandat du conseil est intégré par renvoi dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations et peut être également consulté sur le site Web www.sedar.com.

Les comités du conseil aident le conseil à s'acquitter de ses responsabilités et obligations, tout en permettant aux administrateurs de se partager la responsabilité et de consacrer suffisamment de temps et d'attention aux questions. Il existe quatre comités permanents du conseil, qui ont tous fourni un rapport dans la présente circulaire de sollicitation de procurations, soit :

- le comité d'audit et de révision;
- le comité de gouvernance et du régime de retraite;
- le comité de direction et d'évaluation des risques;
- le comité des ressources humaines.

Le comité de direction et d'évaluation des risques, entre les réunions du conseil, peut exercer tous les pouvoirs du conseil, sous réserve des limites prévues par la Loi sur les banques et des autres limites que le conseil peut fixer de temps à autre. Certaines responsabilités ne peuvent être assumées que par le conseil et ne peuvent être déléguées aux comités, notamment les suivantes :

- les questions devant être approuvées par les actionnaires, dont l'adoption, la modification ou l'abrogation des règlements administratifs de la banque;
- le fait de pourvoir un poste devenu vacant au sein du conseil ou d'un comité ou du poste d'auditeur, ou encore la nomination d'administrateurs supplémentaires;
- l'émission de titres ou la déclaration d'un dividende;
- l'approbation d'une circulaire de sollicitation de procurations de la direction;
- l'approbation des états financiers publiés par la banque.

Les rubriques suivantes donnent un bref aperçu de la façon dont le conseil et ses comités exercent leurs principales activités de gouvernance.

Planification stratégique

Au moins une réunion du conseil par année est consacrée à la planification stratégique. En 2012, le conseil a tenu deux séances consacrées à la planification stratégique et a approuvé la stratégie globale de la banque. Tout au long de l'année, le conseil fait ce qui suit :

- examine et approuve des processus de définition d'objectifs pertinents de même que d'élaboration et de mise en œuvre de plans d'affaires;

- examine minutieusement et régulièrement l'application de ces processus par la direction et les résultats obtenus;
- approuve les plans annuels visant le capital et les profits;
- approuve la politique de gestion du capital de la banque, en tenant compte des risques pris en charge et en veillant à ce que des stratégies de gestion du capital adéquates soient en place;
- évalue le rendement des unités d'exploitation et de l'ensemble de la banque par rapport :
 - aux objectifs, notamment financiers, établis dans les plans d'entreprise;
 - au rendement passé;
 - au rendement du groupe de référence faisant partie du même secteur d'activité.

Bien que le conseil délègue la gestion quotidienne de la banque à sa haute direction, il le fait sous réserve de certaines limites. De nouvelles initiatives stratégiques, des acquisitions et des placements sont présentés au comité de direction et d'évaluation des risques ou au conseil aux fins d'examen et d'approbation.

Évaluation des risques

À la lumière de l'évolution du contexte de réglementation et des bouleversements économiques mondiaux, le conseil et ses comités ont consacré de plus en plus de temps ces dernières années à leurs responsabilités en matière de surveillance de l'évaluation des risques. Dans le cadre de la surveillance de l'évaluation des risques, le conseil approuve toutes les principales politiques, y compris les politiques de gestion se rapportant au risque de crédit, au risque lié aux marchés et au risque structurel, au risque de liquidité, au risque fiduciaire, au risque opérationnel, au risque lié à la réputation, aux capitaux, aux contrôles internes, aux questions environnementales et à la gouvernance. Le conseil examine également les rapports de la direction sur les faits nouveaux importants survenus dans la relation de la banque avec son principal organisme de réglementation, le BSIF, rencontre des représentants du BSIF pour discuter des résultats obtenus par suite de la supervision du BSIF, et rencontre des représentants du BSIF durant l'exercice pour discuter de questions d'ordre réglementaire.

Les comités du conseil se chargent de voir à ce que des processus et procédures pertinents de gestion des risques soient en place afin de repérer les principaux risques commerciaux et à ce que le conseil soit régulièrement mis au courant des faits nouveaux :

- le comité de direction et d'évaluation des risques, qui reçoit :
 - le cadre de tolérance au risque de la banque aux fins d'examen avant de recommander au conseil de l'approuver;
 - les diverses politiques en matière de gestion des risques recommandées par la direction aux fins de repérage, d'acceptation, de surveillance, de gestion et de communication des risques importants auxquels la banque est exposée aux fins d'examen et d'approbation;
 - la stratégie en matière de risque de crédit de la banque aux fins d'examen et d'approbation;
 - des rapports trimestriels sur le profil de risque de l'entreprise de la banque produits par le service GRG, notamment aux fins d'examen en fonction de la tolérance au risque et des essais dans des conditions critiques de la banque;
 - le plan de gestion de crise (reprise des activités) de la banque avant de recommander son approbation au conseil;
- le comité d'audit et de révision, qui reçoit :
 - au moins trimestriellement, des rapports sur les procédures de conformité et de contrôle interne de la banque, produits par les services d'audit interne et de conformité;
 - des rapports annuels sur les contrôles internes, provenant des auditeurs nommés par les actionnaires de la banque (à l'issue de leur audit des états financiers annuels de la banque);
- le comité des ressources humaines, qui est chargé :
 - de voir à ce qu'il y ait en place des procédures adéquates permettant de repérer, d'évaluer et de gérer les risques liés aux programmes de rémunération importants de la banque, et s'assurer que ces procédures sont conformes aux programmes de gestion des risques de la banque.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la démarche de la banque en matière de gestion des risques, se reporter à la rubrique « Gestion du risque » qui commence à la page 55 du rapport de gestion de 2012 de la banque affiché sur le site Web de la banque et à www.sedar.com.

Systèmes de contrôles internes et de gestion de l'information

Le conseil est chargé d'exercer une supervision en ce qui a trait à l'intégrité et l'efficacité des systèmes d'information et de contrôles internes de la banque, y compris les contrôles à l'égard de la présentation de l'information financière. En mars 2012, le conseil a approuvé la politique de contrôle interne modifiée de la banque, aux termes de laquelle le service d'audit interne de la banque est chargé de garantir l'intégrité des procédures et contrôles internes de la banque. La banque a adopté des procédures de diligence raisonnable et d'autres procédures permettant de garantir que toutes les informations importantes sont incluses dans ses états financiers.

L'auditeur principal et les auditeurs nommés par les actionnaires de la banque sont invités à assister aux réunions du comité d'audit et de révision et à y donner leur opinion. Les membres du comité se sont réunis six fois au cours du présent exercice, notamment à la fin de chaque trimestre. Ce comité fait ce qui suit :

- aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de supervision en ce qui a trait aux systèmes de contrôles internes et d'information de la banque;
- supervise le travail accompli pour ce qui est de la définition, de la documentation et de 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;

- rencontre à huis clos l'auditeur en chef, le chef des affaires financières et le chef de la conformité et de la réglementation lors de chaque réunion;
- reçoit de la direction et du service d'audit interne des rapports portant sur la conception et l'efficacité du fonctionnement des contrôles internes de la banque ainsi que sur toute lacune importante de ces derniers;
- surveille la mise en place par la direction de procédures pour la réception, la conservation et la résolution des plaintes que reçoit la banque au sujet de la comptabilité ou de questions relatives à l'audit, et approuve ces procédures, dans le cadre de la politique et de la procédure sur le signalement de la banque.

Communication de l'information

La banque a mis en œuvre des contrôles et procédures de communication de l'information de sorte que toute l'information importante soit accumulée et communiquée en temps opportun aux hauts dirigeants de la banque et au conseil. L'Énoncé de la politique et des pratiques de divulgation de la banque énonce notre intention de divulguer en temps opportun et de façon exacte et équilibrée toute l'information importante se rapportant à la banque, et de donner un accès juste et équitable à cette information. La banque tient aussi le public au courant des coûts d'emprunt et des frais d'opération.

