

AVIS DE CONVOCATION À LA 180^E

assemblée annuelle des actionnaires et circulaire de sollicitation de procurations

LE 3 AVRIL 2012

VOTRE PARTICIPATION EST IMPORTANTE.
PRENEZ QUELQUES INSTANTS POUR VOTER.

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



À l'attention de nos actionnaires

Nous vous invitons à assister à notre 180^e assemblée annuelle des actionnaires, qui aura lieu au TCU Place Arts and Convention Centre, Saskatoon (Saskatchewan), à 10 h (heure locale), le mardi 3 avril 2012. Nos collègues, administrateurs et membres de la haute direction, et nous-mêmes avons hâte de vous rencontrer, de vous présenter notre point de vue sur nos résultats financiers de 2011 et de vous donner un aperçu de nos projets d'avenir. Nous espérons que vous pourrez vous joindre à nous.

Veuillez prendre le temps de lire ces documents. La circulaire renferme d'importants renseignements sur l'assemblée annuelle et les questions qui y seront traitées, sur l'exercice de vos droits de vote, sur les candidats proposés aux postes d'administrateur, sur nos pratiques en matière de gouvernance et sur la rémunération de nos membres de la haute direction et de 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 » de notre site Web www.banquescotia.com. Un enregistrement de l'assemblée demeurera disponible sur ce site pendant plusieurs semaines.

Veuillez agréer l'assurance de nos sentiments les meilleurs.



Le président du conseil,
John T. Mayberry



Le président et chef de la direction,
Rick Waugh

Table des matières

Circulaire de sollicitation de procurations

Droits de vote

Qui peut voter?	1
Voter en personne	1
Voter par procuration	1
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'un actionnaire	6
Candidats aux postes d'administrateur	7

Rémunération des administrateurs

Structure de la rémunération des administrateurs	16
--	----

Gouvernance

Réglementation de la gouvernance	20
La gouvernance en bref	20
Rapports des comités	21
Rapport du comité d'audit et de révision	21
Rapport du comité de gouvernance et du régime de retraite	22
Rapport du comité de direction et d'évaluation des risques	24

Rémunération de la haute direction — analyse de la rémunération

Lettre adressée aux actionnaires	26
Rapport du comité des ressources humaines	27
Les pratiques exemplaires en matière de rémunération des hauts dirigeants en bref	31
À propos de la rémunération des hauts dirigeants à la Banque Scotia	32
Renseignements détaillés sur la rémunération des hauts dirigeants	35
Rémunération des hauts dirigeants et rendement pour 2011	43
Rémunération des membres de la haute direction visés	45
Tableau sommaire de la rémunération	50
Renseignements sur les attributions en vertu d'un régime d'encouragement	51
Prestations en vertu d'un régime de retraite	55
Cessation des fonctions : incidence sur la rémunération	57
Autres mises à jour en 2011	60
Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	65

Autre information

Assurance de la responsabilité civile des administrateurs et dirigeants	67
Information supplémentaire	67
Approbation des administrateurs	67

Annexe A

Propositions soumises par un actionnaire	68
--	----

Appendice 1

Déclaration sur les règles en matière de gouvernance	72
--	----

Appendice 2

Normes d'indépendance des administrateurs	89
---	----

AVIS DE CONVOCATION À NOTRE 180^e ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

Vous êtes invité à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2012.

Date et heure :
le mardi 3 avril 2012
à 10 h (heure locale)

Lieu :
TCU Place Arts and Convention Centre
Grand Salon
35 – 22nd Street East
Saskatoon (Saskatchewan) S7K 0C8

Notre assemblée aura lieu aux fins suivantes :

États financiers – Vous recevrez les états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2011 et le rapport des auditeurs connexe.

Administrateurs – Vous élierez les administrateurs qui siégeront à notre conseil. À la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur » qui commence à la page 7, 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 2011 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 2012 de la banque. »

Propositions d'un actionnaire – Vous serez appelé à examiner trois propositions soumises par un actionnaire. Ces propositions et nos réponses commencent à la page 68.

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 7 février 2012, il y avait 1 103 548 747 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 2 avril 2012.**

Par ordre du conseil d'administration



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

Toronto (Ontario) Canada
Le 7 février 2012

NOTE : Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous souhaitez recevoir (ou continuer de recevoir) les états financiers intermédiaires et les rapports de gestion intermédiaires trimestriels par la poste au cours de l'année 2012, vous devez cocher la case de demande prévue à cette fin au bas de votre formulaire de procuration. Les autres actionnaires qui souhaitent recevoir ces documents doivent cocher la case de demande 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 de presse, et les états financiers et les rapports de gestion sont disponibles sur le site Web de la Banque Scotia, 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 un actionnaire inscrit, vous pouvez nous demander d'arrêter de vous envoyer le rapport annuel 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 la case Renonciation au rapport annuel, 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 un actionnaire inscrit et que vous ne cochez pas cette case, vous continuerez de recevoir le rapport annuel.

NOTE : Les actionnaires inscrits reçoivent un formulaire de procuration avec leur exemplaire de la présente circulaire de sollicitation de procurations. Vous pouvez utiliser ce formulaire pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions si vous ne pouvez assister à l'assemblée des actionnaires; veuillez vous reporter à la rubrique « Voter par procuration » qui commence à la page 1. Si vous êtes un actionnaire non inscrit (c'est-à-dire qu'un courtier ou un autre intermédiaire détient pour vous les actions dont vous êtes propriétaire véritable), il est possible que vous receviez de votre intermédiaire, avec la présente circulaire de sollicitation de procurations, un formulaire d'instructions de vote ou un formulaire de procuration; veuillez vous reporter à la rubrique « Propriétaires véritables (porteurs non inscrits) » qui commence à la page 3.

LA BANQUE DE NOUVELLE-ÉCOSSE

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

Toute l'information est en date du 31 janvier 2012, 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.

DROITS DE VOTE

QUI PEUT VOTER?

Une voix par action

Le 7 février 2012 est la date de référence permettant de déterminer les actionnaires qui ont le droit de recevoir un avis de convocation et de voter à l'assemblée.

Sous réserve de certaines restrictions décrites ci-après, chaque actionnaire a droit à une voix pour chaque action ordinaire de la banque (une « action ordinaire de la banque ») immatriculée à son nom au 7 février 2012. Au 31 janvier 2012, on comptait 1 103 546 278 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.

VOTER EN PERSONNE

Les actionnaires inscrits qui assistent à l'assemblée à Saskatoon le 3 avril 2012 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.

VOTER PAR PROCURATION

Les actionnaires inscrits qui ne prévoient pas assister à l'assemblée peuvent exercer leurs droits de vote en nommant un fondé de pouvoir qui y assistera à leur place. Vous pouvez dire à cette personne comment voter ou la laisser choisir pour vous.

Qu'est-ce qu'une procuration?

Une procuration est un document qui autorise quelqu'un d'autre que l'actionnaire inscrit à assister à l'assemblée et à y exercer les droits de vote de ce dernier. Si vous êtes un actionnaire inscrit, un formulaire de procuration est joint au présent document pour l'assemblée. Veuillez l'utiliser pour nommer un fondé de pouvoir. (Vous pouvez également utiliser tout autre formulaire de procuration 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 2 avril 2012. 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 3B7
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 2 avril 2012, vous pouvez quand même exercer les droits de vote rattachés à vos actions, mais vous devez le faire en personne à l'assemblée.

Vos droits de vote exercés par procuration

Si vous avez dûment rempli et signé votre procuration et l'avez transmise à l'agent des transferts avant 17 h (heure avancée de l'Est) le 2 avril 2012, 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 (*Say on Pay*);**
- **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 » à la page 4. 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 2011 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 ainsi que sur les sites Web des organismes de réglementation www.sedar.com ou www.sec.gov.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les 13 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 7.

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 13 candidats mentionnés aux pages 7 et 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 limités 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 2011 et 31 octobre 2010 se sont établis comme suit :

POUR LES EXERCICES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	2011	2010
Services d'audit	18,9 \$	18,0 \$
Services liés à l'audit	1,4	0,6
Services-conseils en fiscalité autres que d'audit	0,1	0,1
Autres services non liés à l'audit	0,5	0,2
	20,9 \$	18,9 \$

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 autorités 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.
- 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 (*Say on Pay*) 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 2012 de la banque. »

Puisque votre vote est consultatif, il ne liera pas le conseil. Toutefois, le comité des ressources humaines en tiendra compte au moment de l'étude d'arrangements futurs en matière de rémunération des hauts dirigeants. 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. Le président du comité des ressources humaines s'est montré lui-même prêt à discuter de notre politique de rémunération des hauts dirigeants avec les actionnaires. À l'assemblée des actionnaires de la banque de 2011, près de 93 % des actionnaires ont voté en faveur de la démarche de la direction 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. Vous trouverez à la sous-rubrique « Déclaration sur les règles en matière de gouvernance » figurant à la rubrique « Vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants » à la page 5 et à la rubrique « Communications avec les parties intéressées » figurant à la page 88 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'UN ACTIONNAIRE

L'annexe A de la présente circulaire de sollicitation de procurations comporte les trois propositions suivantes qu'un actionnaire de la banque prévoit présenter à l'assemblée :

- il est proposé que les hauts dirigeants ne puissent exercer leurs options, après le délai d'attente, qu'en fonction de l'atteinte d'objectifs mesurables et quantifiables comme la croissance du bénéfice par action, le rendement sur l'avoir des actionnaires ou d'autres indicateurs extra-financiers jugés pertinents par le comité de rémunération;
- il est proposé que soit présentée une comparaison entre, d'une part, la performance financière et la rémunération du plus haut dirigeant et de l'ensemble des quatre hauts dirigeants les mieux rémunérés de la banque et, d'autre part, celles d'un groupe de sociétés comparables;
- il est proposé que le comité de rémunération soit constitué d'un groupe d'administrateurs cumulant une expérience pertinente moyenne de sept ans.

Si ces trois propositions sont soumises à l'assemblée, à moins d'instructions contraires, 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 2011.



Ronald A. Brenneman

Calgary (Alberta)
Canada

Administrateur depuis 2000

Indépendant

Âge : 65 ans

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

Domaines de compétences :

Pétrole et gaz naturel
Finances
Gestion

Expert financier
désigné du comité
d'audit

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 a commencé sa carrière dans le secteur pétrolier et gazier en 1969. Depuis, il a occupé divers postes chez Compagnie Pétrolière Impériale Ltée, Exxon Corporation et Petro-Canada. Il est titulaire d'un B.Sc. (génie chimique) de l'université de Toronto et d'une M.Sc. (systèmes de commande) de l'université de Manchester.

M. Brenneman joue un rôle actif au sein de l'Association pétrolière du Canada, du Conseil canadien de la sécurité et des campagnes de Centraide à Calgary et à Toronto. Il a aussi collaboré aux campagnes de financement du Mount Royal College, du nouvel hôpital pour enfants de l'Alberta, de l'UNICEF, de Trout Unlimited Canada, de Canards Illimités Canada et de Conservation de la nature Canada.

Conseil et comités	Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :		
Conseil	9 sur 9	100 %	BCE Inc.		
Audit et révision	6 sur 6	100 %	WestJet Airlines Ltd.		
Ressources humaines	6 sur 6	100 %	Ithaca Energy Inc.		
Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2007 à 2011) :					
Petro-Canada					

Titres de la banque détenus :			Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
Exercice	Actions ordinaires	UADA			
2011	75 219	42 004	117 223	6 157 724 \$	oui
2010	75 219	38 888	114 107	6 238 230 \$	oui
Variation	0	3 116	3 116	(80 506) \$	

Options attribuées aux administrateurs détenues :			Nombre total d'options non exercées	Valeur des options dans le cours
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice		
10 décembre 2001	10 décembre 2011	24,675 \$	4 000	111 420 \$
6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400 \$	4 000	112 520 \$

Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 6 381 664 \$ en 2011, 6 479 290 \$ en 2010



C.J. Chen

Singapour

Administrateur depuis 1990

Indépendant

Âge : 66 ans

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

Domaines de compétences :

Droit
Affaires internationales
Entreprises et marchés
financiers

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. Il est titulaire d'un LL.B. (avec distinction) de l'université de Singapour.

M. Chen est membre de l'International Advisory Council of Washington University à St. Louis, au Missouri (États-Unis), et du Conseil consultatif de la Faculté de gestion de l'université Dalhousie.

Conseil et comités	Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :		
Conseil	9 sur 9	100 %	Amatil Investments (Singapour) Pte. Ltd.		
Gouvernance et régime de retraite	4 sur 4	100 %	Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2007 à 2011) :		
			Polo Ralph Lauren Sourcing Company Limited		
			Wearnes International (1994) Limited		

Titres de la banque détenus :			Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
Exercice	Actions ordinaires	UADA			
2011	33 624	25 928	59 552	3 128 267 \$	oui
2010	33 624	22 347	55 971	3 059 935 \$	oui
Variation	0	3 581	3 581	68 332 \$	

Options attribuées aux administrateurs détenues : s.o.

Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 3 128 267 \$ en 2010, 3 059 935 \$ en 2010



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

Administrateur depuis 2010

Indépendant

Âge : 68 ans

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

Domaines de compétences :

Économie nationale et
internationale
Finances
Politique publique

M. Dodge est conseiller principal de Bennett Jones LLP. Il a eu une carrière remarquable au sein de la fonction publique fédérale, le plus récemment à titre de gouverneur de la Banque du Canada de 2001 à 2008. M. Dodge a occupé des postes de responsabilité à la Société centrale d'hypothèques et de logement, à la Commission de lutte contre l'inflation, au ministère de l'Emploi et de l'Immigration, ainsi qu'au ministère des Finances. Il a été sous-ministre des Finances de 1992 à 1997 et sous-ministre de la Santé de 1998 à 2001.

Originaire de Toronto, M. Dodge a obtenu un B.A. spécialisé en économie de l'université Queen's et un Ph.D. en économie de l'université Princeton. Au cours de sa carrière universitaire, il a enseigné l'économie à l'université Queen's, à l'université Johns Hopkins, à l'université de la Colombie-Britannique et à l'université Simon Fraser. Il est officier de l'Ordre du Canada.

M. Dodge est actuellement chancelier de l'université Queen's et siège au conseil d'administration de l'Institut canadien de recherches avancées. Il est également membre du conseil d'administration de l'Institut C.D. Howe. De plus, il copréside aussi le groupe chargé de la surveillance des marchés de l'Institut international de la finance. En 2009, il a été élu membre de la Société Royale du Canada et en 2010, il a été nommé membre de l'International Advisor Council des Émirats arabes unis.

Conseil et comités	Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :		
Conseil	9 sur 9	100 %	Canadian Utilities Limited		
Direction et évaluation des risques	10 sur 10	100 %	Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2007 à 2011) : 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	Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
2011	4 000	2 705	6 705	352 214 \$	non
2010	3 000	1 013	4 013	219 391 \$	non
Variation	1 000	1 692	2 692	132 823 \$	
Options attribuées aux administrateurs détenues : s.o.					
Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 352 214 \$ en 2011, 219 391 \$ en 2010					



N. Ashleigh Everett
Winnipeg (Manitoba)
Canada

Administratrice depuis 1997

Indépendante

Âge : 55 ans

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

Domaines de compétences :

Commerce de détail
Aménagement immobilier
Gestion

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.

M^{me} Everett siège au conseil de Centre Venture Development Corporation. Elle est également membre de la World Presidents' Organization.

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)	4 sur 4	100 %	Ancienne administratrice des sociétés ouvertes suivantes (de 2007 à 2011) :		
Direction et évaluation des risques	6 sur 6	100 %	s.o.		
Ressources humaines	3 sur 3	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	Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
2011	16 284	36 122	52 406	2 752 887 \$	oui
2010	14 863	31 429	46 292	2 530 784 \$	oui
Variation	1 421	4 693	6 114	222 103 \$	
Options attribuées aux administrateurs détenues :					
Date d'attribution	Date d'expiration		Prix d'exercice	Nombre total d'options non exercées	Valeur des options dans le cours
6 décembre 2002	6 décembre 2012		24,400 \$	4 000	112 520 \$
Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 2 865 407 \$ en 2011, 2 771 844 \$ en 2010					



John C. Kerr, C.M.,
O.B.C., LL.D.
Vancouver (Colombie-
Britannique)
Canada
Administrateur depuis 1999

Indépendant

Âge : 67 ans

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

Domaines de compétences :

Produits forestiers
Finances

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 a obtenu son B.A. de l'université de la Colombie-Britannique et son M.B.A. de l'université de la Californie, à Berkeley. En 2000, il a obtenu un doctorat honorifique en droit de l'université Simon Fraser. Il est récipiendaire de l'Ordre du Canada et de l'Ordre de la Colombie-Britannique.

M. Kerr est recteur de l'Emily Carr University of Art + Design et administrateur du Great Northern Way Campus.

Conseil et comités		Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :	
Conseil		9 sur 9	100 %	s.o.	
Direction et évaluation des risques		10 sur 10	100 %	Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2007 à 2011) :	
Ressources humaines (président)		6 sur 6	100 %	Louisiana Pacific Corporation	
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	Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
2011	11 812	39 272	51 084	2 683 443 \$	oui
2010	11 800	36 255	48 055	2 627 167 \$	oui
Variation	12	3 017	3 029	56 276 \$	
Options attribuées aux administrateurs détenues :					
Date d'attribution	Date d'expiration		Prix d'exercice	Nombre total d'options non exercées	Valeur des options dans le cours
6 décembre 2002	6 décembre 2012		24,400 \$	4 000	112 520 \$
Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 2 795 963 \$ en 2011, 2 901 947 \$ en 2010					



John T. Mayberry, C.M.,
Burlington (Ontario)
Canada
Administrateur depuis 1994

Indépendant

Âge : 67 ans

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

Domaines de compétences :

Produits d'acier primaire
Gestion

M. Mayberry est président 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. Il est titulaire d'un B.A. de l'université de Western Ontario et d'un diplôme en métallurgie-sidérurgie de l'université McMaster. L'université McMaster lui a décerné un doctorat honorifique en droit et il est membre de l'Ordre du Canada.