Nous avons mis sur pied un comité d'application de la politique de divulgation dont le mandat a été approuvé par le conseil. Ce comité se compose de cadres dirigeants de la banque et relève du chef de la direction. Il a le mandat suivant :

- évaluer collectivement les événements afin de déterminer s'ils donnent lieu à de l'information importante qui doit être rendue publique et, le cas échéant, le moment de la divulgation;
- examiner les documents essentiels avant leur circulation parmi les membres du conseil;
- examiner et mettre à jour l'Énoncé de la politique et des pratiques de divulgation de la banque au moins une fois l'an;
- mettre à jour les procédures de la banque, au besoin.

Le conseil approuve les principaux documents d'information comme la présente circulaire de sollicitation de procurations, les états financiers consolidés intermédiaires et annuels et les rapports de gestion connexes, la notice annuelle, le formulaire 40-F ainsi que les prospectus.

Chaque trimestre, la banque publie des résultats financiers trimestriels, les présente aux analystes et aux investisseurs, et en discute avec eux. Le public peut accéder à ces discussions par téléphone ou sur Internet.

Le service des relations avec les investisseurs et le site Web de la banque fournissent des renseignements aux investisseurs, aux clients et aux autres parties intéressées. Notre chef des affaires financières, notre vice-président principal des relations avec les investisseurs et d'autres dirigeants rencontrent régulièrement des analystes en placement et investisseurs institutionnels. Les demandes provenant des médias ou du grand public sont habituellement dirigées vers notre service des affaires publiques, internes et gouvernementales.

Les clients qui ont des questions ou des plaintes doivent d'abord s'adresser au directeur de leur succursale. Les questions ou les plaintes auxquelles celui-ci ne peut donner suite peuvent être acheminées au bureau du président (dont les coordonnées figurent sur la couverture arrière de la présente circulaire de sollicitation de procurations). 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 en matière de services aux particuliers et aux petites entreprises.

Planification de la relève

Pour réussir constamment, la banque doit compter sur des leaders hautement compétents qui mènent à bien sa stratégie et qui produisent des résultats supérieurs, aujourd'hui et demain. Grâce à une présence internationale dans plus de 55 pays, nous avons une chance unique de découvrir et de nourrir le talent venant de toutes origines. C'est son leadership dans ce domaine qui confère à la banque un avantage concurrentiel.

La banque peut compter sur une structure robuste pour trouver du personnel clé à l'échelle internationale qui a la capacité, l'ambition et l'engagement nécessaires pour occuper des postes plus importants au sein de l'organisation. Le processus annuel de planification des ressources en leadership constitue l'un de ses éléments clés et en 2012, plus de 300 tables rondes sur le leadership ont été organisées au sein de la banque pour évaluer les candidats à des postes de direction.

Afin de l'aider à déceler et à évaluer les qualités de leader chez ses salariés, la banque utilise un profil de leader qui décrit les comportements, les valeurs et l'expérience associés aux leaders de la Banque Scotia et qui cadrent avec sa culture. En 2011, la banque a mis à jour et renforcé le profil de leader pour s'assurer qu'il reflète les besoins du marché des services financiers mondial actuel et futur.

La banque s'engage à former des salariés à tous les échelons de l'organisation, y compris les plus hauts dirigeants, et elle offre une variété d'outils de formation, de ressources et d'expériences novateurs. Les salariés ont la possibilité de participer à des formations et à des séances d'encadrement, d'exercer des tâches et de bénéficier d'expériences et de séances de mentorat appropriées aux fonctions qu'ils exercent, au stade de leur carrière et à leur niveau hiérarchique.

L'outil que nous mettons à la disposition de nos directeurs et salariés d'échelons supérieurs est le profil du talent, qui est un curriculum vitae en ligne qui décrit leurs antécédents professionnels, leurs compétences en leadership, leurs expériences et leurs aspirations.

La responsabilité de la stratégie de la banque en matière de leadership atteint les plus hauts sommets de l'organisation. Le conseil surveille la stratégie en matière de leadership avec le soutien du comité des ressources humaines. La responsabilité principale de gérer cette stratégie incombe à un cadre dirigeant de la banque, qui doit notamment orienter le processus de développement des compétences en leadership sous-jacent à un rendement élevé soutenu.

Le comité des ressources humaines examine régulièrement l'efficacité de la stratégie en matière de leadership qui s'applique aux hauts dirigeants ainsi que le rendement, les qualifications, l'expérience et les compétences de tous les membres de la haute direction.

Ce comité soumet également à l'approbation du conseil des recommandations concernant la nomination de cadres dirigeants, et évalue régulièrement les candidats aux postes de cadre dirigeant, soit le poste de chef de la direction et les postes de niveau inférieur. Le président du conseil est en outre chargé de surveiller, en participant au comité des ressources humaines, les plans de relève qui sont en place à l'intention des principaux hauts dirigeants.

Le conseil a également un plan d'urgence dans le cas où le poste de chef de la direction serait laissé vacant de façon imprévue, afin d'atténuer le risque d'entreprise et d'assurer une exploitation prudente de la banque.

Chaque année, un nouveau groupe de salariés prometteurs et provenant de divers secteurs de la banque se réunit. Pendant plusieurs mois, ils aident l'équipe de direction à structurer l'orientation stratégique de la banque en effectuant des recherches et analyses approfondies sur les questions stratégiques. Pour ce faire, ils doivent notamment faire appel aux compétences de tous les salariés de la banque et solliciter leur point de vue, ce qui permet aux participants de l'Executive Project Office d'obtenir une meilleure compréhension de la banque. Les participants ont également la possibilité d'assister à des séances de mentorat individuelles et collectives.

Démarche à l'égard des questions de gouvernance

Les politiques en matière de gouvernance de la banque sont examinées chaque année dans le contexte des pratiques qui émergent aux fins d'amélioration de la gouvernance. Le conseil approuve les politiques chaque année. Le comité de gouvernance et du régime de retraite est chargé de ce qui suit :

- examiner la déclaration sur les règles en matière de gouvernance qui figure dans la présente circulaire de sollicitation de procurations et recommander son approbation au conseil;
- s'assurer que les politiques et pratiques du conseil sont à jour avec les dispositions législatives et les pratiques exemplaires en matière de gouvernance;
- recommander des modifications de la politique en matière de gouvernance au conseil, s'il y a lieu.

Démarche à l'égard de la gouvernance du régime de retraite de la Banque Scotia

Le conseil a délégué la fonction de surveillance du principal régime de la banque, le RRBS, au comité de gouvernance et du régime de retraite, qui a délégué, à son tour, certaines obligations fiduciaires à l'égard de ce régime au comité d'administration du régime de retraite et de placement (le « CARRP »). Le CARRP compte parmi ses membres le chef de la direction, le président, le chef de l'exploitation, le chef des affaires financières, le chef, Gestion du risque, le chef, Groupe Ressources humaines et communications mondiales, ainsi que des membres indépendants (qui ne font pas partie du personnel de la banque). Le CARRP donne régulièrement des comptes rendus sur le RRBS au comité de gouvernance et du régime de retraite. Ces comptes rendus décrivent en détail la stratégie de placement et le rendement. Le comité de gouvernance et du régime de retraite examine les modifications proposées du RRBS et, s'il les juge acceptables, il recommande leur approbation au conseil. Les régimes de retraite parrainés par la banque sont tous administrés conformément aux lois locales et aux pratiques applicables. Chaque année, le comité de gouvernance et du régime de retraite reçoit de la direction un rapport sur la gouvernance globale des régimes de retraite, qui fournit des détails sur les régimes de retraite de la banque. La gouvernance des régimes de la banque comprend la supervision par les organismes de réglementation, dont l'organisme de réglementation de la banque, le BSIF, ainsi que l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite.

Composition et structure du conseil

Les actionnaires élisent les administrateurs chaque année pour un mandat d'un an. Les actionnaires votent pour chacun des administrateurs. Entre les assemblées des actionnaires, le conseil peut nommer des administrateurs supplémentaires, sous réserve d'un nombre maximum approuvé par les actionnaires.

Le comité de gouvernance et du régime de retraite examine régulièrement la composition du conseil afin de s'assurer que le conseil est composé d'une majorité de résidents canadiens et qu'il possède les compétences, l'indépendance et les connaissances financières nécessaires pour pouvoir s'acquitter de son mandat et former quatre comités permanents (dont trois doivent se composer exclusivement d'administrateurs indépendants). Bien que le comité tienne compte du sexe, des origines ethniques, de la représentation géographique et d'autres caractéristiques personnelles qui contribuent à la diversité des membres du conseil, ce sont les compétences, l'expérience et l'intégrité qui sont les critères les plus importants dans l'évaluation de ce qu'un candidat pourrait apporter et contribuer au conseil. Le comité soumet au conseil des recommandations quant à la composition de ce dernier aux fins d'approbation.

Tous les administrateurs dressent la liste de leurs aptitudes et compétences respectives. Cette information sert à évaluer la composition générale du conseil. La grille suivante fait état des aptitudes et compétences des candidats aux postes d'administrateur :

APTITUDES/COMPÉTENCES	NOMBRE D'ADMINISTRATEURS QUI POSSÈDENT L'APTITUDE/LA COMPÉTENCE
Leadership Expérience en tant que cadre dirigeant d'une importante entreprise	14
Stratégie Connaissances ou expérience liées à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un plan stratégique au sein d'une importante entreprise	14
Services financiers Connaissance d'institutions financières complexes et expérience dans ce domaine	8
Gestion des risques Connaissance de systèmes de gestion des risques et repérage de risques importants au sein d'une importante entreprise. Expérience dans l'élaboration et la mise en œuvre de systèmes de gestion des risques au sein d'une importante entreprise	11

APTITUDES/COMPÉTENCES	NOMBRE D'ADMINISTRATEURS QUI POSSÈDENT L'APTITUDE/LA COMPÉTENCE
Finances	
Connaissance des finances d'une importante entreprise et expérience dans ce domaine	11
Comptabilité	
Connaissance de la comptabilité et de l'information financière, des contrôles financiers internes, des principes comptables généralement reconnus du Canada ou des États-Unis et des IFRS et expérience dans ces domaines	5
Ressources humaines	
Connaissance de la conception et de la structure de programmes de rémunération, d'avantages sociaux et de régimes de retraite et expérience dans ces domaines	13
Droit et conformité	
Expérience en droit (en tant qu'avocat en pratique privée ou en entreprise) et dans la conformité avec des régimes de réglementation complexes	5
Gouvernance	
Expérience à titre d'administrateur et dans la gouvernance d'une importante entreprise	13

À la fin de l'exercice, il y avait 13 membres du conseil, notamment des dirigeants d'entreprises et des personnalités en vue du monde des affaires et de la collectivité actifs à l'échelle régionale, nationale et internationale.

Nous proposons 14 candidats aux postes d'administrateur aux fins d'élection par les actionnaires à l'assemblée qui aura lieu le 9 avril 2013. M. Allan C. Shaw ne présentera plus sa candidature à l'élection de 2013 puisqu'il se retire du conseil conformément aux limites applicables à la durée des mandats au sein du conseil. La durée moyenne du mandat des administrateurs actuels qui se portent candidats aux postes d'administrateur est de 9,1 ans. Le conseil est d'avis que les antécédents, les expériences et l'expertise des candidats aux postes d'administrateur lui permettront de s'acquitter efficacement de ses responsabilités et de superviser la gestion des affaires internes de la banque.

Nos politiques en matière de gouvernance recommandent que le conseil compte de 12 à 18 administrateurs, tandis que la Loi sur les banques exige qu'il en compte au moins sept, dont au moins les deux tiers ne peuvent faire partie du même groupe. Compte tenu de la diversité des compétences des candidats proposés, le conseil estime que 14 candidats aux postes d'administrateur est un nombre adéquat. Le conseil doit approuver toute diminution ou augmentation du nombre de ses membres.

Politique en matière de vote majoritaire

La banque a adopté une politique en matière de vote majoritaire en 2005. En vertu des politiques en matière de gouvernance de la banque, 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 du conseil 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 aux postes d'administrateur est égal au nombre d'administrateurs à élire. Les démissions sont généralement acceptées. Le comité de gouvernance et du régime de retraite peut décider qu'il existe des circonstances atténuantes justifiant le maintien en fonction de l'administrateur au sein du conseil et peut faire une recommandation en ce sens au conseil.

Dans tous les cas, le conseil annoncera sa décision au moyen d'un communiqué dans les 90 jours qui suivent l'assemblée annuelle. Si une démission est acceptée, le conseil peut nommer un nouvel administrateur pour pourvoir tout poste vacant créé par cette démission.

Limites applicables à la durée du mandat des administrateurs

Nous sommes d'avis que la composition du conseil devrait refléter un équilibre entre l'expérience et les connaissances des affaires de la banque, le renouvellement et les compétences supplémentaires. En décembre 2010, le conseil a approuvé de nouvelles limites applicables à la durée du mandat des administrateurs qui ont pris effet le 1^{er} avril 2011. Depuis cette date, les administrateurs existants doivent prendre leur retraite à l'expiration d'un mandat de 10 ans ou, s'il est antérieur, à leur 70^e anniversaire; toutefois, un administrateur qui remplit son mandat depuis moins de 10 ans lorsqu'il atteint 70 ans verra son mandat prolongé de sorte qu'il ait été administrateur pendant au moins 10 ans au moment de prendre sa retraite. Les administrateurs élus après le 1^{er} avril 2011 doivent prendre leur retraite à leur 70^e anniversaire ou, si elle est antérieure, à l'expiration d'un mandat de 15 ans; toutefois, l'administrateur qui remplit son mandat depuis moins de 10 ans lorsqu'il atteint l'âge de 70 ans verra son mandat prolongé de sorte qu'il ait été administrateur pendant au moins 10 ans au moment de prendre sa retraite. Comme nous l'avons indiqué à la rubrique « Activités des comités » à la page 72, le conseil a également adopté des limites applicables à la durée du mandat des présidents des comités du conseil en 2012.

Démission

En vertu des politiques en matière de gouvernance de la banque, un administrateur dont les fonctions principales changent doit remettre sa démission au conseil afin de permettre à ce dernier d'examiner l'incidence de la modification sur sa composition. Un administrateur sera également réputé avoir démissionné s'il siège au conseil parce qu'il occupait un poste de dirigeant de la banque, qu'il a cessé d'être dirigeant de la banque et qu'on ne lui a pas demandé de continuer à siéger au conseil à titre personnel.

Indépendance des administrateurs

Nous nous faisons un devoir de nous conformer à l'ensemble des lois, règles et règlements applicables se rapportant au statut de nos administrateurs. La banque définit un administrateur qui n'a pas de relation importante directe ou indirecte avec la banque comme étant indépendant. Pour l'aider dans son évaluation de l'indépendance des administrateurs, le conseil a approuvé les normes

d'indépendance des administrateurs aux termes desquelles il peut déterminer si les administrateurs ont des relations importantes avec la banque. Les normes d'indépendance des administrateurs sont fondées sur le Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) pris en vertu de la Loi sur les banques, les règles des ACVM et les règles en matière de gouvernance de la NYSE. Chaque année :

- le conseil évalue ses administrateurs en fonction de ces normes en tenant compte de l'ensemble des faits et circonstances pertinents, y compris la relation qu'entretiennent avec la banque les administrateurs non dirigeants, leurs conjoints et leurs enfants de même que d'autres personnes pertinentes;
- tous les administrateurs remplissent chaque année un questionnaire détaillé aux fins de cette évaluation;
- tous les administrateurs doivent attester qu'ils respectent le Code d'éthique de la Banque Scotia, lequel exige notamment qu'ils déclarent tout intérêt important à l'égard de questions soumises au conseil.