M. Mayberry est actuellement l'administrateur principal d'Irving Oil et de ses filiales.

Conseil et comités		Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :	
Conseil		9 sur 9	100 %	s.o.	
Gouvernance et régime de retraite		4 sur 4	100 %	Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2007 à 2011) :	
Direction et évaluation des risques		10 sur 10	100 %	MDS Inc.	
Titres de la banque détenus :			Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
Exercice	Actions ordinaires	UADA			
2011	13 467	52 892	66 359	3 485 838 \$	oui
2010	13 087	45 662	58 749	3 211 808 \$	oui
Variation	380	7 230	7 610	274 030 \$	
Options attribuées aux administrateurs détenues : s.o.					
Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 3 485 838 \$ en 2011, 3 211 808 \$ en 2010					



Thomas C. O'Neill

Toronto (Ontario)
Canada

Administrateur depuis 2008

Indépendant

Âge : 66 ans

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

Domaines de compétences :

Comptabilité
Finances
Gestion

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 et il est comptable agréé. En 2008, M. O'Neill a reçu le titre de membre associé de l'Institut des administrateurs de sociétés du Canada; en 2005, l'université Queens lui a décerné un doctorat honorifique en droit; et, en 1988, il a reçu la désignation de Fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario.

M. O'Neill est vice-président du conseil de l'Hôpital St. Michael et a été vice-président du conseil des gouverneurs de l'université Queen's. Il a aussi déjà été administrateur du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (de 2003 à 2007).

Conseil et comités	Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :		
Conseil	9 sur 9	100 %	Adecco, S.A. (vice-président du conseil)		
Audit et révision	6 sur 6	100 %	BCE Inc. (président du conseil)		
Gouvernance et régime de retraite	4 sur 4	100 %	Bell Canada (président du conseil)		
			Les Compagnies Loblaw Limitée		
			Nexen Inc.		
			Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2007 à 2011) :		
			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	Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
2011	11 300	11 256	22 556	1 184 867 \$	oui
2010	11 300	7 886	19 186	1 048 899 \$	oui
Variation	0	3 370	3 370	135 968 \$	

Options attribuées aux administrateurs détenues : s.o.

Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 1 184 867 \$ en 2011, 1 048 899 \$ en 2010



Indira V. Samarasekera

O.C., Ph.D.
Edmonton (Alberta)
Canada

Administratrice depuis 2008

Indépendante

Âge : 59 ans

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

Domaines de compétences :

Génie
Politique publique
Éducation

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.

M^{me} Samarasekera siège au conseil du Conference Board du Canada, préside le conseil du Worldwide Universities Network et est membre du Conseil des sciences, de la technologie et de l'innovation du Canada. Elle a aussi fait partie du Comité consultatif sur la fonction publique mis sur pied par le premier ministre et est membre du comité itinérant du président du Massachusetts Institute of Technology (MIT). M^{me} Samarasekera a été consultante auprès d'aciéries dans le monde entier.

M^{me} Samarasekera est officier de l'Ordre du Canada. L'université de la Colombie-Britannique, l'université Queen's, située à Belfast, en Irlande, et l'université de Waterloo lui ont décerné un doctorat honorifique.

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 2007 à 2011) :		
Ressources humaines	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	Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
2011	1 948	10 462	12 410	651 897 \$	oui
2010	1 948	7 049	8 997	491 866 \$	oui
Variation	0	3 413	3 413	160 031 \$	

Options attribuées aux administrateurs détenues : s.o.

Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 651 897 \$ en 2011, 491 866 \$ en 2010



Susan L. Segal
New York (New York)
États-Unis

Administratrice depuis 2011

Indépendante

Âge : 59 ans

Ne sera plus admissible
au renouvellement de
son mandat en avril 2023

Domaines de compétences :

Amérique latine et
affaires internationales
Risque
Marchés financiers
Banques

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 associée fondatrice de sa propre entreprise de services-conseils en placements. Elle a également été associée et chef du groupe Amérique latine de JPMorgan Partners/Chase Capital Partners. Avant de se joindre à cette dernière, M^{me} Segal a été directrice générale principale responsable des services bancaires d'investissement dans les marchés émergents et des marchés financiers chez Chase Bank et les banques qu'elle a remplacées. Elle a été un témoin actif de la crise de la dette en Amérique latine des années 1980 et du début des années 1990 étant donné qu'elle a siégé à de nombreux comités consultatifs ainsi que présidé des comités consultatifs au Chili et aux Philippines.

M^{me} Segal est titulaire d'un B.A. du Sarah Lawrence College et d'un M.B.A. de la Columbia University. 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.

En plus de siéger au conseil de l'Americas Society et du Council of the Americas, M^{me} Segal est administratrice de la Tinker Foundation, de la Latin American Venture Capital Association et du conseil consultatif international d'Endeavor, ainsi que membre du comité consultatif et du conseil sur les relations étrangères du commandant de USSOUTHCOM.

Conseil et comités	Présence aux réunions		Administratrice des sociétés ouvertes suivantes :		
Conseil	S.O.	S.O.	S.O.	Ancienne administratrice des sociétés ouvertes suivantes (de 2007 à 2011) : S.O.	
Audit et révision	S.O.	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	Respecte les lignes directrice concernant l'actionnariat
2011	S.O.				
Options attribuées aux administrateurs détenues : s.o.					
Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : s.o.					



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

Administrateur depuis 1986

Indépendant

Âge : 69 ans

Ne sera plus admissible
au renouvellement de
son mandat en avril 2013

Domaines de compétences :

Fabrication
Aménagement immobilier
Gouvernance

M. Shaw est président du conseil non dirigeant de The Shaw Group Holding Limited, fabricant de produits résidentiels et de construction et promoteur immobilier; auparavant, soit de 1987 à juillet 2005, M. Shaw y occupait le poste de président du conseil et chef de la direction. Il est titulaire d'un B.Sc. de l'université Dalhousie et d'un M.B.A. de l'université Harvard. Il est membre de l'Ordre du Canada et, en 2001, il a reçu un doctorat honorifique en droit de l'université Dalhousie.

M. Shaw est l'ancien président du conseil de Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques Inc. d'Ottawa, administrateur et président du conseil du Canadian Center for Ethics in Public Affairs (CCEPA), administrateur de la Dalhousie Medical Research Foundation et membre du conseil consultatif de la Faculté de gestion de l'université Dalhousie.

Conseil et comités		Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :	
Conseil		9 sur 9	100 %	s.o.	
Direction et évaluation des risques (président)		10 sur 10	100 %	Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2007 à 2011) :	
Ressources humaines		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	Respecte les lignes directrice concernant l'actionnariat
2011	43 629	43 746	87 375	4 589 809 \$	oui
2010	54 387	40 568	94 955	5 191 190 \$	oui
Variation	(10 758)	3 178	(7 580)	(601 381) \$	
Options attribuées aux administrateurs détenues :					
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice	Nombre total d'options non exercées	Valeur des options dans le cours	
6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400 \$	4 000	112 520 \$	
Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 4 702 329 \$ en 2011, 5 432 250 \$ en 2010					



Paul D. Sobey
Chance Harbour,
Pictou County
(Nouvelle-Écosse)
Canada

Administrateur depuis 1999

Indépendant

Âge : 54 ans

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

Domaines de compétences :

Commerce de détail
Gestion
Finances

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 avancée de la Harvard University Business School en 1996 et est comptable agréé. En 2005, M. Sobey a reçu la désignation de Fellow de l'Institute of Chartered Accountants of Nova Scotia.

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	4 sur 4	100 %	Sobeys Inc.
			Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2007 à 2011) :
			Emera Incorporated

Titres de la banque détenus :			Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
Exercice	Actions ordinaires	UADA			
2011	30 000	42 311	72 311	3 798 497 \$	oui
2010	26 000	37 816	63 816	3 488 821 \$	oui
Variation	4 000	4 495	8 495	309 676 \$	

Options attribuées aux administrateurs détenues :				
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice	Nombre total d'options non exercées	Valeur des options dans le cours
6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400 \$	4 000	112 520 \$

Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 3 911 017 \$ en 2011, 3 729 881 \$ en 2010



Barbara S. Thomas
Belleair (Floride)
États-Unis
Administratrice depuis 2004

Indépendante

Âge : 62 ans

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

Domaines de compétences :

Gestion de produits
de consommation
Gestion de marques
Gestion

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 obtenu son baccalauréat ès arts de l'université du Michigan et a suivi le programme de gestion Total Quality de l'université Washington.

M^{me} Thomas est présentement membre du conseil d'administration de Blue Cross/Blue Shield Companies of Florida. 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 occupé les postes de présidente de Warner-Lambert Consumer Healthcare Company (de 1997 à 2000) et de chef de la direction de Pillsbury Canada Ltée (de 1995 à 1997).

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 2007 à 2011) :
Ressources humaines	6 sur 6	100 %	
			Spectrum Brands, Inc.

Titres de la banque détenus :			Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
Exercice	Actions ordinaires	UADA			
2011	13 021	3 148	16 169	849 358 \$	oui
2010	13 021	0	13 021	711 858 \$	oui
Variation	0	3 148	3 148	137 500 \$	

Options attribuées aux administrateurs détenues : s.o.					
Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 849 358 \$ en 2011, 711 858 \$ en 2010					



Richard (Rick) E. Waugh
Toronto (Ontario)
Canada

Administrateur depuis 2003

Non indépendant

Âge: 64 ans

Ne sera plus admissible
au renouvellement de son
mandat en avril 2018

Domaines de compétences :

Banques

Gestion

Marchés internationaux

M. Waugh est président et chef de la direction de la banque depuis 2003. 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 du groupe et des divisions Clientèle grandes entreprises, Opérations internationales et Clientèle privée. 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 est actuellement 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 président de l'International Monetary Conference (IMC) et vice-président du conseil l'Institute of International Finance (IIF). M. Waugh est membre du Council of the Americas et fait partie du conseil consultatif international du président du conseil pour l'Americas Society. En août 2011, il a été nommé coprésident du Canada-Brazil CEO Forum. De plus, il siège au conseil d'administration 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, de la Guanghua School of Management de l'université de Pékin et du Musée canadien des droits de la personne.

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 Campaign 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'Assumption University. Il est également Fellow de l'Institut des banquiers canadiens et a reçu le Merit of Honor du Council of the Americas, pour sa contribution exceptionnelle dans l'hémisphère des Amériques, de même que le prix 2008 Award of Merit décerné par le B'nai B'rith 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 offerts dans ce pays. Plus récemment, il a reçu le 2011 International Award de l'Horatio Alger Association of Distinguished Americans.

Conseil et comités	Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :		
Conseil	9 sur 9	100 %	TransCanada Corporation* TransCanada Pipelines Limited*		
Direction et évaluation des risques	10 sur 10	100 %	Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2007 à 2011) : S.O.		
Titres de la banque détenus :			Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
Exercice	Actions ordinaires	UADA			
2011	253 921	464 408	718 329	37 733 822 \$	oui
2010	253 865	447 589	701 454	38 348 490 \$	oui
Variation	56	16 819	16 875	(614 668) \$	
Options attribuées aux administrateurs détenues : s.o.					

Valeur à risque totale (actions ordinaires, UAD et options d'achat d'actions à l'intention des employés) : 70 246 338 \$ en 2011, 76 148 799 \$ en 2010

* En date du 1^{er} février 2012

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 52,53 \$ le 31 octobre 2011 et à 54,67 \$ le 29 octobre 2010.
3. M^{me} Everett était, avant avril 2005, 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.

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 13 candidats proposés n'ont aucune relation importante avec la banque et sont donc indépendants. L'appendice 2 de la présente circulaire de sollicitation de procurations définit les normes d'indépendance des administrateurs de la banque. Le tableau ci-dessous fait état des relations qu'ont les administrateurs actuels et 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	✓		
Indira V. Samarasekera	✓		
Susan L. Segal	✓		
Allan C. Shaw	✓		
Paul D. Sobey	✓		
Barbara S. Thomas	✓		
Richard E. Waugh		✓	Président et 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

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 2011. 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 2011.

CONSEIL/COMITÉ	NOMBRE DE RÉUNIONS	PRÉSENCE À TOUTES LES RÉUNIONS
Conseil	9	100 %
Comité d'audit et de révision	6	100 %
Comité de gouvernance et du régime de retraite	4	100 %
Comité de direction et d'évaluation des risques	10	100 %
Comité des ressources humaines	6	100 %
Nombre total de réunions tenues	35	100 %

- Des réunions des comités consultatifs régionaux ont été tenues à Vancouver (3).
- Les comités consultatifs régionaux ont été démantelés en juin 2011.

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 2011.

NOM	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DE COMITÉS		PRÉSENCE TOTALE AUX RÉUNIONS	
Ronald A. Brenneman ¹	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CAR) 6 sur 6 (CRH)	100 % 100 %	21 sur 21	100 %
C.J. Chen	9 sur 9	100 %	4 sur 4 (CGRR)	100 %	13 sur 13	100 %
David A. Dodge	9 sur 9	100 %	10 sur 10 (CDER)	100 %	19 sur 19	100 %
N. Ashleigh Everett ²	9 sur 9	100 %	4 sur 4 (CGRR – présidente) 6 sur 6 (CDER) 3 sur 3 (CRH)	100 % 100 % 100 %	22 sur 22	100 %
John C. Kerr	9 sur 9	100 %	10 sur 10 (CDER) 6 sur 6 (CRH – président)	100 % 100 %	25 sur 25	100 %
Michael J.L. Kirby	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CAR – président) 10 sur 10 (CDER)	100 % 100 %	25 sur 25	100 %
John T. Mayberry ³	9 sur 9	100 %	4 sur 4 (CGRR) 10 sur 10 (CDER)	100 % 100 %	23 sur 23	100 %
Thomas C. O'Neill	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CAR) 4 sur 4 (CGRR)	100 % 100 %	19 sur 19	100 %
Alexis E. Rovzar de la Torre	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CAR) 4 sur 4 (CGRR)	100 % 100 %	19 sur 19	100 %
Indira V. Samarasekera	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CAR) 6 sur 6 (CRH)	100 % 100 %	21 sur 21	100 %
Allan C. Shaw	9 sur 9	100 %	10 sur 10 (CDER – président) 6 sur 6 (CRH)	100 % 100 %	25 sur 25	100 %
Paul D. Sobey	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CAR) 4 sur 4 (CGRR)	100 % 100 %	19 sur 19	100 %
Barbara S. Thomas	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CAR) 6 sur 6 (CRH)	100 % 100 %	21 sur 21	100 %
Richard E. Waugh ⁴	9 sur 9	100 %	10 sur 10 (CDER)	100 %	19 sur 19	100 %
TOTAL	126 sur 126	100 %	165 sur 165	100 %	291 sur 291	100 %

Légende :

CAR – Comité d'audit et de révision

CGRR – Comité de gouvernance et du régime de retraite

CDER – Comité de direction et d'évaluation des risques

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 2011.

1. M. Brenneman a assisté à deux réunions du CDER sur invitation.
2. M^{me} Everett a assisté à deux réunions du CDER sur invitation avant d'être nommée membre du CDER avec prise d'effet le 5 avril 2011. M^{me} Everett a cessé de siéger au CRH à cette date.
3. M. Mayberry est membre d'office du CAR et du CRH. Il a assisté à six des six réunions du CAR et à six des six réunions du CRH à titre de membre d'office.
4. 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.

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 5 avril 2011, tous les candidats proposés aux postes d'administrateur à l'heure actuelle, qui étaient alors administrateurs, étaient présents.

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 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 2012 en octobre 2011.

La banque a versé à ses administrateurs qui ne sont pas des employés la rémunération suivante au cours de l'exercice 2011 :

Rémunération annuelle	(\$)
Président du conseil non dirigeant ¹	300 000
Rémunération de base supplémentaire spéciale ²	90 000
Païement 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 des comités consultatifs régionaux ⁴	1 000

1. Le président du conseil non dirigeant ne touche aucune autre rémunération.

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 recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération en espèces sous forme d'actions ordinaires de la banque ou d'UADA.

4. Les comités consultatifs régionaux ont été démantelés en juin 2011.

5. M. Waugh, qui est dirigeant de la banque, ne reçoit aucune rémunération en qualité d'administrateur.

Les administrateurs sont remboursés des frais de voyage et des autres frais qu'ils engagent pour assister aux réunions ou pour traiter des affaires de la banque. Les administrateurs ne participent à aucun des régimes de retraite ni à aucun autre régime de rémunération de la banque. La rémunération versée aux administrateurs pour l'exercice 2011 est indiquée ci-après.

Le seul changement apporté à la structure de la rémunération qui a été approuvé pour l'exercice 2012 consiste en le versement de jetons de présence de 2 000 \$ aux membres du conseil, y compris le président, qui assistent aux réunions avec les autorités de réglementation, les actionnaires ou les groupes d'actionnaires activistes.

Rémunération des administrateurs

La rémunération que les administrateurs ont touchée pour l'exercice 2011, selon les arrangements énoncés à la page 16, est présentée ci-dessous.

Pour 2011, les sommes indiquées ci-dessous dans le tableau « Rémunération des administrateurs pour l'exercice 2011 » 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	100 % 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 2011

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 (\$)	HONORAIRES TOTAUX GAGNÉS (\$)	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$)	TOTAL (\$)
Ronald A. Brenneman ¹	30 000	90 000	–	9 000	–	18 000	28 000	175 000	–	175 000
C.J. Chen ²	30 000	90 000	–	3 000	–	18 000	8 000	149 000	19 435	168 435
David A. Dodge	30 000	90 000	–	3 000	–	18 000	20 000	161 000	–	161 000
N. Ashleigh Everett ³	30 000	90 000	20 000	3 000	–	18 000	30 000	191 000	–	191 000
John C. Kerr	30 000	90 000	25 000	3 000	–	18 000	35 000	201 000	–	201 000
Michael J.L. Kirby	30 000	90 000	40 000	3 000	–	18 000	32 000	213 000	–	213 000
John T. Mayberry ⁴	–	–	–	–	300 000	–	–	300 000	6 864	306 864
Thomas C. O'Neill	30 000	90 000	–	9 000	–	18 000	20 000	167 000	–	167 000
Alexis E. Rovzar de la Torre	30 000	90 000	–	9 000	–	18 000	20 000	167 000	–	167 000
Indira V. Samarasekera	30 000	90 000	–	9 000	–	18 000	24 000	171 000	–	171 000
Allan C. Shaw	30 000	90 000	25 000	3 000	–	18 000	32 000	198 000	–	198 000
Paul D. Sobey	30 000	90 000	–	9 000	–	18 000	20 000	167 000	–	167 000
Barbara S. Thomas	30 000	90 000	–	9 000	–	18 000	24 000	171 000	–	171 000
Richard E. Waugh ⁵	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
TOTAL	360 000	1 080 000	110 000	72 000	300 000	216 000	293 000	2 431 000	26 299	2 457 299

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

1. M. Brenneman a assisté à deux réunions du CDER et il a reçu des jetons de présence en contrepartie.
2. M. Chen a reçu des honoraires de 19 500 \$ US pour l'exercice 2011 en contrepartie de ses services à titre d'administrateur de BNS Asia Limited (soit 19 435,26 \$ CA d'après le taux de change de 0,996680 en vigueur le 31 octobre 2011).
3. M^{me} Everett a été nommée membre du CDER le 5 avril 2011 et avant sa nomination, elle a assisté à deux réunions du CDER sur invitation et elle a reçu des jetons de présence en contrepartie. M^{me} Everett a cessé de siéger au CRH le 5 avril 2011.
4. M. Mayberry est président du conseil et ne reçoit aucun jeton de présence en contrepartie. En tant que président du conseil, il a droit à un espace de stationnement, d'une valeur de 6 864 \$.
5. M. Waugh ne reçoit 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. À partir du 28 octobre 2003, la banque a cessé d'octroyer des options d'achat d'actions aux administrateurs. Le tableau ci-après présente de l'information en ce qui concerne les administrateurs qui ont rendu des services en cette qualité durant l'exercice 2011 et à qui des options ont été attribuées en vertu du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs. Les administrateurs actuels dont le nom n'est pas indiqué dans le tableau ne détiennent aucune option.

NOM	NOMBRE D'OPTIONS ATTRIBUÉES ET EN COURS ¹	DATE D'ATTRIBUTION ET DATE D'ACQUISITION	DATE D'EXPIRATION	PRIX D'EXERCICE (\$)	VALEUR DES OPTIONS NON EXERCÉES (\$) (au 31 octobre 2011) ²
Ronald A. Brenneman ³	4 000	10 décembre 2001	10 décembre 2011	24,675	111 420
	4 000	6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400	112 520
N. Ashleigh Everett ⁴	4 000	6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400	112 520
John C. Kerr ⁵	4 000	6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400	112 520
Michael J.L. Kirby ⁶	4 000	6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400	112 520
Allan C. Shaw ⁷	4 000	6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400	112 520
Paul D. Sobey ⁸	4 000	6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400	112 520
TOTAL	28 000				786 540

- 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 peut en aucun cas dépasser 5 % des actions ordinaires de la banque en circulation (avant dilution), les options ne sont pas cessibles, sauf en cas de décès, et elles expirent 10 ans après leur attribution, sous réserve d'une expiration anticipée si l'administrateur cesse d'occuper ses fonctions ou s'il décède. Les politiques générales de prêts de la banque, aux taux offerts à la clientèle, s'appliquent aux administrateurs qui empruntent dans le but d'acheter des actions de la banque. De même, dans le cadre de la vente d'actions issues de 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.
- Le 31 octobre 2011, le cours de clôture des actions ordinaires de la banque à la TSX s'établissait à 52,53 \$.
- En décembre 2011, M. Brenneman a exercé 4 000 options à l'égard de l'attribution du 10 décembre 2001 et au 31 janvier 2012, il détenait 4 000 options en circulation.
- Au cours de l'exercice 2011, M^{me} Everett a exercé 4 000 options à l'égard de l'attribution du 10 décembre 2001.
- Au cours de l'exercice 2011, M. Kerr a exercé 1 000 options à l'égard de l'attribution du 9 mars 2001 et 4 000 options à l'égard de l'attribution du 10 décembre 2001.
- Au cours de l'exercice 2011, M. Kirby a exercé 4 000 options à l'égard de l'attribution du 10 décembre 2001.
- Au cours de l'exercice 2011, M. Shaw a exercé 4 000 options à l'égard de l'attribution du 10 décembre 2001. En décembre 2011, M. Shaw a exercé ses 4 000 options restantes à l'égard de l'attribution du 6 décembre 2002 et au 31 janvier 2012, il ne détenait aucune option en circulation.
- Au cours de l'exercice 2011, M. Sobey a exercé 4 000 options à l'égard de l'attribution du 10 décembre 2001.

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 actuelles.

Actionnariat des administrateurs

Le tableau ci-dessous ventile, en date du 31 octobre 2011, les avoirs actuels en actions ordinaires de la banque, en UADA et en options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs (les « OAAA ») de chacun des administrateurs actuels. Tous les administrateurs dépassaient le niveau cible de propriété, sauf M. Dodge, qui a été élu membre du conseil le

8 avril 2010 et M^{me} Segal, qui a été nommée membre du conseil le 2 décembre 2011. M. Dodge a choisi de recevoir sa rémunération spéciale pour 2012 et la moitié du reste de ses honoraires sous forme d'UADA. Le reste de ses honoraires lui sera versé en espèces. En date du 31 janvier 2012, M. Dodge n'a pas atteint le niveau cible de propriété de 450 000 \$ et il a jusqu'en 2015 pour l'atteindre. M^{me} Segal a été nommée membre du conseil au cours de l'exercice 2012. Par conséquent, son nom ne figure pas dans le tableau ci-après. M^{me} Segal a choisi de recevoir la totalité de ses honoraires sous forme d'UADA et elle a jusqu'en 2016 pour atteindre le niveau cible de propriété de 450 000 \$.

NOM	EXERCICE	NOMBRE D' ACTIONS ORDINAIRES DE LA BANQUE ¹	NOMBRE D' UADA/UAD	NOMBRE TOTAL D' ACTIONS ORDINAIRES DE LA BANQUE ET D' UADA/UAD	VALEUR TOTALE DES ACTIONS ORDINAIRES DE LA BANQUE ET DES UADA/UAD (\$) ²	NOMBRE D' OAAA EN COURS	VALEUR TOTALE DES OAAA (\$) ³	VALEUR TOTALE DES ACTIONS ORDINAIRES DE LA BANQUE DES UADA ET DES OAAA (\$)	VALEUR TOTALE EN TANT QUE MULTIPLE DE L' OBJECTIF CIBLE DE PROPRIÉTÉ ⁴	VALEUR TOTALE EN TANT QUE MULTIPLE DE LA RÉMUNÉRATION DE BASE ⁵
Ronald A. Brennehan	2011	75 219	42 004	117 223	6 157 724	8 000	223 940	6 381 664	14,2	53,2
	2010	75 219	38 888	114 107	6 238 230	8 000	241 060	6 479 290	14,4	54,0
	Variation	0	3 116	3 116	(80 506)	0	(17 120)	(97 626)	(0,2)	(0,8)
C.J. Chen	2011	33 624	25 928	59 552	3 128 267	s.o.	s.o.	3 128 267	7,0	26,1
	2010	33 624	22 347	55 971	3 059 935	s.o.	s.o.	3 059 935	6,8	25,5
	Variation	0	3 581	3 581	68 332	s.o.	s.o.	68 332	0,2	0,6
David A. Dodge	2011	4 000	2 705	6 705	352 214	s.o.	s.o.	352 214	0,8	2,9
	2010	3 000	1 013	4 013	219 391	s.o.	s.o.	219 391	0,5	1,8
	Variation	1 000	1 692	2 692	132 823	s.o.	s.o.	132 823	0,3	1,1
N. Ashleigh Everett	2011	16 284	36 122	52 406	2 752 887	4 000	112 520	2 865 407	6,4	23,9
	2010	14 863	31 429	46 292	2 530 784	8 000	241 060	2 771 844	6,2	23,1
	Variation	1 421	4 693	6 114	222 103	(4 000)	(128 540)	93 563	0,2	0,8
John C. Kerr	2011	11 812	39 272	51 084	2 683 443	4 000	112 520	2 795 963	6,2	23,3
	2010	11 800	36 255	48 055	2 627 167	9 000	274 780	2 901 947	6,5	24,2
	Variation	12	3 017	3 029	56 276	(5 000)	(162 260)	(105 984)	(0,3)	(0,9)
Michael J.L. Kirby	2011	1 607	50 371	51 978	2 730 404	4 000	112 520	2 842 924	6,3	23,7
	2010	1 584	44 768	46 352	2 534 064	8 000	241 060	2 775 124	6,2	23,1
	Variation	23	5 603	5 626	196 340	(4 000)	(128 540)	67 800	0,1	0,6
John T. Mayberry	2011	13 467	52 892	66 359	3 485 838	s.o.	s.o.	3 485 838	7,7	29,0
	2010	13 087	45 662	58 749	3 211 808	s.o.	s.o.	3 211 808	7,1	26,8
	Variation	380	7 230	7 610	274 030	s.o.	s.o.	274 030	0,6	2,2
Thomas C. O'Neill	2011	11 300	11 256	22 556	1 184 867	s.o.	s.o.	1 184 867	2,6	9,9
	2010	11 300	7 886	19 186	1 048 899	s.o.	s.o.	1 048 899	2,3	8,7
	Variation	0	3 370	3 370	135 968	s.o.	s.o.	135 968	0,3	1,2
Alexis E. Rovzar de la Torre	2011	18 494	s.o.	18 494	971 490	s.o.	s.o.	971 490	2,2	8,1
	2010	15 550	s.o.	15 550	850 119	s.o.	s.o.	850 119	1,9	7,1
	Variation	2 944	s.o.	2 944	121 371	s.o.	s.o.	121 371	0,3	1,0
Indira V. Samarasekera	2011	1 948	10 462	12 410	651 897	s.o.	s.o.	651 897	1,4	5,4
	2010	1 948	7 049	8 997	491 866	s.o.	s.o.	491 866	1,1	4,1
	Variation	0	3 413	3 413	160 031	s.o.	s.o.	160 031	0,3	1,3
Allan C. Shaw	2011	43 629	43 746	87 375	4 589 809	4 000	112 520	4 702 329	10,4	39,2
	2010	54 387	40 568	94 955	5 191 190	8 000	241 060	5 432 250	12,1	45,3
	Variation	(10 758)	3 178	(7 580)	(601 381)	(4 000)	(128 540)	(729 921)	(1,7)	(6,1)
Paul D. Sobey	2011	30 000	42 311	72 311	3 798 497	4 000	112 520	3 911 017	8,7	32,6
	2010	26 000	37 816	63 816	3 488 821	8 000	241 060	3 729 881	8,3	31,1
	Variation	4 000	4 495	8 495	309 676	(4 000)	(128 540)	181 136	0,4	1,5
Barbara S. Thomas	2011	13 021	3 148	16 169	849 358	s.o.	s.o.	849 358	1,9	7,1
	2010	13 021	0	13 021	711 858	s.o.	s.o.	711 858	1,6	5,9
	Variation	0	3 148	3 148	137 500	s.o.	s.o.	137 500	0,3	1,2
Richard E. Waugh ⁶	2011	253 921	464 408	718 329	37 733 822	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
	2010	253 865	447 589	701 454	38 348 490	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
	Variation	56	16 819	16 875	(614 668)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

1. L'information relative aux actions détenues en propriété ou sur lesquelles un contrôle ou la haute main est exercé a été fournie par les intéressés respectifs.
2. La valeur totale des actions ordinaires de la banque et des UADA/UAD a été calculée comme suit : pour 2011, en fonction de 52,53 \$, soit le cours de clôture d'une action ordinaire de la banque à la TSX le 31 octobre 2011; et pour 2010, en fonction de 54,67 \$, soit le cours de clôture d'une action ordinaire de la banque à la TSX le 29 octobre 2010.
3. La valeur totale des OAAA a été calculée comme suit : pour 2011, en fonction de 52,53 \$, soit le cours de clôture d'une action ordinaire de la banque à la TSX le 31 octobre 2011; et pour 2010, en fonction de 54,67 \$, soit le cours de clôture d'une action ordinaire de la banque à la TSX le 29 octobre 2010. Le prix d'exercice à l'égard de chaque attribution est indiqué dans le tableau figurant sous la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs » qui se trouve à la page 18.
4. Le 6 décembre 2007, le conseil a porté à 450 000 \$ le montant minimum prévu par les lignes directrices concernant l'actionnariat des administrateurs.
5. Le paiement de base des administrateurs totalise 120 000 \$.
6. M. Waugh participe 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 50. 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 52. M. Waugh, en sa qualité de président et chef de la direction, se voit imposer une exigence supérieure en matière d'actionnariat, soit sept fois son salaire de base; se reporter à la rubrique « Lignes directrices concernant l'actionnariat des hauts dirigeants » qui se trouve à la page 41 pour plus de détails.

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 la protection des intérêts des parties intéressées et dans l'optimisation de la valeur qu'elles retirent de leur investissement dans la banque. Le conseil se fait un devoir de respecter des normes élevées de gouvernance dans tous les aspects des affaires de la banque puisque la gouvernance fait partie intégrante des activités 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 Bureau du surintendant des institutions financières (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 les mandats des comités du conseil et soulignent les principales réalisations de ces derniers en 2011.

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 2011 de la banque figurant sur le site Web www.sedar.com.

LA GOUVERNANCE EN BREF

	<u>Voir la ou les pages</u>
• 12 des 13 candidats aux postes d'administrateur de la banque sont indépendants.	14, 77
• Depuis 2004, le conseil a un président non dirigeant indépendant.	78
• 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.	77
• 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.	7-13, 15
• Les comités du conseil ont le pouvoir de retenir les services de conseillers indépendants, s'ils le jugent nécessaire.	82
• 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.	25, 29, 34
• Le comité de gouvernance et du régime de retraite surveille notre programme de formation et d'orientation à l'intention des administrateurs et voit à ce que les administrateurs aient une compréhension adéquate des activités de la banque et du rôle du conseil, et à ce que soient tenues des séances portant sur les questions et problèmes émergents qui touchent les activités de la banque.	82-84
• À l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2011, les actionnaires ont appuyé à près de 93 % la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants de la banque lors du deuxième vote consultatif tenu à cet égard. Ce vote consultatif aura lieu pour une troisième fois en 2012.	5, 86
• 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.	21, 22, 24, 30, 77
• 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.	22-23, 80
• L'efficacité du conseil, de chaque comité et des administrateurs est évaluée chaque année.	85-86
• 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.	88

RAPPORTS DES COMITÉS

Rapport du comité d'audit et de révision

Composition et mandat du comité



Membres : Michael J.L. Kirby – président, Ronald A. Brenneman (expert financier), Thomas C. O'Neill, Indira V. Samarasekera, Paul D. Sobey et Barbara S. Thomas. Membre d'office : John T. Mayberry. Susan L. Segal a été nommée membre du comité en date du 2 décembre 2011.

Le comité d'audit et de révision :

- surveille la qualité, l'intégrité et la pertinence de la présentation 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 parties liées;
 - surveille les procédures établies pour régler les conflits d'intérêts;
 - repère les situations de conflits d'intérêts possibles.

Tous les membres du comité sont indépendants selon les normes d'indépendance de la banque. Ces normes comprennent des exigences en matière d'indépendance supplémentaires applicables aux membres de tous les comités, comme l'exigent les règles des ACVM, de la NYSE et de la SEC. Dans le cadre des six réunions qu'il a tenues en 2011, le comité a délibéré à huis clos en l'absence de la direction. Tous les membres du comité possèdent des compétences financières au sens des règles des ACVM et des normes d'inscription de la NYSE, et un ou plusieurs d'entre eux satisfont aux conditions requises pour être des « experts financiers » au sens attribué à l'expression *financial expert* dans les règles de la SEC. Le conseil est d'avis que M. Ronald A. Brenneman est un expert financier du comité d'audit.