Sur recommandation du comité de gouvernance et du régime de retraite, le conseil a déterminé qu'au 7 décembre 2012, Richard E. Waugh était le seul administrateur considéré comme non indépendant, en raison de son poste de chef de la direction. M. Waugh fait également partie du groupe de la banque en vertu de la Loi sur les banques en raison du poste de direction qu'il occupe.

Autrement dit, 12 des 13 administrateurs actuels (soit 92,3 %) et 12 des 14 candidats aux postes d'administrateur (soit 85,7 %) du conseil sont indépendants, dont le président du conseil. Brian J. Porter ne serait pas indépendant car il occupe le poste de président de la banque.

Le conseil prend également les mesures qui s'imposent pour pouvoir fonctionner de manière autonome de la direction. Les membres indépendants du conseil ont délibéré à huis clos lors de chaque réunion du conseil tenue durant l'exercice 2012.

Président du conseil non dirigeant

Nous avons un président du conseil non dirigeant depuis 2004. Le fait de séparer les rôles de chef de la direction et de président du conseil permet de nous assurer que le conseil est dirigé de façon indépendante. Notre président du conseil non dirigeant, John T. Mayberry, a été nommé à ce poste avec prise d'effet le 3 mars 2009. Il a le mandat suivant :

- diriger le conseil dans l'accomplissement de ses fonctions avec efficacité et efficience, et de manière indépendante de la direction;
- s'assurer que le conseil dispose de ressources adéquates pour remplir ses obligations en matière de prise de décisions;
- planifier et organiser les activités du conseil en consultant le chef de la direction;
- voir à ce que les fonctions déléguées aux comités soient remplies et qu'il en soit fait rapport au conseil;
- veiller à ce que les administrateurs indépendants aient suffisamment d'occasions de se réunir et de discuter des questions en l'absence de la direction lors des réunions ordinaires du conseil;
- présider les séances du conseil indépendant;
- rencontrer chaque administrateur afin qu'il puisse donner des commentaires sur ses pairs;
- participer au programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs et au programme de formation continue à l'intention de tous les administrateurs;
- donner au chef de la direction et aux autres dirigeants des conseils relativement à toutes les questions ayant trait aux intérêts du conseil et aux relations entre la direction et le conseil;
- agir en tant que ressource auprès du chef de la direction pour toute question importante liée à la stratégie, à la conduite des activités et à la gouvernance;
- formuler des commentaires au comité de gouvernance et du régime de retraite à l'égard des plans de relève pour le poste de président du conseil;
- surveiller, en siégeant au comité des ressources humaines, les plans de relève qui sont en place à l'intention des principaux hauts dirigeants;
- rencontrer les représentants des organismes de réglementation de la banque, au besoin, les actionnaires et d'autres parties intéressées pour le compte du conseil.

M. Mayberry est actuellement membre du comité d'audit et de révision, du comité de direction et d'évaluation des risques ainsi que du comité de gouvernance et du régime de retraite, en plus d'être membre d'office du comité des ressources humaines.

Les personnes qui souhaitent correspondre directement avec les administrateurs indépendants sont invitées à communiquer avec le président du conseil, dont les coordonnées figurent sur la couverture arrière de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Description des postes d'administrateur

Le conseil a approuvé pour le conseil, le président du conseil, les présidents des comités et chacun des administrateurs des mandats qui :

- définissent les rôles et les responsabilités de chacun des postes;
- définissent les limites des pouvoirs de la direction (conjointement avec les résolutions du conseil);
- servent de guides pour les évaluations du conseil et des administrateurs.

Ces mandats se trouvent dans la section de la gouvernance du site Web de la banque www.banquescotia.com.

Attentes vis-à-vis des administrateurs

On s'attend à ce que les administrateurs exercent un jugement d'affaires indépendant et adoptent un comportement qu'ils estiment raisonnablement être dans l'intérêt de la banque relativement à toutes les mesures prises par le conseil. Chaque administrateur aide le

conseil à s'acquitter de son mandat, qui consiste à superviser la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la banque, à maintenir sa vigueur et son intégrité et à en assurer la gérance. Chaque administrateur doit faire ce qui suit :

- assister régulièrement aux réunions du conseil et des comités, aux assemblées des actionnaires et aux séances de planification stratégique;
- consacrer le temps requis aux travaux du conseil et de ses comités;
- maintenir un placement dans la banque conformément aux lignes directrices en matière d'actionnariat de la banque à l'intention des administrateurs;
- examiner et approuver l'orientation stratégique et le plan d'affaires de la banque et comparer régulièrement le rendement financier et les principaux secteurs d'activité au plan;
- parfaire continuellement ses connaissances au sujet des activités de la banque et des tendances et changements pertinents qui touchent la banque de manière à contribuer de façon significative aux réunions et aux activités du conseil;
- se préparer avec diligence aux réunions du conseil et de ses comités en lisant tous les documents relatifs à l'assemblée;
- participer aux réunions en faisant preuve de jugement à l'égard des questions soumises au conseil, en posant des questions, en exprimant son point de vue, en faisant des recommandations, s'il y a lieu, et en demandant à la direction des éclaircissements au besoin afin de bien comprendre les questions soumises au conseil;
- participer au programme de formation continue du conseil;
- se conformer au Code d'éthique de la banque et à l'addenda relatif aux administrateurs qui porte sur les conflits d'intérêts ainsi qu'aux autres lignes directrices applicables;
- préserver la nature confidentielle de tous les renseignements concernant la banque qui ne sont pas autrement rendus publics ainsi que de toutes les questions dont délibère le conseil.

Les politiques en matière de gouvernance exigent explicitement que les administrateurs assistent à au moins 75 % de toutes les réunions du conseil et des comités. Les administrateurs qui ne satisferont pas à cette exigence devront rencontrer le président du comité de gouvernance et du régime de retraite pour discuter des raisons pour lesquelles ils n'ont pas assisté à certaines réunions et le président fera une recommandation au conseil à ce sujet, au besoin, relativement à leur maintien en poste au sein du conseil.

Rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance et du régime de retraite, qui se compose exclusivement d'administrateurs indépendants, examine chaque année la rémunération des administrateurs, en tenant compte de ce qui suit :

- les risques et responsabilités des administrateurs;
- le temps qu'ils consacrent à leurs fonctions;
- les données comparatives d'autres entreprises, y compris les principaux concurrents de la banque.

D'après cet examen, le comité peut recommander à l'approbation du conseil des modifications de la structure de rémunération ou des éléments de rémunération.

En 2012, aucune modification n'a été apportée aux lignes directrices concernant l'actionnariat, qui exigent que les administrateurs détiennent des actions ordinaires de la banque et/ou des UADA d'une valeur minimale de 450 000 \$ dans les cinq années qui suivent leur nomination. En octobre 2012, le conseil a approuvé une hausse de la rémunération versée au président du conseil afin de mieux harmoniser la rémunération de celui-ci avec celle que touchent ses homologues du groupe de comparaison de la banque.