Le comité a pour fonction clé d'établir des voies de communication directes entre le service d'audit interne de la banque, les auditeurs nommés par les actionnaires de la banque et le conseil d'administration. Le chef de l'audit, qui dirige aussi le service d'audit interne de la banque, relève du comité, assiste à chaque réunion du comité et en rencontre les membres en l'absence de la direction à chaque réunion.

Les auditeurs nommés par les actionnaires relèvent directement du comité. Ils sont invités à assister à chaque réunion du comité et à en rencontrer les membres en l'absence de la direction. Le comité mandate les auditeurs nommés par les actionnaires de la banque et met fin à leur mandat, sous réserve de l'approbation des actionnaires, et il évalue leur relation avec la banque, y compris leur indépendance et leurs autres compétences.

Le comité a établi des politiques et des procédures aux fins de l'approbation préalable des services d'audit et des autres services non liés à l'audit autorisés, et il examine et approuve les politiques de la banque chaque année. Ces politiques et les autres activités du comité d'audit et de révision sont décrites plus en détail dans la notice annuelle de 2011 de la banque qui est accessible sur le site Web www.sedar.com. 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 des responsabilités du comité.

Rapport du comité sur ses principales réalisations en 2011

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 2011. Nos principales réalisations sont les suivantes :

- **information financière** : nous avons examiné et soumis à l'approbation du conseil les états financiers consolidés annuels et intermédiaires de 2011 ainsi que le rapport de gestion connexe (le « rapport de gestion »), les communiqués sur les résultats financiers, la notice annuelle de 2011 et le formulaire 40-F;
- **contrôles financiers** : dans le cadre de notre responsabilité en matière d'intégrité des états financiers de la banque et de présentation de l'information aux actionnaires de la banque, nous avons examiné la politique de contrôle interne de la banque et en avons recommandé l'approbation au conseil. Le conseil a approuvé cette politique en mars 2011. Nous avons ensuite examiné l'évaluation que la direction a faite du contrôle interne à l'égard de l'information financière et à l'issue de laquelle elle a conclu que ce contrôle était efficace, et reçu les rapports de la direction pour l'exercice clos le 31 octobre 2011;

- **normes comptables internationales** : nous avons participé à des formations et reçu régulièrement des rapports sur les incidences du projet du Conseil des normes comptables du Canada visant la transition vers les IFRS et sur l'état d'avancement du projet de transition de la banque vers les IFRS. Ces rapports portaient notamment sur des questions de comptabilité particulières, des choix de conventions comptables et l'information publiée dans le rapport de gestion de la banque. Nous avons approuvé des changements importants apportés aux conventions comptables de la banque qui se rapportaient à la transition vers les IFRS.
- **questions liées à l'audit interne** : dans le cadre de nos responsabilités de surveillance liées à la fonction d'audit interne de la banque, nous avons examiné le plan d'audit interne, le rapport sur le capital humain, les rapports trimestriels provenant du service d'audit interne et l'objectivité de la fonction d'audit interne de la banque;
- **approbation préalable des services des auditeurs nommés par les actionnaires de la banque** : nous avons examiné et approuvé la politique ayant trait à l'approbation préalable des services fournis par les auditeurs externes;
- **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 intégré, qui comportait leur avis relativement à l'efficacité du contrôle interne exercé par la banque à l'égard de l'information financière;
- **questions liées à la conformité et à la réglementation** : nous avons examiné et approuvé le mandat du Service de conformité et le mandat du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent de Groupe Banque Scotia. 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 avec le chef de la conformité et de la réglementation les rapports trimestriels du Service de conformité du 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 divers rapports et conclusions sur la réglementation présentés par la direction au comité;
- **Code d'éthique** : nous avons examiné le rapport sur le respect du Code d'éthique de Banque Scotia par les employés, les dirigeants et les administrateurs de la banque. Nous avons noté que le président et chef de la direction et tous les employés qui relèvent de lui ont attesté s'être conformés à ce Code;
- **mise à jour de sa charte** : nous avons examiné la charte du comité et soumis des modifications à celle-ci à l'examen du comité de gouvernance et du régime de retraite et à l'approbation du conseil. Le conseil a approuvé ces modifications en juin 2011. Nous avons recommandé d'autres modifications à la charte du comité, que le conseil a approuvées en décembre 2011;
- **questions de révision** : nous avons examiné les rapports portant sur les opérations entre personnes apparentées 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 ces politiques et procédures à l'approbation du conseil. Le conseil les a approuvées en août 2011 et le comité fait chaque année un compte rendu sur ces questions au BSIF.

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, Thomas C. O'Neill et Paul D. Sobey.

Le comité de gouvernance et du régime de retraite donne au conseil des conseils quant à la façon d'améliorer la gouvernance de la banque. Étant donné que le comité est aussi responsable de la mise en candidature des administrateurs, il se compose entièrement d'administrateurs indépendants. À chacune de ses quatre réunions tenues en 2011, le comité a délibéré à huis clos en l'absence de la direction.

Le comité :

- surveille la culture de la banque en matière de gouvernance;
- examine, au moins une fois l'an, les politiques en matière de gouvernance de la banque et évalue la conformité de la banque à ces politiques;

- formule des recommandations au conseil quant aux pratiques exemplaires émergentes en matière de gouvernance et à d'autres améliorations des politiques;
- examine la relation qui existe entre la direction et le conseil et formule les recommandations pertinentes à cet égard;
- examine la rémunération des administrateurs et recommande des modifications à l'égard de celle-ci;
- recommande des réponses aux propositions formulées par les actionnaires;
- définit les compétences et critères que devraient posséder les candidats à l'élection ou à la réélection aux postes d'administrateur de la banque et les recommande au conseil;
- identifie et recommande des candidats compétents aux postes d'administrateur, compte tenu des normes d'indépendance des membres du conseil;
- évalue périodiquement la pertinence de la taille du conseil et la composition de ce dernier dans son ensemble;
- examine la composition du comité et fait des recommandations au conseil au sujet de changements parmi ses membres.

Le comité a élaboré un processus visant à mesurer le rendement et l'efficacité du conseil et de ses comités et à veiller à ce que des évaluations annuelles soient effectuées. Ce processus prévoit :

- un questionnaire détaillé que remplit chaque administrateur;
- des rencontres entre chaque administrateur et le président du conseil et le président du comité;
- un examen du rendement de chaque administrateur.

Il est donné suite à tous les commentaires en temps opportun. Ce processus comprend notamment l'instauration d'entretiens préalables aux réunions du conseil portant sur des questions intéressant le conseil et des programmes d'information relatifs à certains aspects de l'entreprise et des activités de la banque. Le comité fixe également, et révisé au besoin, les mandats respectifs du président du conseil non dirigeant, de chacun des administrateurs, des présidents de comité et des comités, qui font état des attentes du conseil par rapport à eux dans l'exercice de leurs fonctions.

Le comité surveille également l'administration du régime de retraite de la Banque Scotia comme suit :

- 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;
- en surveillant et en supervisant les activités du comité d'administration du régime de retraite et de placement et en examinant les rapports de celui-ci;
- en examinant le rapport de l'auditeur du fonds portant sur le régime.

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 2011

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 2011. Nos principales réalisations sont les suivantes :

- **relève du conseil** : nous avons examiné le profil actuel des membres du conseil et des comités en vue d'évaluer des candidats potentiels aux postes d'administrateur. Nous avons recommandé à l'approbation du conseil un nouveau candidat au poste d'administrateur, M^{me} Susan L. Segal, qui a été nommée membre du conseil et du comité d'audit et de révision à la levée de l'assemblée du conseil tenue le 2 décembre 2011 et qui sera candidate à l'élection qui aura lieu à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2012;
- **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 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;
- **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 le niveau actuel de la rémunération des administrateurs, sous réserve d'un rajustement prévoyant le versement de jetons de présence à ces réunions aux membres du conseil qui rencontrent des autorités de réglementation, des actionnaires et d'autres groupes d'actionnaires activistes. Le conseil a approuvé ces honoraires en octobre 2011;

- **examen des politiques 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 certaines modifications à l'approbation du conseil. Le conseil a approuvé ces modifications en juin 2011. Nous avons recommandé d'apporter d'autres modifications à la charte de certains comités, au mandat du conseil et aux politiques de gouvernance en décembre 2011 que le conseil a approuvées;
- **orientation et formation continue** : nous avons examiné les sujets proposés par les administrateurs pour les séances de formation et en avons tenu compte;
- **composition du comité** : nous avons passé en revue la composition du comité du conseil et recommandé au conseil d'apporter certaines modifications à la structure du comité, que le conseil a approuvées en mars 2011;
- **information concernant la gouvernance** : nous avons examiné la présente circulaire de sollicitation de procurations ainsi que l'information en matière de gouvernance de la banque et recommandé au conseil de les approuver;
- **questions liées au régime 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 et recommandé au conseil d'approuver une modification au régime de retraite de Banque Scotia. Nous avons approuvé de nouveau l'énoncé des politiques et procédures en matière de placement du régime de retraite de Banque Scotia et approuvé ses états financiers audités.

Rapport du comité de direction et d'évaluation des risques

Composition et mandat du comité



Membres : Allan C. Shaw – président, David A. Dodge, N. Ashleigh Everett, John C. Kerr, Michael J.L. Kirby, John T. Mayberry 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 opérationnel et le risque de marché;
 - en examinant et en approuvant les risques et les plafonds importants associés aux cocontractants, 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.

En sa qualité de comité de direction du conseil, entre les réunions du conseil d'administration, ce comité peut exercer tous les pouvoirs du conseil d'administration, sous réserve des limites prévues par la Loi sur les banques et des autres limites que le conseil d'administration peut fixer de temps à autre.

Le comité a délibéré à huis clos en l'absence de la direction lors de huit réunions tenues au cours du dernier exercice et les membres indépendants du comité ont également rencontré séparément le chef, Gestion du risque lors de huit réunions au cours du dernier exercice.

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 2011

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 2011. 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'activités. Nous avons approuvé une nouvelle stratégie à l'égard du risque lié au crédit en janvier 2011;
- **examen de politiques liées aux risques** : nous avons examiné le cadre de tolérance au risque de la banque pour 2011, les lignes directrices en matière de gestion du risque-pays de 2011, la politique de 2011 relative au risque structurel et du marché, la politique de gestion des garanties et du risque de liquidité et la politique sur le risque opérationnel de 2011, et avons recommandé au conseil de les approuver;
- **rapports du service Gestion du risque global** : nous avons examiné les rapports trimestriels sur les programmes et politiques produits par le service Gestion du risque global (« GRG ») de la banque ainsi que le profil de risque de l'entreprise de la banque;
- **examen des acquisitions éventuelles** : nous avons examiné les importantes questions et initiatives stratégiques, notamment les acquisitions éventuelles;
- **plan de gestion de crise** : nous avons examiné avec la direction le plan de gestion de crise de la banque avant de le présenter au conseil et aux autorités de réglementation de la banque;
- **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;
- **mise à jour de sa charte** : nous avons examiné la charte du comité et nous avons soumis des modifications à l'examen du comité de gouvernance et du régime de retraite et à l'approbation du conseil. Le conseil a approuvé ces modifications en juin 2011. Nous avons recommandé d'autres modifications à l'égard de la charte du comité, que le conseil a approuvées en décembre 2011;
- **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 programmes incitatifs importants de la banque (se reporter à la page 34). Nous avons tenu cinq de ces réunions au cours de l'exercice 2011;
- **nomination d'un nouveau membre au comité** : la composition du comité a subi des modifications. En effet, au cours du dernier exercice, le comité s'est adjoint un nouveau membre afin de demeurer efficace.

LETTRE ADRESSÉE AUX ACTIONNAIRES

À l'attention de nos actionnaires

La Banque Scotia souhaite fournir des explications claires et précises sur la façon dont elle évalue et établit la rémunération des hauts dirigeants. Notre philosophie est profondément ancrée dans un processus de prise de décisions, de gestion des risques et de rémunération en fonction du rendement prudent. Nous sommes heureux de partager nos résultats avec vous ainsi que leur lien avec la rémunération des hauts dirigeants.

La circulaire de sollicitation de procuration de cette année comprend un certain nombre de modifications structurelles et d'illustrations, qui sont conçues pour améliorer le flux général d'information et créer une meilleure transparence.

RÉSULTATS ÉLEVÉS EN 2011

En 2011, une fois de plus, la banque a atteint des résultats records malgré une conjoncture économique et des marchés de plus en plus volatils. Nous avons atteint ces résultats en demeurant fidèles à notre stratégie de diversification pluriannuelle qui a fait ses preuves, à notre prudence et à l'exécution constante de notre stratégie en cinq points.

La Banque Scotia a réalisé des revenus nets de 5,3 milliards de dollars et un bénéfice par action de 4,62 \$, ce qui représente une hausse de 18 % par rapport à 2010. Le rendement des capitaux propres a été très solide, soit 18,8 %. Nous avons obtenu un ratio de productivité de 54,4 % qui surpasse le ratio de productivité cible et qui est le meilleur dans le secteur. La banque a dépassé ses cibles à l'égard de ces principaux paramètres de rendement financiers.

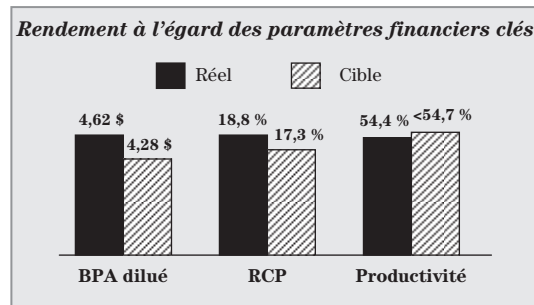
Ces paramètres constituent des indicateurs directs de nos progrès à l'égard de trois de nos cinq principales stratégies visant la croissance durable et rentable des revenus, la gestion prudente des risques et de la tolérance au risque et la gestion de l'efficacité et des frais. Les réalisations dans les deux autres stratégies de notre stratégie en cinq points, soit la gestion des capitaux et du bilan et le leadership, sont reflétées dans notre tableau de bord équilibré (page 43).

Outre des résultats financiers élevés, la banque a affiché un bon rendement à l'égard des paramètres non financiers, dont le service à la clientèle, la gestion des risques, l'engagement des salariés et la responsabilité sociale (se reporter à notre tableau de bord qui figure à la page 43).

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT

Bien que la banque ait affiché des résultats records, le bénéfice reflétait un gain tiré de l'acquisition de Patrimoine Dundee. Toutefois, le conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire et rajusté les primes compte tenu de ce gain du fait qu'il s'agit d'un gain important non récurrent et compte tenu du rendement de la banque en matière de gestion des risques et du tableau de bord équilibré.

En raison de ces rajustements, la valeur totale des attributions octroyées à nos membres de la haute direction visés (y compris les attributions fondées sur des options, les attributions fondées sur des actions et les attributions annuelles) a diminué d'environ 2,5 % en 2011 par rapport à 2010.



Rendement à l'égard des paramètres non financiers selon notre tableau de bord

- **Responsabilité sociale**

Parmi les sociétés des indices de rentabilité nord-américains et mondiaux Dow Jones

- **Engagement des salariés**

La Banque Scotia à l'échelle mondiale figure 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 excède les cibles et continue d'augmenter

Pour 2011, le conseil a approuvé une rémunération totale de 10 616 000 \$ pour Rick Waugh, président et chef de la direction. Les résultats en matière d'attributions d'un exercice à l'autre pour chaque membre de la haute direction visé sont décrits plus en détail dans l'analyse de la rémunération qui suit.

MAINTIEN D'UN PROCESSUS DE SURVEILLANCE ET DE GESTION DES RISQUES RIGoureux

Le Conseil surveille de façon rigoureuse les politiques et pratiques en matière de rémunération des hauts dirigeants. Pour satisfaire aux attentes des autorités de réglementation et des parties intéressées, la banque revoit continuellement ses pratiques et politiques en fonction des normes de plus en plus strictes.

Le président du comité des ressources humaines ainsi que le président du conseil se réunissent régulièrement avec divers actionnaires, autorités de réglementation et organismes de gouvernance pour assurer des communications ouvertes ainsi que la conformité avec les nouvelles lignes directrices et réglementations.

Les membres de notre comité de direction et d'évaluation des risques ainsi que le chef, Gestion du risque assistent aux discussions du comité des ressources humaines au sujet des incitatifs afin de s'assurer que les facteurs de risque ont été pleinement pris en considération aux fins d'harmonisation avec la tolérance au risque de la banque (pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de la gestion des risques, se reporter à la page 32).

Notre processus rigoureux de prise de décisions et de gestion des risques s'étend à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques et pratiques en matière de rémunération des hauts dirigeants visant à dissuader la prise de risques inappropriés. Bon nombre de ces pratiques, comme l'utilisation de paramètres fondés sur le bénéfice, afin de déterminer le montant global des attributions, qui exigent qu'une proportion élevée de la rémunération variable soit attribuée sous forme d'incitatifs à base de titres de participation, ainsi que les exigences relatives à l'actionnariat après le départ à la retraite sont en place depuis plusieurs années. Nous avons renforcé ces pratiques en 2011 en y apportant des modifications visant à assurer que les attributions à moyen terme effectuées en 2011 puissent être rajustées en fonction des risques potentiels avant l'acquisition future des droits relatifs aux unités d'actions et le paiement de celles-ci. Vous trouverez des détails supplémentaires à ce sujet à la rubrique « Les pratiques exemplaires en matière de rémunération des hauts dirigeants en bref », qui se trouve à la page 31.