Dix des 12 candidats indépendants proposés à l'élection aux postes d'administrateur satisfont déjà aux lignes directrices concernant l'actionnariat. M. Waugh est également assujéti aux exigences concernant l'actionnariat applicables aux hauts dirigeants (et y satisfait). Huit des 11 administrateurs actuels qui se portent à nouveau candidats aux postes d'administrateur (sauf M. Waugh) reçoivent la totalité de leur rémunération sous forme d'UADA. M. Waugh ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur et M. Porter n'en recevrait aucune en cette qualité. De plus amples renseignements sur la rémunération des administrateurs sont donnés à la rubrique « Rémunération des administrateurs » qui commence à la page 14 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Mise en candidature des administrateurs

Le comité de gouvernance et du régime de retraite, qui se compose exclusivement d'administrateurs indépendants, agit en qualité de comité des mises en candidature pour la banque. Il a le mandat suivant :

- établir les critères de sélection pour les membres du conseil et des comités;
- mettre à jour une liste des compétences et des expériences dont le conseil a besoin et la comparer à celles des administrateurs actuels;
- proposer (aux fins d'approbation par le conseil) des candidats pour les postes d'administrateur vacants ou pour les nouveaux postes d'administrateur.

Les administrateurs sont choisis en fonction de leur capacité de contribuer au large éventail de questions soumises au conseil. Le comité voit à ce qu'à tout moment le conseil soit composé de membres ayant des compétences dans les domaines suivants :

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------|
| – banques | – entreprises et marchés financiers |
| – gestion | – comptabilité |
| – droit | – politique publique |
| – finances | – économie |
| – institutions financières | – gestion de marques |
| – commerce de détail | – gouvernance |
| – affaires et marchés internationaux | – risque |

Le comité tient une liste périodiquement mise à jour des candidats potentiels aux postes d'administrateur, et a recours aux services de conseillers externes, au besoin, pour qu'ils l'aident à dénicher des candidats possédant les compétences et l'expérience appropriées. Les membres actuels du conseil sont invités à recommander des candidats qui figureront sur la liste.

Lorsqu'ils évaluent des candidats potentiels, le comité et le conseil recherchent ce qui suit :

- l'importance du rôle joué par le candidat au sein d'un secteur d'activité, d'une institution ou d'une profession;
- la résidence dans certaines régions géographiques où la banque exerce ses activités et la connaissance de celles-ci;
- l'intégrité, l'honnêteté et la capacité de susciter la confiance du public;
- la solidité et l'indépendance du jugement démontrées sur le plan commercial;
- les compétences financières;
- une expérience à l'égard d'institutions financières;
- la connaissance et la compréhension des questions d'intérêt public;
- la familiarité avec les affaires locales, nationales et internationales;
- les compétences et aptitudes que chaque administrateur possède, selon le conseil, et qu'il juge nécessaires pour le conseil, dans son ensemble;
- l'assurance que le candidat pourra consacrer suffisamment de temps aux travaux du conseil et des comités (le nombre de conseils d'administration de sociétés ouvertes auxquels siège l'administrateur est un facteur dont il est tenu compte).

Les candidats rencontrent le président du comité de gouvernance et du régime de retraite, le président du conseil et le chef de la direction et s'entretiennent avec eux des attentes du conseil à l'égard de leur apport en tant qu'administrateurs et des exigences en matière d'engagement.

Postes d'administrateur auprès d'autres sociétés ouvertes

Afin de s'assurer qu'un administrateur est en mesure de consacrer le temps et l'attention nécessaires aux affaires de la banque durant l'exercice 2012, le conseil a modifié ses politiques en matière de gouvernance afin d'y prévoir des lignes directrices concernant l'occupation d'un poste d'administrateur auprès d'autres sociétés ouvertes. Ces lignes directrices, dont le comité de gouvernance et du régime de retraite doit tenir compte au moment d'évaluer les postes d'administrateur occupés auprès d'autres sociétés ouvertes par des candidats potentiels à des postes d'administrateur ou des administrateurs existants, sont les suivantes :

- les administrateurs qui sont chefs de la direction ou cadres dirigeants de sociétés ouvertes sont autorisés à occuper un poste d'administrateur auprès d'au plus trois autres sociétés ouvertes (y compris le conseil de la société dont ils sont le chef de la direction ou un cadre dirigeant).
- les administrateurs qui sont des salariés de sociétés fermées ou d'autres entités ou des salariés de sociétés ouvertes (sauf à titre de cadres dirigeants) sont autorisés à occuper un poste d'administrateur auprès d'au plus quatre autres sociétés ouvertes (y compris le conseil de la société dont ils sont salariés)
- tous les autres administrateurs sont autorisés à occuper un poste d'administrateur auprès d'au plus cinq autres sociétés ouvertes.

Le comité de gouvernance et du régime de retraite a le pouvoir discrétionnaire de déterminer, dans certaines circonstances, si un candidat à un poste d'administrateur ou un administrateur existant est en mesure d'occuper un poste d'administrateur auprès d'autres sociétés ouvertes sans tenir compte de ces lignes directrices, et il fera part de sa décision à ce sujet au conseil.

Aucun administrateur de la banque ne peut siéger au conseil d'administration d'une institution financière qui n'est pas membre du groupe de la banque (ce qui comprend les autres banques, sociétés de fiducie ou sociétés d'assurances) sans l'approbation préalable du comité de gouvernance et du régime de retraite ainsi que la confirmation de la vice-présidente à la direction, Services juridiques et Secrétariat général.

Chaque année, le conseil examine les conflits d'intérêts potentiels et les cas où des administrateurs actuels siègent ensemble à d'autres conseils. Aux termes des politiques en matière de gouvernance de la banque, au plus deux administrateurs peuvent siéger au conseil de la même société ouverte sans le consentement du comité de gouvernance et du régime de retraite. À la fin de l'exercice 2012, seuls deux administrateurs de la banque siégeaient ensemble au conseil d'une société ouverte.

Le conseil a pour politique de ne pas autoriser les administrateurs à siéger à plus de trois comités d'audit de conseils de sociétés ouvertes sans le consentement du comité de gouvernance et du régime de retraite ainsi que du conseil. Comme aucun administrateur ne siège actuellement à plus de trois comités d'audit de conseils de sociétés ouvertes, un tel consentement n'a pas été requis.

Comités du conseil

Composition des comités

Chaque administrateur non dirigeant est tenu d'être membre d'au moins un comité. À l'heure actuelle, tous les administrateurs sont membres d'au moins un comité permanent et tous les présidents des comités siègent à un autre comité. Les présidents des trois autres comités sont membres du comité de direction et d'évaluation des risques. Dix administrateurs siègent actuellement à deux comités ou plus. Il y a une rotation périodique des membres au sein des comités. Les critères que chacun des quatre comités doit respecter quant à sa composition sont définis dans la charte respective du comité. La composition des comités respecte toutes les lignes directrices sur la gouvernance des ACVM, les règles en matière de gouvernance applicables de la NYSE pour l'indépendance des administrateurs et les dispositions de la Loi sur les banques visant les administrateurs faisant partie du groupe.

Au moins une fois l'an, le comité de gouvernance et du régime de retraite examine la composition des comités, fait des recommandations quant aux nominations aux postes de présidents des comités et fait des recommandations au conseil aux fins d'approbation.

Le comité de direction et d'évaluation des risques compte actuellement un administrateur non indépendant faisant partie de la direction, M. Waugh, mais le reste de ses membres sont indépendants. Les trois autres comités se composent exclusivement d'administrateurs indépendants.

Le tableau suivant présente les membres actuels de nos comités :

■ Membre

■ Expert financier désigné

	AUDIT ET RÉVISION	GOVERNANCE ET RÉGIME DE RETRAITE	DIRECTION ET ÉVALUATION DES RISQUES	RESSOURCES HUMAINES
Ronald A. Brenneman			■	■
C.J. Chen		■		
David A. Dodge			■	
N. Ashleigh Everett		■ (présidente)	■	
John C. Kerr			■	■ (président)
John T. Mayberry	■	■	■	■*
Thomas C. O'Neill ■	■ (président)		■	
Indira V. Samarasekera	■			■
Susan L. Segal	■	■		
Allan C. Shaw			■ (président)	■
Paul D. Sobey	■	■		
Barbara S. Thomas	■			■
Richard E. Waugh			■**	

* John T. Mayberry – président du conseil et membre d'office du comité des ressources humaines

** Administrateur non indépendant

Activités des comités

Au moins une fois l'an, le comité de gouvernance et du régime de retraite examine également la direction des comités et recommande la candidature d'administrateurs (aux fins d'approbation par le conseil) au poste de président de chaque comité. Le conseil a récemment approuvé des limites applicables à la durée du mandat des présidents de ses comités. Avec prise d'effet en septembre 2012 et sous réserve des limites applicables à la durée du mandat des membres du conseil, la durée du mandat du président de chaque comité est limitée à trois ans et peut être prolongée de deux années supplémentaires au maximum. Le président de chaque comité :

- doit être un administrateur indépendant;
- facilite le fonctionnement du comité indépendamment de la direction;
- est chargé de veiller à ce que les nouveaux membres des comités reçoivent une séance d'orientation;
- formule des commentaires au président du conseil et au président du comité de gouvernance et du régime de retraite sur la planification de la relève à l'égard du poste de président du comité et de la composition générale du comité;
- gère les activités du comité de sorte que celui-ci respecte sa charte et traite toutes les autres questions que le conseil lui a déléguées;
- préside toutes les réunions du comité, établit l'ordre du jour et veille à ce que les membres du comité disposent de l'information et des ressources nécessaires pour qu'ils puissent s'acquitter de leurs fonctions;
- fait rapport au conseil des délibérations ainsi que des décisions ou recommandations du comité.

Chaque comité examine sa charte une fois l'an afin de s'assurer qu'elle reflète les pratiques exemplaires 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. L'an dernier, le conseil a approuvé les modifications que l'on a apportées à la charte du comité de direction et d'évaluation des risques ainsi qu'à celle du comité des ressources humaines pour y inclure des compétences particulières requises des membres de ces comités en vue d'assurer l'efficacité des activités des comités. Aux termes de la charte du comité de direction et d'évaluation des risques, chaque membre doit désormais avoir une connaissance des questions liées à la gestion des risques ou une expérience en affaires connexes, ou encore être disposé ou apte à acquérir les connaissances requises dans un délai raisonnable. Aux termes de la charte du comité des ressources humaines, tous les membres doivent également avoir une compréhension des questions liées aux ressources humaines, au leadership ou à la rémunération, ou encore être disposés à acquérir ces connaissances dans un délai raisonnable.

Les comités du conseil peuvent, à leur gré, avoir recours aux services de conseillers externes, au besoin, et ont le pouvoir d'approuver les honoraires de ces conseillers ainsi que les modalités de leur contrat.

Orientation et formation continue

Le comité de gouvernance et du régime de retraite est chargé de veiller à ce que tous les administrateurs :

- comprennent bien la nature de leurs rôles, responsabilités et obligations en tant que membres du conseil;
- soient renseignés sur la nature et le déroulement des activités de la banque.

Les administrateurs participent à un programme d'orientation adapté à leurs connaissances, à leurs compétences, à leur expérience et à leur formation. Les nouveaux administrateurs :

- reçoivent une trousse d'orientation qui explique les exigences juridiques importantes, les règlements administratifs de la banque, les fonctions et responsabilités des administrateurs ainsi que les principales politiques et procédures de la banque et du conseil, qui donne un aperçu des unités fonctionnelles et des organigrammes principaux de la banque et qui renferme des exemplaires des documents d'information publics de la banque;
- reçoivent un livre d'information sur la gouvernance de la banque, qui renferme des renseignements portant sur la gouvernance, les obligations et responsabilités des administrateurs, du conseil et de ses comités, la Loi sur les banques et les autres exigences juridiques applicables, les opérations d'initiés et le Code d'éthique de la Banque Scotia;
- rencontrent le président et chef de la direction ainsi que d'autres membres de la direction tout au long de l'exercice;
- deviennent membres d'au moins un comité du conseil;
- peuvent, sur invitation, assister aux réunions des autres comités aux fins de formation, ou demander des copies des procès-verbaux des réunions des comités (à chaque réunion du conseil, tous les administrateurs reçoivent des présidents des comités des comptes rendus verbaux des délibérations des comités). Au cours de l'exercice 2012, aux fins de formation et d'information, M^{me} Segal a assisté à une réunion du comité d'audit et de révision et à une réunion du comité de gouvernance et du régime de retraite. Elle été ensuite nommée membre de ces deux comités.

Depuis sa nomination au conseil en décembre 2011, M^{me} Segal a assisté aux séances de formation à l'intention des nouveaux administrateurs de la banque, dans le cadre desquelles elle a rencontré des représentants des secteurs d'activité et des fonctions de contrôle de la banque.

Le conseil a approuvé une ligne directrice sur l'orientation et la formation continue des administrateurs, qui énonce notre engagement envers la formation des administrateurs, les responsabilités du comité de gouvernance et du régime de retraite ainsi que les lignes directrices quant au contenu des programmes de formation et d'orientation. Cette ligne directrice a comme priorité de rendre les nouveaux administrateurs pleinement fonctionnels dès que possible et d'améliorer l'efficacité du conseil et des comités de celui-ci. On s'attend à ce que tous les administrateurs participent au programme de formation, en assistant aux séances et en suggérant des sujets qui les intéressent. Le programme de formation de la banque a été conçu pour permettre aux administrateurs de prendre connaissance des faits récents d'ordre réglementaire, des initiatives commerciales et d'autres questions touchant les activités de la banque, et ce, afin qu'ils puissent s'acquitter plus efficacement de leurs responsabilités.

Sur une base permanente, 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;
- met à la disposition des administrateurs un système de transmission par voie électronique facilitant la diffusion rapide de l'information, des renseignements publics, des articles d'intérêt et d'autres documents pertinents entre les réunions;
- tient des séances d'information continue à l'intention des administrateurs, qui portent sur les aspects importants, spécialisés ou complexes des activités commerciales;
- encourage les administrateurs à assister aux réunions des comités aux fins de formation, avant leur nomination au sein de ces comités. En 2012, M. O'Neill a assisté à deux réunions du comité de direction et d'évaluation des risques (dont l'une était une réunion conjointe avec le comité des ressources humaines) et M. Brennenman a assisté à deux réunions du comité de direction et d'évaluation des risques. MM. Brennenman et O'Neill ont ensuite été nommés membres de ce comité;
- organise au moins une réunion du conseil à l'extérieur du bureau afin de mettre les administrateurs au courant des activités régionales et internationales, ce qui comprend des visites des bureaux de la banque situés à divers endroits et des réunions avec les cadres dirigeants locaux;
 - en 2012, les membres du conseil se sont réunis à Saskatoon, dans le cadre de l'assemblée annuelle des actionnaires, et en Nouvelle-Écosse, dans le cadre de la séance de travail stratégique du conseil;
- invite les administrateurs à lui faire des suggestions de thèmes et des questions sur lesquels ils aimeraient recevoir une formation, un exposé ou un rapport.

Tous les administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés et ils ont accès aux événements organisés par celui-ci en vue de promouvoir la formation des administrateurs ainsi que les pratiques exemplaires en matière de gouvernance.

En 2012, les administrateurs ont participé à des séances de formation et/ou reçu de la documentation sur les sujets énumérés ci-après.