La Banque Scotia s'engage à procurer une valeur proportionnelle à son rendement. Nous vous invitons à formuler vos commentaires ou questions 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, Barbara S. Thomas et N. Ashleigh Everett (ancienne membre qui a siégé durant une partie de l'exercice seulement).
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 29.

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 dont il est question à l'appendice 2. 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'à 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 des ressources humaines. 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.

MEMBRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES	AUDIT ET RÉVISION	DIRECTION ET ÉVALUATION DES RISQUES	GOVERNANCE ET RÉGIME DE RETRAITE
John C. Kerr, président		■	
Ronald A. Brenneman*	■		
N. Ashleigh Everett**		■	■ (présidente)
Indira V. Samarasekera	■		
Allan C. Shaw		■ (président)	
Barbara S. Thomas	■		
John T. Mayberry***	■	■	■

* Siège également au comité d'audit et de révision à titre d'expert financier désigné (au sens attribué à l'expression *designated financial expert* dans les règles de la SEC).

** Mme Everett a été membre du comité des ressources humaines jusqu'en avril 2011.

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

Rapport du comité des ressources humaines sur ses principales réalisations en 2011

Chaque année, nous (le comité des ressources humaines) créons et mettons en œuvre un plan de travail détaillé, et procédons à un examen de l'efficacité afin de nous assurer de remplir notre 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 2011, 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 président et 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** : en tenant 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 CCSGE.
- **examiner et approuver des mandats** : pour les dirigeants à l'échelon de vice-président à la direction ou à un échelon supérieur;
- **surveiller la stratégie en matière de leadership** : en 2011, 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 président et 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 président et chef de la direction, le vice-président du conseil et le chef de l'exploitation, ainsi que le chef, Groupe Ressources humaines et Communications mondiales. Pour obtenir plus de détails au sujet de la planification de la relève, se reporter à la page 75;

- **rencontrer les actionnaires et les organismes de réglementation** : pour discuter de notre philosophie en matière de rémunération des hauts dirigeants et de la présentation de cette dernière, 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 de prise de décisions 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 12 ans et au comité des ressources humaines depuis sept 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 qu'ancien président du conseil de Lignum Investments Ltd., société d'investissement appartenant à des intérêts privés qui est située en Colombie-Britannique. À ce titre, M. Kerr conseillait également Lignum au sujet de ses activités de négociation de marchandises.

Ronald A. Brenneman siège également depuis de nombreuses années au conseil et au comité des ressources humaines. En effet, il est administrateur depuis 11 ans et membre du comité des ressources humaines depuis sept 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 de la rémunération de WestJet Airlines Ltd., M. Brenneman jouit d'une expérience directe en lien avec ses responsabilités.

N. Ashleigh Everett a siégé au comité des ressources humaines de 2004 jusqu'en avril 2011. Au total, elle a siégé au comité des ressources humaines pendant sept années consécutives. Pendant ce temps, elle a permis au comité de bénéficier de sa solide expérience acquise à l'externe alors qu'elle était membre du comité des ressources humaines et de la rémunération de Manitoba Telecom Services Inc.

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 mis sur pied par le premier ministre, 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 d'Industrie 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 25 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 sept ans et au comité des ressources humaines depuis quatre ans. Ayant 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 d'un 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 2011, 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 indépendante de la rémunération du président et 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 de tous les documents avant les réunions, suffisamment à l'avance pour pouvoir repérer les questions devant être discutées afin que le comité des ressources humaines en tienne 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 2010 en contrepartie des services qu'il a rendus à titre de conseiller indépendant exclusivement au comité 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 2011	Exercice 2010
Honoraires liés à l'établissement de la rémunération des hauts dirigeants	120 112 \$ US	252 733 \$ US
Autres honoraires	—	—

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

Pratique en matière de rémunération des hauts dirigeants	Page
Nouveau cette année	
• Un tableau de bord équilibré pour l'ensemble de la Banque, divisé en catégories, paramètres de rendement, niveaux cibles, rendements et cibles atteintes, est fourni.	43
• L'évaluation des attributions annuelle tient compte des paramètres de rendement financiers et non financiers.	38
• Le comité d'attribution des primes, qui est composé des hauts dirigeants oeuvrant au sein des fonctions de contrôle de la banque, examine les cibles et la structure des régimes d'encouragement et le financement des principaux régimes.	34
• Le comité d'examen de la rémunération composé des chefs de la gestion du risque, de la conformité, de l'audit et de la rémunération totale 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.	34
• 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 attributions reflète adéquatement ces risques à l'appui du rapport indépendant présenté par le chef, Gestion du risque au comité des ressources humaines.	38, 44
• 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.	60-62 et partout
Pratiques habituelles	
• 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.	26, 27
• Nos programmes de rémunération sont harmonisés avec la stratégie de l'ensemble de la banque.	32
• Le conseil peut, à son gré, réduire ou suspendre le financement des régimes d'encouragement annuels et à base de titres de participation si les résultats sont considérablement inférieurs aux attentes ou réduire les paiements à l'acquisition en raison du risque.	32, 38, 42
• Le chef, Gestion du risque et la Gestion du risque global examinent tous les principaux régimes d'encouragement du point de vue de la conception, évaluent l'opportunité de tenir compte d'autres risques lors de l'établissement du montant global des attributions allouées à nos principaux régimes d'encouragement et s'assurent qu'ils reflètent notre tolérance au risque.	32-34, 44
• Les attributions de rémunération font l'objet d'essais dans des conditions critiques de sorte que la rémunération soit harmonisée de façon appropriée avec le rendement dans des scénarios prévisibles.	32, 34
• 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> .	33
• 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.	34
• 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.	35, 62
• 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 termes.	35, 36
• 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.	64
• Les exigences concernant l'actionnariat applicables aux cadres dirigeants demeurent en vigueur à la retraite.	42
• 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.	42
• 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.	50
• 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 2011.	50
• 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.	55, 56
• Nos membres de la haute direction visés ne disposent d'aucun contrat d'emploi.	57
• 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.	60-62
• 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.	42

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 du bilan, le développement du leadership, la gestion prudente du risque et la tolérance au risque ainsi que la gestion de l'efficacité et des dépenses.

Pour atteindre ses objectifs stratégiques, la banque utilise un tableau de bord équilibré pour évaluer le rendement selon de multiples dimensions qualitatives et quantitatives. Le tableau de bord 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 de la banque, veuillez vous reporter à la page 43.

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** : de sorte que toutes les cibles de rendement de la banque ainsi que tous les objectifs des secteurs d'exploitation ou des hauts dirigeants puissent 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.
 - 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 terme 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 fixons également des plafonds pour le 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 s'assurer 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) allouées aux régimes ou à un haut dirigeant en particulier, surveille tous les régimes d'encouragement 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 d'encouragement afin de s'assurer que 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.

- À compter de l'octroi d'attributions d'UALR en 2009, avant de payer ces attributions 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 d'échelon supérieur, à tous les directeurs généraux et aux dirigeants d'échelon supérieur de Services bancaires et marchés mondiaux*, de même qu'à des salariés désignés qui occupent des postes d'échelon inférieur à celui 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 ne respectent pas 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 d'encouragement et régimes à base de titres de participation annuels.
- Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de réduire ou de ne pas effectuer un paiement aux termes de nos régimes d'encouragement 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 paramètres utilisés dans le cadre de nos régimes d'encouragement sont attentivement examinés par notre équipe de direction des cadres dirigeants :*** nous avons un comité composé du président et chef de la direction, des chefs de secteur d'exploitation, du chef, Gestion du risque, du chef de l'exploitation, 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 paramètres clés utilisés dans le cadre de nos principaux régimes d'encouragement 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, à l'échelle de la banque afin de s'assurer qu'ils respectent les priorités et objectifs commerciaux de la banque et satisfont aux besoins de nos employés et de nos autres parties intéressées.
- ***Le comité de direction et d'évaluation des risques examine la conception et les résultats des régimes d'encouragement :*** 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 d'encouragement.
- ***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 assurer 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 rémunération 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.

* Depuis janvier 2012, les activités de Scotia Capitaux et les services financiers de gros de la banque sont regroupés sous le nom « Services bancaires et marchés mondiaux ».

- **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 président et 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 en tenant compte de 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 participation 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 rémunération 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 œuvrant 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 président et 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 des principaux programmes d'encouragement du point de vue des politiques et des risques

Président et 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 du chef de la direction, 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 président et chef de la direction
- Recommande la rémunération globale du président et chef de la direction au conseil
- Conjointement avec le comité de direction et d'évaluation des risques, examine et recommande au conseil des attributions totales 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 totales
- 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 président et 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 d'encouragement ainsi que les attributions totales 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.

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

ORGANISATION	REVENUS (M \$)	BÉNÉFICE NET (M \$) (un chiffre négatif dénote une perte)	CAPITALISATION BOURSIÈRE (G \$)	NOMBRE D'EMPLOYÉS
Banque de Montréal	13 718	3 266	37,6	47 180
Banque CIBC	12 249	3 079	30,1	42 239
Banque Royale du Canada	27 430	4 852	69,9	68 480
Banque TD	21 594	5 889	67,8	75 631
Société Financière Manuvie	37 633	(470)	30,5	24 819
Financière Sun Life	24 640	1 685	17,3	14 755
Moyenne	22 877	3 050	42	45 517
La Banque de Nouvelle-Écosse	17 288	5 268	57,2	75 362

* 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 2010, les résultats indiqués dans le tableau ci-dessus sont à jour au 31 octobre 2011.

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 participation;
- 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 participation et la rémunération différée alors détenus, ainsi que les prestations de retraite;
- lorsqu'il fait une recommandation sur la rémunération du président et chef de la direction, le comité des ressources humaines examine également une feuille de pointage et la rémunération globale que le président et chef de la direction a gagnée au cours des cinq années antérieures par rapport à notre rendement;
- à aucun moment lors du processus, le président et chef de la direction ne joue un rôle dans la recommandation visant sa propre rémunération.

RENSEIGNEMENTS DÉTAILLÉS SUR LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Aperçu des éléments et de la composition de la rémunération

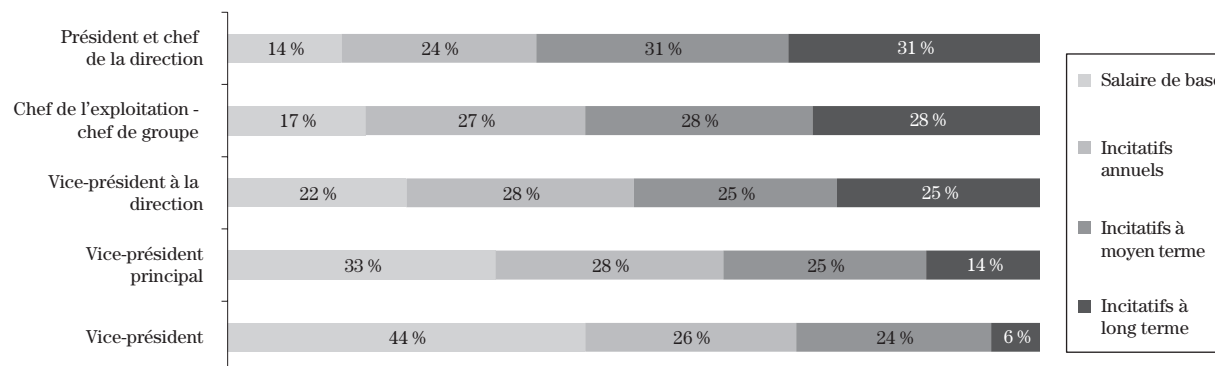
Outre le salaire de base, la rémunération des hauts dirigeants de la banque se compose d'incitatifs annuels, à moyen et à long termes, aussi appelés la « rémunération à risque », étant donné qu'ils ne sont pas garantis. Les hauts dirigeants ont également le droit de participer au régime d'avantages sociaux,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

Programme	Rémunération directe totale				Rémunération indirecte
	Salaire de base	Incitatifs annuels	Incitatifs à moyen terme	Incitatifs à long terme	Programmes collectifs d'avantages sociaux, de retraite et d'avantages indirects
Objet	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
Période de rendement	-	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 d'échelons supérieurs, une plus grande proportion de la rémunération totale n'est pas garantie et est liée à notre rendement à moyen et à long termes. 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 et 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 d'encouragement 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, Luc A. Vanneste et Sarabjit S. Marwah;
- le programme d'intéressement de Scotia Capitaux (le « PISC ») à l'intention des hauts dirigeants admissibles de Services bancaires et marchés mondiaux, dont les membres de la haute direction visés J. Michael Durland et Stephen D. McDonald.

Régime d'encouragement annuel (REA)

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 permet de récompenser les salariés pour le rendement dans les secteurs d'exploitation sur lesquels ils ont une incidence, tout en maintenant l'accent sur le rendement global. Les paramètres de rendement des secteurs d'exploitation 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 assurer une 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 paramètres ajustés 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 de la banque et du rendement individuel, à l'aide de la formule suivante :

$$\begin{array}{|c|} \hline \textbf{Attribution} \\ \textbf{(\$)} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \textbf{Salaire de base} \\ \textbf{(\$)} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \textbf{Incitatif} \\ \textbf{cible} \\ \textbf{(\%)} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \textbf{Coefficient des} \\ \textbf{résultats de} \\ \textbf{l'ensemble de} \\ \textbf{la banque} \\ \textbf{(de 0 \% à 150 \%)} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \textbf{Rendement} \\ \textbf{individuel} \\ \textbf{(de 0 à 2,0)} \\ \hline \end{array}$$

L'attribution est le produit i) du salaire de base, ii) du pourcentage cible de l'attribution (exprimé en un pourcentage du salaire qui varie en fonction du niveau du poste, du marché local et, à l'occasion, des fonctions), iii) des résultats de l'ensemble de la banque (se reporter à la page 44) 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 CRH en fonction du rendement, comme il est expliqué aux pages 45 et 46.

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 comparativement au 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 paramètres financiers et non financiers.

Type de paramètre	Paramètres	Description	Coefficient
<div>Paramètres de financement de base</div> <div>↓</div>	Rendement des capitaux propres Bénéfice dilué par action Ratio de productivité	Le RCP, le bénéfice dilué par action et le ratio de productivité sont utilisés pour parvenir à un seul coefficient des résultats de la banque, qui se situe entre 50 % et 150 % de l'attribution cible	
	Coefficient des résultats de l'ensemble de la banque (paramètres de financement de base seulement)		50 % - 150 %
<div>Autres indicateurs de tableau de bord</div> <div>↓</div>	Tableau de bord équilibré	Les autres indicateurs pour l'ensemble de la banque sont évalués individuellement et intégrés en un seul rajustement du coefficient des résultats de l'ensemble de la banque	+/- 20 %
<div>Rajustement discrétionnaire</div> <div>↓</div>	D'après les facteurs externes et internes importants qui ont une incidence sur les résultats financiers	Un rajustement à la hausse ou à la baisse est effectué 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 32, 33 et 34.	+/- x %
		L'accent est mis sur la qualité du rendement dans l'évaluation de celui-ci par rapport au rendement cible et au rendement des sociétés du groupe de référence	+/- x %
	Coefficient final des résultats de l'ensemble de la banque		0 % - 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 d'échelons supérieurs 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 du régime d'UAD :

- les participants doivent déclarer qu'ils ont l'intention de recevoir une tranche de leur prime de rendement annuelle 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'année au moment où cette personne choisit de participer à ce régime au début de l'exercice. Les participants réaliseront un profit ou subiront une perte selon le mouvement 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 à faire racheter les 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 2011

Le cours des actions le premier jour de bourse de l'exercice 2011 (54,34 \$ au 1^{er} novembre 2010) a été utilisé pour convertir les attributions octroyées en 2011 aux termes du REA en UAD. Le cours des actions le 16 décembre 2011, au moment où la conversion a eu lieu, s'établissait à 49,41 \$, ce qui représentait une moins-value de 9 % pour les hauts dirigeants qui ont choisi de recevoir leurs attributions aux termes du REA sous forme d'UAD.

Programme de 2012

Les hauts dirigeants devaient aviser la banque de leur intention de participer au régime de rémunération différée de 2012 en novembre 2011. Le premier jour de bourse de l'exercice 2012 est le 1^{er} novembre 2011, et le cours des actions à cette date, soit 51,07 \$, servira à convertir en UAD les nouvelles attributions octroyées en vertu du REA en décembre 2012.

Programme d'intéressement de Scotia Capitaux (PISC)

Le PISC récompense les salariés admissibles de Services bancaires et marchés mondiaux pour les résultats de l'entreprise 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 PISC sont les suivants :

- financer le montant global des attributions 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 l'échelon du haut dirigeant, sous forme de rémunération à base de titres de participation (se reporter au tableau qui suit).

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

Le président et chef de la direction, qui ne participe pas à ce régime, examine les paramètres et les taux d'allocation des fonds servant à évaluer le rendement et à établir le montant global des attributions. Lorsque nous calculons le montant global des attributions, il tient 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 aux attributions;
- 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 de l'ensemble de la banque, y compris les facteurs qualitatifs et quantitatifs, et qui est appliqué à 25 % du montant global des attributions, 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 attributions 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 attributions disponible.

Régimes de rémunération à base de titres de participation à moyen et à long termes – modalités

Les régimes d'encouragement à moyen et à long termes constituent une part importante de la rémunération totale versée 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 d'encouragement à moyen terme récompensent les hauts dirigeants pour leur rendement d'exploitation soutenu et l'atteinte de rendements cibles préétablis. Les régimes d'encouragement 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 inhérent à certaines activités.