SÉANCES DE FORMATION	DATE	CONSEIL/COMITÉ
Gestion de patrimoine mondiale Séance de formation donnée par la Gestion de patrimoine mondiale sur les réalisations récentes, les faits récents et les priorités stratégiques touchant les secteurs de la gestion d'actifs mondiale, de la distribution de patrimoine mondiale, des transactions bancaires mondiales et de l'assurance de la banque	janvier 2012	conseil
Survol du portefeuille Séances de formation données par la Gestion du risque global sur divers portefeuilles de la banque liés, notamment, aux secteurs des services financiers, de l'aérospatiale et des transports, des télécommunications et des médias, au secteur minier, au secteur automobile, au secteur immobilier ainsi qu'aux secteurs de la consommation et des soins de santé	toutes les réunions du CDER en 2012	CDER
Réseau canadien – Services bancaires aux particuliers Séance de formation donnée par le Réseau canadien sur les faits récents et les initiatives ainsi que sur l'accent mis par la banque sur les services bancaires aux particuliers	mars 2012	conseil
Entreprises régionales Séance de formation donnée par des cadres dirigeants régionaux de la banque sur les services bancaires aux entreprises de détail et petites entreprises, sur la structure du leadership, sur la concurrence au sein du marché ainsi que sur les tendances du marché dans la région des Prairies	avril 2012	conseil
Gestion du risque global – Risque de négociation Séance de formation donnée par la Gestion du risque global et les Services bancaires et marchés mondiaux sur les structures, les politiques et les processus liés à la gestion des risques de la banque	mai 2012	conseil
Mise à jour au sujet de la réglementation du BSIF Séance d'actualisation donnée par la Conformité sur divers sujets réglementaires, y compris la conformité, la gestion des risques et la gouvernance, ainsi que sur certains sujets d'intérêt	mai 2012	conseil
Risque opérationnel Séance de formation donnée par la Gestion du risque global sur le risque opérationnel	mai 2012	conseil
Relations avec les investisseurs Séance d'actualisation donnée par les Relations avec les investisseurs sur le profil des actionnaires, le programme des relations avec les investisseurs, les questions clés concernant les investisseurs, les analystes et les agences de notation de la banque	juin 2012	conseil
Opérations bancaires internationales – financement aux particuliers Séance de formation portant sur les activités de microcrédit et de financement aux particuliers, sur la démarche à adopter par la banque à l'égard de ce secteur, ainsi que sur les risques, les rendements et les perspectives relatifs à ce secteur	septembre 2012	conseil
Systèmes d'information de gestion Séance d'actualisation donnée par la Gestion du risque global sur les initiatives de la banque portant sur son système d'information de gestion	octobre 2012	conseil
Gouvernance aux fins du renforcement de la gestion du risque Séance d'actualisation portant sur le groupe de travail de l'IIF sur la gouvernance du risque, qui traitait des lacunes en matière de gouvernance révélées lors de la crise financière	octobre 2012	conseil
Services bancaires et marchés mondiaux Séance de formation donnée par les Services bancaires et marchés mondiaux sur la mise en œuvre de son plan stratégique au cours des quatre dernières années et les points sur lesquels sera mis l'accent	décembre 2012	conseil

Légende :

CDER – comité de direction et d'évaluation des risques

Évaluations de rendement

Efficacité 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 dans un effort pour chercher continuellement des façons d'améliorer son rendement. Cette évaluation comporte trois volets :

- une auto-évaluation;
- une évaluation par le conseil;
- une évaluation par les pairs.

Le conseil examine les outils d'évaluation et la fréquence des évaluations chaque année, et les met à jour, au besoin, en fonction de l'évolution des règles et des pratiques, de même que des modifications apportées aux mandats du conseil et aux chartes des comités.

Le tableau ci-après indique qui participe aux diverses évaluations du rendement :

ÉVALUATION	ÉVALUATEUR		
	PRÉSIDENT DU CONSEIL	PRÉSIDENT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE ET DU RÉGIME DE RETRAITE	CHAQUE ADMINISTRATEUR
Rendement du conseil	✓		✓
Rendement des comités			Membre de chacun des comités
Rendement du président du conseil			✓
Rendement des présidents des comités			Membre 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 de la gouvernance, dont le contenu est établi par le comité de gouvernance et du régime de retraite. Le secrétaire adjoint résume les résultats de l'auto-évaluation, sans attribuer de propos ou commentaires à un administrateur en particulier afin d'inciter tous les administrateurs à formuler des commentaires exhaustifs et francs sur tous les aspects des activités du conseil. Une fois ce rapport sommaire terminé, le président du comité de gouvernance et du régime de retraite :

- examine les résultats de concert avec le président du conseil;
- fournit au conseil ses constats et recommandations, de même qu'un résumé des résultats du questionnaire;
- rencontre, en compagnie du président du conseil, chaque administrateur afin de s'entretenir avec lui de sa perception de l'efficacité du conseil, du rendement de chaque comité du conseil, de son propre rendement, du programme de formation et d'orientation du conseil, de même que des autres questions se rapportant à l'efficacité du conseil. Chaque administrateur a la possibilité de faire des commentaires sur le rendement des pairs. Le président du conseil est également présent à ces rencontres, bien qu'il n'assiste pas à une partie de chaque rencontre afin de permettre à chaque administrateur de donner des commentaires sur son rendement.

En remplissant le questionnaire sur la gouvernance qui leur est remis chaque année, chacun des administrateurs évalue le conseil par rapport aux responsabilités qui sont énoncées dans le mandat de ce dernier. Pareillement, les membres de chaque comité font une évaluation du comité pertinent par rapport à la charte de celui-ci. Les administrateurs évaluent également le rendement du président du conseil. Ils peuvent formuler des commentaires sur la facilité avec laquelle ils peuvent accéder à lui et sur la façon dont le président du conseil préside les réunions du conseil. Le processus d'évaluation du conseil permet aux administrateurs de formuler des commentaires sur le rendement de la direction de même que sur la facilité avec laquelle ils peuvent avoir accès aux cadres dirigeants et communiquer avec eux.

En plus de fournir des renseignements inestimables sur les efforts que le conseil doit déployer pour améliorer son rendement, le processus encourage la discussion sur les initiatives en matière de gouvernance et de formation. Le président du comité de gouvernance et du régime de retraite est tenu d'élaborer un processus, par l'entremise du président du conseil, visant à suivre les progrès réalisés par le conseil quant à la résolution des problèmes révélés lors des auto-évaluations des membres du conseil. Il doit notamment collaborer avec les présidents des autres comités, au besoin, pour donner suite aux problèmes soulevés et prendre les mesures qui s'imposent. Avec le consentement du président du conseil, le chef de la direction peut donner des commentaires aux hauts dirigeants sur les sujets abordés. En 2012, les résultats du processus d'évaluation annuel ont confirmé que le conseil et les comités avaient un bon rendement.

Rendement des cadres dirigeants

Le conseil estime que le succès de la structure de gouvernance de la banque est en grande partie tributaire de l'honnêteté, de la compétence et de la diligence de la direction. Le comité des ressources humaines, qui ne compte aucun chef de la direction actuel d'autres sociétés ouvertes, approuve les mandats qui définissent les rôles et les responsabilités des membres de la haute direction (y compris le chef de la direction). Le comité de direction et d'évaluation des risques approuve également le mandat du chef, Gestion du risque de la banque, tandis que le comité d'audit et de révision approuve le mandat du chef des affaires financières de la banque.

Chaque année, le comité mesure le rendement du chef de la direction par rapport au mandat et aux objectifs à court et à long termes préétablis de celui-ci. Le conseil examine cette évaluation ainsi que les évaluations du rendement d'autres membres de la haute direction qui figurent dans le rapport du comité sur la rémunération des membres de la haute direction faisant partie de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Code d'éthique

Le Code d'éthique de la Banque Scotia (le « Code d'éthique ») constitue un cadre de référence pour un comportement éthique qui repose sur la mission et les valeurs de la banque, ainsi que sur les lois et règlements applicables. Ce code a été révisé et approuvé pour la dernière fois par le conseil en octobre 2012. Il s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés de la banque et de ses filiales.

Chaque nouvel employé de la banque est tenu de le lire avant d'entrer en fonction. Chaque administrateur, dirigeant et employé de la banque est tenu chaque année de confirmer par écrit qu'il a relu le Code d'éthique et qu'il s'y est conformé au cours de l'exercice précédent.

Le conseil surveille la conformité au Code d'éthique par l'intermédiaire du comité d'audit et de révision qui :

- reçoit un rapport annuel portant sur la conformité au Code d'éthique, y compris des avis portant sur tout écart important aux normes qui y sont énoncées et sur les mesures correctives prises par la banque à cet égard;
- remet au conseil un rapport lui indiquant si des mécanismes 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 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 doivent être approuvées par le conseil et communiquées conformément aux lois sur les valeurs mobilières applicables. Le Code d'éthique et les modifications qui y sont apportées sont affichés sur le site Web de la banque. Aucune dérogation n'a été autorisée au cours de l'exercice 2012.

Comme les administrateurs peuvent être assujettis à des normes différentes de celles qui s'appliquent aux dirigeants et aux employés, ou à des normes plus rigoureuses, ils doivent également respecter les modalités d'un addenda traitant expressément de questions les intéressant. Cet addenda, qui porte sur des sujets comme les conflits d'intérêts, a été révisé et approuvé par le conseil pour la dernière fois en 2009. 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, l'administrateur se déclarera en conflit d'intérêts, quittera la pièce et ne participera pas aux discussions et au vote portant sur cette question. Chaque année, les administrateurs doivent remplir un questionnaire dans lequel ils doivent indiquer leurs autres relations commerciales 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 un environnement qui favorise une prise de décision éthique, le conseil voit à ce que les employés aient à leur disposition des mécanismes efficaces leur permettant de soulever des questions d'ordre éthique. En octobre 2012, le conseil a approuvé des modifications apportées à la politique et aux procédures de signalement de la banque. Cette politique prévoit une ligne directe d'appels sans frais et un site Web pris en charge par un tiers indépendant. Les employés peuvent utiliser l'un ou l'autre de ces mécanismes pour signaler de façon anonyme et confidentielle leurs préoccupations en matière de comptabilité et d'audit, leurs soupçons quant à une activité frauduleuse ou encore la violation des lignes directrices de la banque. S'ils le préfèrent, ils peuvent faire part de toute préoccupation entourant la présentation de l'information financière à leur supérieur ou à l'auditeur en chef de la banque ou signaler leurs préoccupations concernant la conformité avec la réglementation au groupe Conformité globale. La politique sur le signalement prévoit des processus visant à protéger les employés qui soulèvent de telles questions, qui fournissent de l'information ou encore qui participent à une enquête sur une fraude en valeurs mobilières ou des crimes connexes.

Toute préoccupation importante sera communiquée au président du comité d'audit et de révision de même qu'à la haute direction. Elle fera l'objet d'une enquête réalisée par des parties internes ou externes indépendantes, et les mesures qui s'imposent seront prises.

Les parties externes peuvent également signaler leurs préoccupations, notamment en ce qui a trait à la présentation de l'information financière, au Bureau du président – Plaintes des clients, dont les coordonnées figurent sur la couverture arrière de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Communications avec les parties intéressées

Investisseurs	<p>Les analystes financiers, les gestionnaires de portefeuilles et les autres investisseurs qui souhaitent obtenir de l'information financière concernant la banque sont priés de communiquer avec le service Relations avec les investisseurs, Affaires financières, à l'adresse suivante :</p> <p>La Banque de Nouvelle-Écosse 44 King Street West Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1 Téléphone 416 775-0798 Télécopieur : 416 866-7867 Courriel : investor.relations@scotiabank.com</p>		
Administrateurs indépendants	<p>Quiconque souhaite correspondre directement avec les administrateurs indépendants peut écrire à l'adresse suivante :</p> <p>Président du conseil d'administration La Banque de Nouvelle-Écosse 44 King Street West Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1</p>		
Rémunération des membres de la haute direction	<p>Les actionnaires qui souhaitent poser des questions ou formuler des commentaires à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction peuvent transmettre un courriel à executive.compensation@scotiabank.com. Ils peuvent également envoyer leurs questions ou commentaires à l'adresse suivante :</p> <p>Président du comité des ressources humaines du conseil d'administration La Banque de Nouvelle-Écosse 44 King Street West Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1</p>		
Clients	<p>Les clients qui ont des questions ou des plaintes doivent d'abord s'adresser au directeur de leur succursale. Les questions ou les plaintes auxquelles celui-ci ne peut donner suite peuvent être acheminées à l'adresse suivante</p> <p>Bureau du président – Plaintes des clients La Banque de Nouvelle-Écosse 44 King Street West Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1 OU par téléphone au numéro suivant : 416 933-1780 ou 1 877 700-0044 (ligne sans frais) OU par courriel à l'adresse suivante : mail.president@scotiabank.com</p>		
Actionnaires	<p>Pour obtenir des renseignements sur un changement d'inscription d'actions, un changement d'adresse, les dividendes, les transferts successoraux ou la perte de certificats d'actions, ou pour demander que cessent des envois multiples, veuillez vous adresser à l'agent des transferts de la banque :</p> <table><tbody><tr><td>Société de fiducie Computershare du Canada 100 University Avenue, 9th Floor Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1 Téléphone : 1 877 982-8767 Télécopieur : 1 888 453-0330 Courriel : service@computershare.com</td><td>Coagent de transfert (États-Unis) Computershare Trust Company N.A. 250 Royall Street Canton, MA 02021, États-Unis Téléphone : 1 800 962-4284</td></tr></tbody></table>	Société de fiducie Computershare du Canada 100 University Avenue, 9th Floor Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1 Téléphone : 1 877 982-8767 Télécopieur : 1 888 453-0330 Courriel : service@computershare.com	Coagent de transfert (États-Unis) Computershare Trust Company N.A. 250 Royall Street Canton, MA 02021, États-Unis Téléphone : 1 800 962-4284
Société de fiducie Computershare du Canada 100 University Avenue, 9th Floor Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1 Téléphone : 1 877 982-8767 Télécopieur : 1 888 453-0330 Courriel : service@computershare.com	Coagent de transfert (États-Unis) Computershare Trust Company N.A. 250 Royall Street Canton, MA 02021, États-Unis Téléphone : 1 800 962-4284		

Rapports annuels et rapports trimestriels

Si vous êtes actionnaire inscrit et que vous souhaitez recevoir (ou continuer à recevoir) les états financiers intermédiaires et les rapports de gestion intermédiaires trimestriels par la poste au cours de 2013, vous devez cocher la case prévue à cette fin au bas de votre formulaire de procuration. Les autres actionnaires qui souhaitent recevoir ces documents doivent cocher la case prévue à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote. Si vous n'en faites pas la demande, les rapports trimestriels ne vous seront pas envoyés. Les résultats financiers sont annoncés par communiqué et les états financiers et les rapports de gestion sont disponibles sur le site Web de la Banque Scotia à www.banquescotia.com.

Certains foyers peuvent recevoir plusieurs exemplaires du rapport annuel de la Banque Scotia si plusieurs actionnaires inscrits résident à la même adresse. Si vous êtes actionnaire inscrit, vous pouvez nous demander d'arrêter de vous envoyer les rapports annuels (contenant les états financiers annuels et le rapport de gestion annuel) en cochant la case Renonciation au rapport annuel figurant au bas du formulaire de procuration. Si vous cochez cette case, vous ne recevrez pas le rapport annuel, mais vous continuerez de recevoir la circulaire de sollicitation de procurations, le formulaire de procuration et les autres documents envoyés aux actionnaires. Si vous êtes actionnaire inscrit et que vous ne cochez pas cette case, vous continuerez de recevoir les rapports annuels.