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 PAIEMENT DIFFÉRÉ (RPD) DE SCOTIA CAPITAL
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 d'échelons supérieurs de la banque Les directeurs généraux et salariés d'échelons supérieurs 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 d'échelons inférieurs au poste 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; des dividendes théoriques sont réinvestis dans les unités d'actions Des 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	<ul style="list-style-type: none"> Les droits relatifs aux unités s'acquièrent et sont rachetables le dernier jour du 35^e mois suivant la date d'attribution 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 d'échelons supérieurs peuvent acquérir les droits relatifs à leurs attributions sous réserve des conditions fondées sur le rendement, soit 150 % en fonction du rendement Les vice-présidents, vice-présidents principaux et directeurs généraux de Services bancaires et marchés mondiaux et les salariés d'échelons supérieurs peuvent acquérir les droits relatifs à leurs attributions sous réserve des conditions fondées sur le rendement, soit au plus 125 % du nombre d'unités 	<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 de la banque et de Services bancaires et marchés mondiaux
Paiement	<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 d'échelons supérieurs de la banque ainsi que la haute direction de Services bancaires et marchés mondiaux et les chefs à la direction
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 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 à la page 58 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 64 et 65 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 des fonctions » qui figure à la page 58 pour connaître les incitatifs à court et à long terme.

La banque a également mis en place une politique de récupération (se reporter à la page 33 pour obtenir un aperçu de celle-ci). En cas de manquement à des obligations ou de renseignements inexacts ou trompeurs, 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 55 à 57.

Les hauts dirigeants ont également droit à un nombre restreint d'avantages indirects, dont la valeur et le type varient selon leur échelon.

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 participation après leur départ à la retraite. Ces exigences reflètent la rémunération et l'échelon du haut dirigeant, et peuvent être satisfaites au moyen de la détention d'actions ordinaires, d'UAD, d'UAR, d'UALR et d'unités 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 l'échelon :

ÉCHELON	EXIGENCE CONCERNANT L'ACTIONNARIAT
Président et chef de la direction	7 fois le salaire de base, en vigueur jusqu'à 2 ans après le départ à la retraite
Chef de l'exploitation/chef de groupe (y compris les cochefs à la direction de 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
Haute direction de Services bancaires et marchés mondiaux	2 fois le salaire de base
Directeur général de 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	LIGNE DIRECTRICE CONCERNANT L'ACTIONNARIAT	ACTIONS DÉTENUES PAR LES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS AU 31 DÉCEMBRE 2011 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	12 907 347	23 605 861	11 803 460	48 316 668	24	32
Luc A. Vanneste	3	1 887 652	4 092 584	2 076 370	8 056 606	14	19
Sarabjit S. Marwah	4	11 497 718	11 900 480	4 172 440	27 570 637	29	34
J. Michael Durland	4	2 724 285	–	6 617 540	9 341 826	5	17
Stephen D. McDonald	4	1 152 307	–	4 055 651	5 207 958	2	9

1 D'après le cours de clôture de 50,83 \$ de nos actions ordinaires à la TSX le 30 décembre 2011.

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 unités du RPD, les UALR et les UAR.

Note sur les restrictions applicables aux opérations :

Pour les attributions versées en décembre 2010 et les attributions subséquentes, pour avoir droit à des attributions à base de titre de participation, les hauts dirigeants doivent attester qu'ils n'utilisent pas de stratégie de couverture personnelle ni d'assurance-rémunération pour atténuer le risque inhérent à 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 2011

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 dimensions. 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 et donc un rendement solide selon les paramètres financiers et les paramètres non financiers de base. Le rendement financier en particulier a été élevé et a atteint, voire surpassé, toutes les cibles.

CATÉGORIE DU TABLEAU DE BORD	DESCRIPTION	CIBLE	RÉALISATION EN 2011
Paramètre financier	Rendement des capitaux propres (RCP) <i>Efficiencia dans la réalisation de profits pour le compte des actionnaires</i>	16 % – 20 %	<ul style="list-style-type: none"> Le RCP, qui a atteint 18,8 %, se situait dans la partie supérieure de notre fourchette cible et a surpassé celui du dernier exercice
	Croissance du bénéfice dilué par action (BPA) <i>Augmentation du revenu net pour les porteurs d'actions ordinaires</i>	7 % – 12 %	<ul style="list-style-type: none"> La croissance du BPA a atteint 18,2 %, ce qui est de loin supérieur au maximum de notre fourchette cible
	Rendement total relatif pour les actionnaires (RTPA) sur trois ans <i>Valeur livrée aux actionnaires sur trois ans par rapport aux sociétés du groupe de référence</i>	Supérieur à la médiane du groupe de référence	<ul style="list-style-type: none"> Supérieur à la médiane de notre groupe de référence avec un RTPA sur trois ans de 11,9 % (médiane du groupe de référence : 5,5 %)
Service à la clientèle	Réseau canadien <i>Volonté du client de recommander les services de la banque et de demeurer avec celle-ci</i>	54 % Catégorie supérieure*	<ul style="list-style-type: none"> Rendement dans la catégorie supérieure dans une proportion de 56 %, ce qui est légèrement supérieur au rendement cible
	Opérations internationales <i>Volonté du client de recommander les services de la banque et de demeurer avec celle-ci</i>	48 % Catégorie supérieure*	<ul style="list-style-type: none"> Rendement dans la catégorie supérieure dans une proportion de 45,0 %, soit près du rendement cible
	Services bancaires et marchés mondiaux <i>Satisfaction de la clientèle à l'égard des produits clés des marchés des capitaux</i>	Produits désignés classés dans les trois premières catégories	<ul style="list-style-type: none"> Rendement atteint
	Gestion de patrimoine mondiale <i>Volonté du client de recommander les services de la banque et de demeurer avec celle-ci</i>	Augmentation de la fidélité de 1 %	<ul style="list-style-type: none"> Rendement atteint
Exploitation	Ratio de productivité <i>Efficiencia d'exploitation globale</i>	< 58 %	<ul style="list-style-type: none"> Ratio de productivité de 54,4 %, supérieur au ratio cible
	Risque de crédit, risque de marché et risque d'illiquidité <i>Atténuation des divers types de risque non opérationnels</i>	Satisfaire aux lignes directrices	<ul style="list-style-type: none"> Le risque de crédit, le risque de marché, le risque d'illiquidité et le risque opérationnel ont tous été bien gérés, conformément aux lignes directrices du conseil et du comité de direction et d'évaluation des risques, et ils respectent la tolérance au risque de la banque
	Risque opérationnel		
	- <i>Exploitation, réglementation et audit</i>	Les défaillances d'exploitation isolées et les amendes ne doivent pas excéder 25 M \$; Défaillance cumulative ≤ 130 M \$	<ul style="list-style-type: none"> La cible a été atteinte étant donné que les défaillances d'exploitation isolées et cumulatives étaient bien inférieures au seuil cible
	- <i>Responsabilité sociale</i>	Obtenir au moins deux des quatre distinctions	<ul style="list-style-type: none"> La cible a été atteinte, selon le Dow Jones Sustainability Index – World et le Dow Jones Sustainability Index – Amérique du Nord, dans au moins deux pays et a surpassé le rendement de référence mondial selon les sondages sur la responsabilité sociale

CATÉGORIE DU TABLEAU DE BORD	DESCRIPTION	CIBLE	RÉALISATION EN 2011
Salariés	Engagement des salariés <i>Satisfaction et engagement des salariés</i>	Dans la tranche de 10 % des meilleures institutions financières mondiales	<ul style="list-style-type: none"> A atteint des niveaux élevés d'engagement des employés, ce qui la place dans la tranche de 10 % des meilleures institutions financières mondiales sur ce plan
	Diversité de la main-d'œuvre <i>Pourcentage des nominations de femmes au poste de vice-présidente et bassin</i>	40 % – 50 %	<ul style="list-style-type: none"> 39 % dans l'ensemble; toutefois, les résultats varient selon le secteur d'exploitation et la géographie. D'après les réponses fournies par les employés à l'échelle mondiale, la banque fait très bonne figure sur les questions relatives à la diversité et à l'inclusion
	Collaboration <i>Travail d'équipe dans les services ou divisions</i>	> 40 % Catégorie supérieure*	<ul style="list-style-type: none"> 38 % pour ce qui est du travail d'équipe interservices et interdivisions, ce qui est légèrement inférieur au rendement cible

* « Catégorie supérieure » renvoie au pourcentage de réponses se situant dans la catégorie la plus favorable sur une échelle de 5 dans le cadre d'un sondage.

Rémunération en vertu d'un régime d'encouragement annuel

Financement du REA :

Le diagramme ci-après résume les paramètres ainsi que les cibles et rendements réels qui permettent de déterminer les résultats 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 financé à 125 % de l'incitatif cible.

Calcul des résultats de l'ensemble de la banque :

Comme il est indiqué à la page 37, le montant global des attributions octroyées 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 principaux paramètres de financement comprennent trois paramètres clés d'évaluation de notre rendement financier, soit le rendement des capitaux propres, le bénéfice dilué par action et la 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 paramètres de rendement provenant des résultats de l'ensemble de la banque évalués en fonction d'un tableau de bord équilibré qui figurent à la page 43 ainsi que du risque et d'autres facteurs externes et internes, les résultats de l'ensemble de la banque représentent 125 % des résultats cibles.

Types de paramètre	Paramètres	Pondération	Cible pour 2011	Résultats pour 2011	Coefficient (50 %-150 %)
Paramètres du financement de base	Rendement des capitaux propres	40 %	17,3 %	18,8 %	143 %
	Bénéfice dilué par action	40 %	4,28 \$	4,62 \$	150 %
	Ratio de productivité	20 %	54,7 %	54,4 %	103 %
	Résultats				138 %
Autres paramètres du tableau de bord	Se reporter au tableau de bord équilibré de la page précédente	–	–	Rendement global élevé	+ 5 %
Rajustement discrétionnaire		–	–	Rendement global relatif élevé qui respecte notre tolérance au risque dans un environnement économique difficile	+ 5 %
	D'après des facteurs externes et internes importants ayant une incidence sur les résultats financiers				
		–	–	Incidence d'un gain non récurrent découlant d'une acquisition	- 23 %
Résultats finaux					125 %

D'autres paramètres du tableau de bord ont compté pour 5 % des résultats finaux en raison d'un rendement global élevé dans toutes les catégories du tableau de bord équilibré par rapport au rendement cible.

Les critères d'évaluation des rendements cibles liés aux clients ont été élargis pour inclure la loyauté des clients de Gestion de patrimoine mondiale. Cette nouvelle cible a été atteinte. Les cibles relatives à l'exploitation ont également été atteintes en dépit d'un ratio de productivité bien en deçà de la moyenne des banques canadiennes et durant une année où la banque a réalisé une acquisition importante. La banque a continué de mettre l'accent sur de saines pratiques de gouvernance et de gestion des risques. Le rendement dans la catégorie « engagement des salariés » a également été très élevé, la banque faisant partie de la tranche de 10 % des meilleures institutions financières mondiales pour ce qui est de l'engagement des employés et de la reconnaissance externe en tant qu'employeur de choix.

Le rajustement discrétionnaire a contribué pour 5 % des résultats finaux pour refléter le rendement relatif des banques canadiennes et des pairs internationaux d'après une comparaison des résultats du troisième trimestre. La banque estime qu'une hausse de 5 % est appropriée étant donné notre rendement relatif élevé dans le contexte économique difficile dans lequel nous exerçons nos activités et le respect de notre tolérance au risque. Un rajustement en vue de diminuer les résultats de l'ensemble de la banque de 23 % a également été effectué pour normaliser et refléter la nature non récurrente importante du gain réalisé dans le cadre de l'acquisition par la banque de Patrimoine Dundee inc. en 2011.

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 à l'aide des 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 dans le respect de sa tolérance au risque approuvée pour 2011. Par conséquent, le comité des ressources humaines et le comité de direction et d'évaluation des risques ont approuvé le fait qu'aucun rajustement en fonction du risque ne serait reflété dans le financement du REA.

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

La présente rubrique porte sur la rémunération attribuée à nos cinq membres de la haute direction visés en 2011, soit le président et 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, président et chef de la direction
- Luc A. Vaneste, vice-président à la direction et chef des affaires financières
- 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, Scotia Capitaux
- Stephen D. McDonald, chef, Groupe Services bancaires aux sociétés et Services bancaires d'investissement mondiaux, et cochef à la direction, Scotia Capitaux

Richard E. Waugh, président et chef de la direction



Richard (Rick) E. Waugh

Président et chef de la direction

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 64 ans

Rick Waugh est président et chef de la direction de la banque depuis 2003. 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 de la banque et des divisions Clientèle grandes entreprises, Opérations internationales et Clientèle privée. En 1985, il s'est installé à New York pour y occuper le poste 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 est actuellement membre du conseil d'administration de la banque. Vous trouverez la biographie complète de M. Waugh à la page 13.

Au cours de l'exercice 2011, FWC, le consultant indépendant du comité des ressources humaines, a procédé à une analyse de la rémunération versée au président et chef de la direction. Par suite de cet examen, le conseil a jugé que le salaire annuel de 1 500 000 \$ attribué à M. Waugh depuis le 1^{er} juin 2010 et sa rémunération incitative cible de 150 % étaient appropriés compte tenu de ceux versés à ses homologues par les sociétés du groupe de référence canadien.

M. Waugh a continué de diriger la banque durant la plus récente crise financière. En dépit de la volatilité croissante de l'économie et des marchés, la banque a réalisé un autre bénéfice record en 2011, poursuivant une longue tradition de profits durables.

M. Waugh continue d'axer ses efforts sur la stratégie pluriannuelle de la banque axée sur la diversification et un modèle d'affaires linéaire. Sous sa direction, la banque a élaboré une stratégie en cinq points qui a contribué à la réussite de la banque. La restructuration des activités en vue de créer le quatrième secteur d'exploitation, soit Gestion de patrimoine mondiale, a fait partie de la stratégie de croissance de la banque en 2011. Avec l'acquisition de Patrimoine Dundee inc., la banque est maintenant un important fournisseur de fonds communs de placement au Canada. La banque a réalisé d'autres acquisitions et investissements en 2011 afin d'être en mesure de soutenir sa croissance future dans les Opérations internationales ainsi que les Services bancaires et marchés mondiaux, diversifiant ainsi ses secteurs d'exploitation et secteurs géographiques (Brésil, Colombie, Uruguay et Chine).

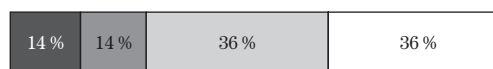
Les clients, les salariés et la gestion du risque demeurent une priorité pour M. Waugh, comme en font foi les résultats élevés du tableau de bord équilibré. Nous avons constitué des équipes de direction interdivisionnelles dans chacun de nos marchés en vue de fournir des solutions homogènes et complètes à nos clients. Les nominations au sein de la haute direction démontrent la solidité des procédés de planification du leadership de la banque ainsi que la diversité et l'expérience de l'équipe de direction. Les pertes sur créances ont diminué en 2011. Conformément à la culture de gestion prudente des risques de la banque, une variété d'initiatives en cette matière ont été lancées, notamment l'amélioration des services de prévention des fraudes et de la technologie de gestion des risques.

Bien que la banque ait affiché des résultats records, le bénéfice reflétait un gain important non récurrent tiré de l'acquisition de Patrimoine Dundee. Le conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire et rajusté la prime compte tenu de ce gain non récurrent ainsi que du rendement de la banque en matière de gestion des risques et du tableau de bord équilibré, ce qui a donné lieu à un coefficient de 125 % pour 2011. En raison du rendement global élevé de la banque, le comité des ressources humaines a attribué à M. Waugh une rémunération totale de 10 616 000 \$, y compris l'incitatif annuel de 1 400 000 \$ (en baisse de 13 % par rapport à 2010 en raison de la baisse du coefficient final, qui est passé de 142 % en 2010 à 125 % en 2011) et la somme restante répartie également entre les incitatifs à moyen et à long termes. La rémunération est composée ainsi conformément à la demande de M. Waugh de recevoir une tranche substantielle de ses attributions totales sous forme de titres de participation. Comme la banque a également obtenu des résultats records en 2010, la rémunération directe totale pour 2011 a atteint des niveaux comparables à ceux de 2010. Environ 85 % de la rémunération incitative totale de M. Waugh pour 2011 est différée et harmonisée avec les rendements des actionnaires et le rendement futur de la banque.

Rémunération directe totale

Richard E. Waugh	2011	2010
Salaire de base	1 500 000 \$	1 208 333 \$
Incitatif annuel	1 400 000 \$	1 600 000 \$
Incitatifs à moyen terme	3 858 000 \$	3 925 000 \$
Incitatifs à long terme	3 858 000 \$	3 925 000 \$
% différé	85 %	83 %
Rémunération directe totale	10 616 000 \$	10 658 333 \$

Éléments et composition pour 2011



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

Luc A. Vanneste, vice-président à la direction et chef des affaires financières



Luc A. Vanneste

Vice-président à la direction et chef des affaires financières
Toronto (Ontario) Canada
59 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. En date du 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 tente d'harmoniser 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, et a été nommé vice-président à la direction en octobre 2003, puis 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 de l'Ontario depuis 1986, notamment à titre de président du conseil de 1994 à 1996. Il est actuellement vice-président 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, University of Western Ontario 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.

En 2011, M. Vanneste a dirigé avec succès l'élaboration de stratégies financières intégrées pour l'ensemble de la banque, notamment l'établissement de structures de gouvernance financière, qui consistaient entre autres à veiller au respect des lignes directrices réglementaires et fiduciaires. M. Vanneste 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 la mise en œuvre des IFRS. M. Vanneste et son équipe ont joué un rôle essentiel dans les acquisitions de la banque. Sous son leadership, le ratio de productivité de la banque est demeuré le plus élevé dans le secteur à 54,4 %.

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 2 300 000 \$, soit 3 % de moins qu'en 2010. Son attribution annuelle, qui reflète sa rémunération incitative cible correspondant à 80 % de son salaire de base et son rendement, ont baissé de 13 % par rapport à 2010, par suite de la diminution des résultats de l'ensemble de la banque aux termes du régime d'encouragement annuel. Ses attributions à moyen et à long termes sont les mêmes que l'an dernier, ce qui reflète son apport personnel constant aux stratégies de la banque.

Rémunération directe totale

Luc A. Vanneste	2011	2010
Salaire de base	425 000 \$	425 000 \$
Incitatif annuel	525 000 \$	600 000 \$
Incitatifs à moyen terme	675 000 \$	675 000 \$
Incitatifs à long terme	675 000 \$	675 000 \$
% différé	72 %	69 %
Rémunération directe totale	2 300 000 \$	2 375 000 \$

Éléments et composition pour 2011



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

Sarabjit S. Marwah, vice-président du conseil et chef de l'exploitation



Sarabjit (Sabi) S. Marwah

Vice-président du conseil et
chef de l'exploitation

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 60 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 de direction au sein du service 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 à la division des 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 ainsi qu'au comité de sélection de l'Ontario des boursiers de la Fondation Rhodes. Il est actif auprès de plusieurs organisations communautaires et a été membre du cabinet de la campagne Centraide 2008 et 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 finance) de la University of California, Los Angeles (UCLA).

Le salaire de M. Marwah a été porté à 800 000 \$ le 1^{er} novembre 2010 dans le cadre du rajustement final de son salaire de base compte tenu de ses responsabilités générales au sein de la banque à titre de chef de l'exploitation. Sa rémunération cible incitative annuelle qui correspond à 125 % de son salaire n'a pas changé par rapport à 2011. M. Marwah a continué de faire 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 de la banque et l'exécution des priorités stratégiques de la banque. Il a participé activement aux acquisitions de la banque et surveillé les investissements dans les nouvelles technologies et les processus d'exploitation en vue d'appuyer les démarches de la banque en matière de croissance. De plus, il a cherché constamment à améliorer l'efficacité et l'efficacité des contrôles internes ainsi que les processus financiers et d'exploitation, et à constituer des capitaux et des liquidités élevés. M. Marwah a joué un rôle essentiel dans la stratégie de création de quatre secteurs d'exploitation en s'assurant que la banque tire profit de sa présence mondiale, maintenant et dans l'avenir.

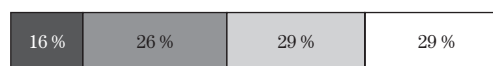
Constituer une banque de leaders futurs pour les secteurs des finances et de la gouvernance constitue une priorité pour M. Marwah, comme en font foi les nominations suivantes récemment annoncées : Luc Vanneste au poste nouvellement créé de vice-président à la direction, Efficacité organisationnelle et Sean McGuckin au poste de vice-président à la direction et chef des affaires financières.

Comme nous l'avons indiqué, l'exercice 2011 a été la dernière année de la période de rajustement de la rémunération totale de M. Marwah pour qu'elle reflète ses responsabilités générales à titre de chef de l'exploitation. Compte tenu du rendement global de la banque, de son apport individuel et de sa position par rapport au marché, M. Marwah a reçu une rémunération directe totale de 5 000 000 \$ pour 2011, soit 10 % de plus qu'en 2010. Le comité des ressources humaines a voulu reconnaître le rendement individuel de M. Marwah et son apport personnel aux résultats et aux mesures de croissance de la banque pour 2011 avec une rémunération différée plus élevée correspondant à 70 % du montant total des incitatifs sous forme d'attributions à moyen et à long termes. Ainsi, une prime en espèces de 1 260 000 \$ a été approuvée pour M. Marwah aux termes du régime d'encouragement annuel compte tenu de sa rémunération incitative cible correspondant à 125 % de son salaire de base et d'un coefficient de 125 % pour les résultats pour l'ensemble de la banque. Les attributions d'UARL et d'options d'achat d'actions représentent une rémunération incitative différée importante de 70 % conformément aux pratiques exemplaires du groupe de référence et aux fins d'harmonisation avec les intérêts des actionnaires.

Rémunération directe totale

Sarabjit S. Marwah	2011	2010
Salaire de base	800 000 \$	656 250 \$
Incitatif annuel	1 260 000 \$	1 325 000 \$
Incitatifs à moyen terme	1 470 000 \$	1 275 000 \$
Incitatifs à long terme	1 470 000 \$	1 275 000 \$
% différé	70 %	66 %
Rémunération directe totale	5 000 000 \$	4 531 250 \$

Éléments et composition pour 2011



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

Michael Durland, chef, Groupe Marchés des capitaux mondiaux, et cochef à la direction, Services bancaires et marchés mondiaux



J. Michael (Mike) Durland

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

Mississauga (Ontario)
Canada

Âge : 46 ans

En tant que cochef à la direction, Services bancaires et marchés mondiaux, M. Durland partage la principale responsabilité de la gestion d'ensemble des activités liées 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. Ces 15 dernières années, il a été fortement 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 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 (finance) 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.

Grâce à des revenus nets élevés dans les secteurs des actions mondiales et des opérations de change et au sein de ScotiaMocatta, lesquels ont été réduits par des revenus de négociation plus faibles dans le secteur des titres à revenu fixe mondiaux en raison de la volatilité extrême du marché et d'événements géopolitiques mondiaux ayant entraîné une mutation de l'activité des clients, M. Durland a conduit le groupe des marchés des capitaux mondiaux (le « GMCM ») vers sa troisième meilleure année en 2011. Parmi les réalisations stratégiques en 2011, on compte l'augmentation des activités dans le secteur des titres à revenu fixe, la rationalisation des solutions énergétiques mondiales et l'expansion des activités liées aux métaux de base. L'exercice 2011 a été marqué par une acquisition au Brésil et l'intégration continue de

l'acquisition réalisée en Colombie, qui sont toutes les deux considérées comme essentielles dans le soutien de la stratégie de croissance des services bancaires de gros mondiaux, entreprise par les Services bancaires et marchés mondiaux en collaboration avec les Opérations internationales. Même si le GMCM n'a pas affiché un bénéfice aussi élevé qu'en 2010, il s'en est bien tiré comparativement aux sociétés de ses groupes de référence canadiens et mondiaux et maintient une approche prudente et saine en matière de gestion des risques dans toutes ses principales activités. Dans l'ensemble, les revenus nets des Services bancaires et marchés mondiaux ont diminué de 12 %, tandis que le rendement du capital économique a augmenté comparativement à celui de 2010. M. Durland participe à plusieurs comités de la banque.

Compte tenu du rendement des Services bancaires et marchés mondiaux et du GMCM, 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 7 250 000 \$, soit 9 % de moins qu'en 2010. La rémunération incitative annuelle de M. Durland a diminué de 19 % par rapport à 2010 et le pourcentage de sa rémunération incitative totale qui a été différé a augmenté pour atteindre 64 %. Ces deux changements reflètent une baisse des résultats annuels dans les Services bancaires et marchés mondiaux et pour le GMCM, mais indiquent que l'apport de M. Durland à la croissance future à long terme des Services bancaires et marchés mondiaux et de la banque en général demeure important.

Michael Durland	2011	2010
Salaire de base	550 000 \$	550 000 \$
Incitatif annuel	2 400 000 \$	2 980 000 \$
Incitatifs à moyen terme	2 150 000 \$	2 235 000 \$
Incitatifs à long terme	2 150 000 \$	2 235 000 \$
% différé	64 %	60 %
Rémunération directe totale	7 250 000 \$	8 000 000 \$

Éléments et composition pour 2011



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

Stephen D. McDonald, chef, Groupe Services bancaires aux sociétés et Services bancaires d'investissement mondiaux, et cochef à la direction, Services bancaires et marchés mondiaux



Stephen (Steve) D. McDonald

Chef, Groupe Services bancaires aux sociétés et Services bancaires d'investissement mondiaux, et cochef à la direction, Services bancaires et marchés mondiaux

Toronto (Ontario)

Canada

Âge : 55 ans

À titre de cochef à la direction, 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, 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 of 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.

M. McDonald a conduit les services bancaires aux sociétés et services bancaires d'investissement mondiaux vers leur troisième meilleure année grâce à des revenus nets élevés dans ces deux secteurs. En général, les services bancaires aux sociétés et services bancaires d'investissement mondiaux ont affiché un bon rendement par rapport à ceux des sociétés des groupes de référence canadiens et mondiaux malgré un contexte économique difficile, les services bancaires d'investissement et Scotia Waterous ayant atteint des résultats records. La qualité du crédit est également demeurée élevée en dépit d'une conjoncture des marchés difficile. La hausse des revenus de Scotia Waterous et des services bancaires d'investissement ainsi que les marges élevées ont été partiellement annulées par une baisse des volumes et des revenus liés aux fusions et acquisitions. Au cours de l'exercice 2011, la banque a réalisé une acquisition au Brésil et poursuivi l'intégration de l'acquisition réalisée en Colombie, qui sont toutes deux considérées comme essentielles dans le soutien de la stratégie de croissance des services bancaires de gros mondiaux, entreprise par les Services bancaires et marchés mondiaux en collaboration avec les Opérations internationales. Dans l'ensemble, les revenus nets des Services

bancaires et marchés mondiaux ont diminué de 12 %, tandis que le rendement du capital économique a augmenté par rapport à 2010. M. McDonald participe à plusieurs comités de la banque.

Compte tenu du rendement des Services bancaires et marchés mondiaux, de son apport individuel et de sa position par rapport au marché, M. McDonald a obtenu une rémunération directe totale de 5 150 000 \$, soit 3 % de plus qu'en 2010. Une tranche de 60 % de son attribution totale a été différée.

Stephen McDonald	2011	2010
Salaire de base	550 000 \$	550 000 \$
Incitatif annuel	1 840 000 \$	1 780 000 \$
Incitatifs à moyen terme	1 380 000 \$	1 335 000 \$
Incitatifs à long terme	1 380 000 \$	1 335 000 \$
% différé	60 %	60 %
Rémunération directe totale	5 150 000 \$	5 000 000 \$

Éléments et composition pour 2011



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

TABLEAU 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 2011. 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 2011, plutôt que les attributions qui ont été accordées au début de l'exercice 2011 par suite de l'examen de la rémunération de 2010. Nous avons également indiqué l'information présentée en 2010 et en 2009.

NOM ET POSTE PRINCIPAL	EXERCICE	SALAIRE (\$)	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS ² (\$) ⁽¹⁾	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS ³ (\$)	RÉMUNÉRATION EN VERTU DE RÉGIMES INCITATIFS ANNUELS ⁴ (\$)	VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE ⁶ (\$)	AUTRE RÉMUNÉRATION ⁷ (\$)	RÉMUNÉRATION TOTALE ⁵ (\$)
Richard E. Waugh Président et chef de la direction	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
	2009	1 000 000	3 600 000	3 600 000	1 500 000	157 000	73 730	9 930 730
Luc A. Vanneste¹ Vice-président à la direction et chef des affaires financières	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
	2009	425 000	650 000	650 000	500 000	103 000	989	2 328 989
Sarabjit S. Marwah Vice-président du conseil et chef de l'exploitation	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
	2009	625 000	1 275 000	1 275 000	1 100 000	1 819 000	1 196	6 095 196
J. Michael Durland¹ Chef, Groupe Marchés des capitaux mondiaux, et cochef à la direction, Scotia Capitaux	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
	2009	350 000	2 000 000	2 000 000	4 000 000	–	–	8 350 000
Stephen D. McDonald¹ Chef, Groupe Services bancaires aux sociétés et Services bancaires d'investissement mondiaux, et cochef à la direction, Scotia Capitaux	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
	2009	350 000	1 200 000	1 200 000	2 550 000	–	897	5 300 897

1. Reflète le titre ou le poste du membre de la haute direction visé, selon le cas, pour l'exercice 2011.
2. D'après les montants indiqués aux fins de rémunération, les attributions d'UARL 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'UARL pour 2011 octroyées le 5 décembre 2011 ont été évaluées aux fins de rémunération à 50,27 \$. La juste valeur comptable est d'environ 4 % inférieure à 48,30 \$ d'après le cours de clôture des actions le 5 décembre 2011. Les sommes indiquées pour 2010 représentent les attributions d'UARL octroyées le 6 décembre 2010, qui ont été évaluées à 53,85 \$. Les sommes indiquées pour 2009 représentent les attributions d'UARL octroyées le 11 décembre 2009, qui ont été évaluées à 48,63 \$. Comme il est indiqué à la rubrique « Régime d'unités d'actions liées au rendement (UALR) » qui figure aux pages 40 et 41, 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 2011 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 (24,13 %), du rendement en dividendes (3,36 %) et du taux d'intérêt sans risque (2,68 %). Dans le cas des attributions

octroyées le 5 décembre 2011, la juste valeur de rémunération correspondait à 20 % du prix d'octroi de 49,93 \$. Pour 2010, le prix d'octroi et le facteur Black-Scholes étaient de 55,63 \$ et de 21 %. Pour 2009, ils étaient de 47,75 \$ et de 20 %.

La juste valeur à la date d'octroi calculée aux fins de rémunération différera 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 Normes internationales d'information financière (IFRS 2 – Paiement fondé sur des actions), on a utilisé une durée prévue hypothétique de 6,7 ans plutôt que la durée complète de 10 ans des options aux fins du calcul de 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 l'octroi du 5 décembre 2011 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 27 % aux valeurs de rémunération indiquées dans le tableau ci-dessus.

4. Les sommes indiquées représentent la rémunération en vertu d'un régime d'encouragement annuel autre qu'à base de titres de participation gagnée par les membres de la haute direction visés.

Au lieu de recevoir le paiement, MM. Waugh, Vanneste et Marwah avaient l'option de différer un pourcentage de leur prime aux termes du régime d'encouragement annuel (REA) et de recevoir plutôt des UAD aux termes du régime d'UAD. Le tableau suivant résume la rémunération volontairement différée, s'il y a lieu, de même que le nombre d'UAD reçues d'après le cours des actions indiqué.

Primes du REA différées aux termes du régime d'UAD

NOM	2011		2010		2009	
	NOMBRE D'UAD	% DIFFÉRE	NOMBRE D'UAD	% DIFFÉRE	NOMBRE D'UAD	% DIFFÉRE
Richard E. Waugh	–	0 %	–	0 %	38 431,98	100 %
Luc A. Vanneste	9 661,39	100 %	12 981,39	100 %	12 810,66	100 %
Sarabjit S. Marwah	–	0 %	–	0 %	28 183,45	100 %

Les cours des actions en vigueur à la date de notification annuelle s'élevaient à 54,34 \$ pour 2011, à 46,22 \$ pour 2010 et à 39,03 \$ pour 2009.

5. La banque n'offre pas d'incitatif à long terme en vertu d'un régime d'encouragement autre qu'à base de titres de participation à ses membres de la haute direction visés.
6. La valeur du régime de retraite représente les valeurs rémunératoires décrites à la rubrique « Obligations au titre des prestations constituées pour les membres de la haute direction visés » qui figure à la page 56.
7. 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 2011 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. Waugh en 2011 et pour MM. Vanneste, Marwah et McDonald relativement à tous les exercices représentent la contribution de la banque au régime d'actionnariat des salariés (le « 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 % de l'achat jusqu'à concurrence de plafonds déterminés.

Les sommes indiquées pour M. Waugh en 2009 représentent la valeur des avantages indirects et des autres avantages imposables (dont la somme était supérieure à 50 000 \$), de même que la contribution de la banque au RAS.

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.

RENSEIGNEMENTS SUR LES ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN RÉGIME D'ENCOURAGEMENT

Attributions fondées sur des actions et des options en cours au 31 décembre 2011

Le tableau suivant résume les attributions fondées sur des actions et des options en cours au 31 décembre 2011 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 faites en décembre après la fin de notre exercice 2011 (31 octobre 2011);
- la valeur des options dans le cours non exercées est égale :
au cours de clôture de nos actions ordinaires le 30 décembre 2011 (50,83 \$ 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 :
au cours de clôture de nos actions ordinaires le 30 décembre 2011 (50,83 \$ 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.

* Étant donné que le 31 décembre 2011 était un samedi, nous avons utilisé le cours de clôture le 30 décembre 2011.

ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS						ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS			
NOM	DATE D'OCTROI	NOMBRE DE TITRES SOUS-JACENTS AUX OPTIONS NON EXERCÉES	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS (\$)	DATE D'EXPIRATION DES OPTIONS	VALEUR DES OPTIONS DANS LE COURS NON EXERCÉES (\$)	RÉGIME	NOMBRE D'UNITÉS D'ACTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS	VALEUR MARCHANDE DES ATTRIBUTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS (\$)	VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS NON PAYÉES OU DISTRIBUÉES*
Richard E. Waugh	06/12/2002	205 944	24,40	06/12/2012	5 443 100				
	05/12/2003	257 552	31,45	05/12/2013	4 991 358				
	03/12/2004	230 768	39,00	03/12/2014	2 729 985				
	02/12/2005	224 788	46,02	02/12/2015	1 081 230				
	13/12/2006	232 988	52,00	13/12/2016	–				
	11/12/2007	269 480	52,57	11/12/2017	–				
	05/12/2008	444 084	33,89	05/12/2018	7 522 783				
	11/12/2009	376 964	47,75	11/12/2019	1 161 049	UALR	79 841	4 058 386	
	06/12/2010	335 980	55,63	06/12/2020	–	UALR	75 627	3 844 096	
	05/12/2011	386 340	49,93	05/12/2021	347 706	UALR	76 746	3 900 978	
Total – Waugh		2 964 888			23 277 211		232 214	11 803 460	
Luc A. Vanneste	05/12/2003	23 053	31,45	05/12/2013	446 767				
	03/12/2004	25 000	39,00	03/12/2014	295 750				
	02/12/2005	30 872	46,02	02/12/2015	148 494				
	13/12/2006	44 380	52,00	13/12/2016	–				
	11/12/2007	51 520	52,57	11/12/2017	–				
	05/12/2008	95 900	33,89	05/12/2018	1 624 547				
	11/12/2009	68 064	47,75	11/12/2019	209 637	UALR	14 416	732 764	
	06/12/2010	57 780	55,63	06/12/2020	–	UALR	13 006	661 087	
	05/12/2011	67 596	49,93	05/12/2021	60 836	UALR	13 427	682 519	
Total – Vanneste		464 165			2 786 031		40 849	2 076 370	
Sarabjit S. Marwah	06/12/2002	102 870	24,40	06/12/2012	2 718 854				
	05/12/2003	71 544	31,45	05/12/2013	1 386 523				
	03/12/2004	57 692	39,00	03/12/2014	682 496				
	02/12/2005	67 436	46,02	02/12/2015	324 367				
	13/12/2006	81 360	52,00	13/12/2016	–				
	11/12/2007	93 128	52,57	11/12/2017	–				
	05/12/2008	173 356	33,89	05/12/2018	2 936 651				
	11/12/2009	133 508	47,75	11/12/2019	411 205	UALR	28 277	1 437 345	
	06/12/2010	109 140	55,63	06/12/2020	–	UALR	24 567	1 248 719	
	05/12/2011	147 208	49,93	05/12/2021	132 487	UALR	29 242	1 486 376	
Total – Marwah		1 037 242			8 592 583		82 086	4 172 440	
J. Michael Durland	05/12/2008	221 304	33,89	05/12/2018	3 748 890				
	11/12/2009	209 424	47,75	11/12/2019	645 026	UALR	44 357	2 254 659	
	06/12/2010	191 316	55,63	06/12/2020	–	UALR	43 064	2 188 931	
	05/12/2011	215 300	49,93	05/12/2021	193 770	UALR	42 769	2 173 951	
Total – Durland		837 344			4 587 686		130 190	6 617 541	
Stephen D. McDonald	03/12/2004	9 368 ¹	39,00	03/12/2014	110 823				
	02/12/2005	35 404	46,02	02/12/2015	170 293				
	13/12/2005	44 252	46,02	13/12/2015	212 852				
	13/12/2006	98 004	52,00	13/12/2016	–				
	11/12/2007	105 020	52,57	11/12/2017	–				
	05/12/2008	111 716	33,89	05/12/2018	1 892 470				
	11/12/2009	125 656	47,75	11/12/2019	387 020	UALR	26 614	1 352 796	
	06/12/2010	114 276	55,63	06/12/2020	–	UALR	25 723	1 307 482	
	05/12/2011	138 192	49,93	05/12/2021	124 373	UALR	27 452	1 395 373	
Total – McDonald		781 888			2 897 831		79 789	4 055 651	

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

* Sauf la rémunération volontairement différée sous forme d'UAD dont il est question à la page 39, 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 2011 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 2011;
- la rémunération en vertu d'un régime d'encouragement annuel gagnée en 2011.

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 D'ENCOURAGEMENT ANNUEL – VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE (\$)
Richard E. Waugh	1 703 478	6 010 441	1 400 000
Luc A. Vanneste	346 198	1 297 936	525 000
Sarabjit S. Marwah	661 230	2 346 268	1 260 000
J. Michael Durland	854 840	2 995 236	2 400 000
Stephen D. McDonald	619 198	2 196 506	1 840 000

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 2011 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 39, 40, 64 et 65.

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	11/12/2007	11/12/2011	67 370	52,57	48,85 ¹	–
	05/12/2008	05/12/2011	111 021	33,89	48,30	1 599 813
	11/12/2009	11/12/2011	94 241	47,75	48,85 ¹	103 665
	06/12/2010	06/12/2011	83 995	55,63	47,89	–
Luc A. Vanneste	11/12/2007	11/12/2011	12 880	52,57	48,85 ¹	–
	05/12/2008	05/12/2011	23 975	33,89	48,30	345 480
	11/12/2009	11/12/2011	17 016	47,75	48,85 ¹	18 718
	06/12/2010	06/12/2011	14 445	55,63	47,89	–
Sarabjit S. Marwah	11/12/2007	11/12/2011	23 282	52,57	48,85 ¹	–
	05/12/2008	05/12/2011	43 339	33,89	48,30	624 515
	11/12/2009	11/12/2011	33 377	47,75	48,85 ¹	36 715
	06/12/2010	06/12/2011	27 285	55,63	47,89	–
J. Michael Durland	05/12/2008	05/12/2011	55 326	33,89	48,30	797 248
	11/12/2009	11/12/2011	52 356	47,75	48,85 ¹	57 592
	06/12/2010	06/12/2011	47 829	55,63	47,89	–
Stephen D. McDonald	11/12/2007	11/12/2011	26 255	52,57	48,85 ¹	–
	05/12/2008	05/12/2011	40 572	33,89	48,30	584 643
	11/12/2009	11/12/2011	31 414	47,75	48,85 ¹	34 555
	06/12/2010	06/12/2011	28 569	55,63	47,89	–

¹ Représente le cours de clôture du 12 décembre 2011, soit le premier jour de bourse suivant la date d'acquisition des droits (11 décembre 2011) puisque la bourse n'était pas ouverte ce jour-là.

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 versées en 2011 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 2 décembre 2011.

Pour de plus amples renseignements sur le régime d'UALR, se reporter aux pages 39 et 40.

NOM	RÉGIME	DATE D'OCTROI	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 RECUE À L'ACQUISITION DES DROITS (\$)
Richard E. Waugh	UALR	5/12/2008	30/11/2011	97 206	1,23	50,27	6 010 441
Luc A. Vanneste	UALR	5/12/2008	30/11/2011	20 991	1,23	50,27	1 297 936
Sarabjit S. Marwah	UALR	5/12/2008	30/11/2011	37 946	1,23	50,27	2 346 268
J. Michael Durland	UALR	5/12/2008	30/11/2011	48 441	1,23	50,27	2 995 236
Stephen D. McDonald	UALR	5/12/2008	30/11/2011	35 524	1,23	50,27	2 196 506

Note sur le coefficient de rendement applicable aux UALR :

Dans le cas des attributions d'UALR fondées sur le rendement versées aux vice-présidents à la direction et aux hauts dirigeants d'échelons supérieurs en 2008, le coefficient de rendement définitif correspondait à 123 % de la cible, calculé comme suit :

Coefficient de RCP		Coefficient de RTPA		Coefficient de rendement définitif
(118 % x 50 %)	+	(129 % x 50 %)	=	123 %

- 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 %. Pour la période de rendement, le RCP a été mesuré comme suit :

EXERCICE	RCP CIBLE	RÉSULTATS DU RCP	Coefficient de rendement
2011	17,3 %	18,8 %	122 %
2010	de 16 % à 20 %	18,3 %	119 %
2009	de 16 % à 20 %	17,2 % ¹	114 %
Coefficient de RCP moyen sur trois ans			118 %

1. Après rajustement conformément aux normes comptables en vigueur lorsque la cible a été fixée.

Le coefficient de RCP est calculé de manière linéaire à l'intérieur d'une fourchette de rendements (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, 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, calculée 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 5,5 %, ce qui a donné lieu à un coefficient de rendement pour le RTPA relatif de 129 %. 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. Les coefficients de rendement pour le RTPA de l'exercice antérieur étaient fondés strictement sur le rang relatif des sociétés de référence.

Pour obtenir des détails supplémentaires sur la colonne trois, Rémunération en vertu d'un régime d'encouragement, veuillez vous reporter aux pages 44 à 50.

PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE

Tous les hauts dirigeants de la banque ont le choix de participer au régime de retraite de la Banque Scotia sur une base contributive ou non contributive. Voici les points saillants de ce régime de retraite à prestations déterminées :

- la rente annuelle constituée correspond à 2,0 % de la rémunération moyenne la plus élevée sur une période de cinq ans pour chaque année de service, moins la rente estimative payable aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec, pour les participants qui ont choisi la participation sur une base contributive;
- la rente annuelle constituée correspond à 1,5 % de la rémunération moyenne la plus élevée sur une période de cinq ans pour chaque année de service, moins la rente estimative payable aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec, pour les participants qui ont choisi la participation sur une base non contributive;
- les prestations de retraite annuelles sont plafonnées à 2 552 \$ par année de service pour les hauts dirigeants qui prennent leur retraite en 2011, soit le plafond des prestations prévu par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada);
- la prestation de retraite 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;
- des prestations de retraite anticipée sont versées si le haut dirigeant prend sa retraite dans les cinq ans précédant l'âge normal de la retraite, ou à partir de l'âge de 55 ans, selon la première de ces éventualités à survenir, à la condition qu'il ait accumulé au moins 10 années de service. Le montant des prestations est réduit si la période de versement est plus longue.

Nous avons conclu des ententes individuelles de retraite prévoyant le versement de prestations de retraite 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 niveaux supérieurs, dont certains membres de la haute direction visés. Nous avons établi des plafonds qui s'appliquent au montant de la rémunération comptabilisé dans le calcul des prestations de retraite prévues par ces ententes de retraite. Sauf pour ce qui est de MM. Waugh et Marwah, la tranche de la rémunération incitative comptabilisée dans le calcul des prestations de retraite prévues par les ententes individuelles de retraite est généralement assujettie à un plafond variant de 50 % à 70 % du salaire de base. En outre, dans le cas des nouveaux chefs de groupe et vice-présidents à la direction, le montant de la rémunération comptabilisé dans le calcul des prestations de retraite est plafonné à 800 000 \$ et à 600 000 \$, respectivement.

Même si les ententes individuelles de retraite de MM. Waugh et Marwah prévoyaient déjà un plafond implicite intégré à la structure des arrangements en matière de rémunération de ces hauts dirigeants, un plafond explicite a été ajouté en 2010 afin de mieux refléter l'évolution des pratiques exemplaires en matière de gouvernance (se reporter au tableau relatif aux obligations au titre des prestations 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, qu'ils soient nouveaux ou déjà en poste.

Membres de la haute direction visés	Prestations de retraite
Richard E. Waugh Sarabjit S. Marwah	<ul style="list-style-type: none"> • Couvert par des ententes de retraite antérieures qui ne sont pas offertes aux nouveaux hauts dirigeants ni à ceux qui sont actuellement en poste • 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 prestation de retraite 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
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) • 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 en reconnaissance des avantages que M. Vanneste a perdus en quittant son ancien employeur

Membres de la haute direction visés	Prestations de retraite
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 gelée 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 là-bas; 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 prestations constituées pour les membres de la haute direction visés

Le tableau suivant résume les obligations au titre des régimes à prestations déterminées constituées pour chaque membre de la haute direction visé en date du 31 octobre 2011.

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 constituées 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	NOMBRE D'ANNÉES DÉCOMPTÉES	PRESTATIONS ANNUELLES PAYABLES (\$)		OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES AU DÉBUT DE L'EXERCICE (\$)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS RÉMUNÉRATOIRES (\$)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS NON RÉMUNÉRATOIRES (\$)	OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES À LA FIN DE L'EXERCICE (\$)
		À LA FIN DE L'EXERCICE	À 65 ANS				
Richard E. Waugh	41	2 000 000	2 000 000	26 873 000	–	(203 000)	26 670 000
Luc A. Vanneste	18	241 000	359 000	2 389 000	103 000	135 000	2 627 000
Sarabjit S. Marwah	33	1 000 000	1 000 000	9 576 000	319 000	691 000	10 586 000
J. Michael Durland	5	12 000	12 000	92 000	–	(1 000)	91 000
Stephen D. McDonald	2	6 000	6 000	66 000	–	2 000	68 000

1. Dans le cas de M. Vanneste, les années décomptées comprennent six années de service supplémentaire fourni conformément à l'entente de M. Vanneste décrite ci-dessus.
2. 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 est le taux de change moyen en vigueur durant l'exercice 2011, soit 0,9869 \$ 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 moyen en vigueur durant l'exercice 2010, soit 1,0385 \$ CA = 1 \$ US.
3. 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.
4. 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.
5. La variation attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût du service annuel de même que les autres variations attribuables à des éléments rémunérateurs. Le coût du service annuel reflète la valeur des prestations de retraite projetées gagnées au cours de l'exercice. La variation attribuable à des éléments rémunérateurs représente la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à l'incidence des différences entre les gains réels (le salaire et la prime) au cours de l'exercice et ceux 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.
6. La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs 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 il est indiqué aux notes 1 et 20 afférentes aux états financiers consolidés de 2011. Les principales hypothèses consistent notamment en un taux d'actualisation de 5,7 % par année servant à calculer l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice et le coût du service annuel, un taux d'actualisation de 5,6 % servant à calculer l'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice et un taux d'augmentation de la rémunération future de 3,75 % par année.
8. Les droits relatifs aux prestations de retraite supplémentaires accumulées par les membres de la haute direction visés 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 DES FONCTIONS : 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 prévoyant des prestations en cas de cessation des fonctions sans motif sérieux ou de changement de contrôle. Mises à part les exigences prévues par la loi, nous n'avons aucune autre obligation de verser des prestations 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 participation et nos ententes de retraite conclues avec nos hauts dirigeants prévoient les conditions d'acquisition des droits relatifs aux attributions et des 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; ou
- 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 des fonctions 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 des fonctions

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

ÉLÉMENT DE LA RÉMUNÉRATION	DÉMISSION	DÉPART À LA RETRAITE ¹	CESSATION DES FONCTIONS SANS MOTIF SÉRIEUX	CESSATION DES FONCTIONS 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 des fonctions, 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 des fonctions, 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 des fonctions
UALR	À la date de cessation des fonctions, 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 des fonctions, 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 des fonctions. Le haut dirigeant a droit au paiement des unités dont les droits ont été acquis d'après un coefficient de rendement de 1
Unités du RPD de Scotia Capitaux	Si un participant démissionne pour se joindre à un concurrent, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis demeurent payables. Si un participant démissionne, mais ne se joint pas à un concurrent, tous les droits relatifs aux unités continuent d'être acquis selon le calendrier normal	Si un participant démissionne pour se joindre à un concurrent, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis demeurent payables. Si un participant démissionne, mais ne se joint pas à un concurrent, tous les droits relatifs aux unités continuent d'être acquis selon le calendrier normal	Les droits continuent d'être acquis selon le calendrier normal	À la date de cessation des fonctions, 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
Options d'achat d'actions	Toutes les options dont les droits sont acquis et n'ont pas été acquis expirent immédiatement et sont perdues à la date de cessation des fonctions	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 au plus tard à la date d'expiration initiale, si celle-ci est antérieure	Les options dont les droits n'ont pas été acquis expirent immédiatement et les options dont les droits sont acquis peuvent être exercées pendant trois mois après la date de cessation des fonctions	Toutes les options dont les droits sont acquis et n'ont pas été acquis expirent immédiatement et sont perdues à la date de cessation des fonctions	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
Prestation de retraite	A droit à la prestation constituée	A droit à la prestation constituée	A droit à la prestation constituée	A droit à la prestation constituée	A droit à la prestation constituée
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 de fonctions 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.

Paielements estimatifs aux membres de la haute direction visés en cas de cessation des fonctions

Le tableau ci-après indique les prestations supplémentaires estimatives auxquelles chacun de nos membres de la haute direction visés aurait droit si ses fonctions prenaient fin le 31 octobre 2011. Dans le cas des rémunérations à base de titres de participation, les valeurs représentent la valeur dans le cours de toute attribution (en date du 31 octobre 2011) dont les droits sont acquis ou deviendront acquis par suite de la cessation des fonctions. Ces valeurs sont fondées sur un cours des actions de 52,53 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2011. En aucun cas la rémunération ne sera majorée 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 ses fonctions ne peuvent être calculées qu'au moment de la cessation des fonctions. 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.

NOM	ÉLÉMENT DE LA RÉMUNÉRATION	VALEUR RELATIVE ESTIMATIVE À LA CESSATION DES FONCTIONS EN DATE DU 31 OCTOBRE 2011				
		DÉMISSION	DÉPART À LA RETRAITE	CESSATION DES FONCTIONS SANS MOTIF SÉRIEUX	CESSATION DES FONCTIONS AVEC MOTIF SÉRIEUX	CHANGEMENT DE CONTRÔLE
Richard E. Waugh	Salaire et incitatifs annuels ¹		–	–	–	–
	Incitatifs fondés sur des titres de participation ²	Peut prendre sa retraite -	18 763 281	13 273 002	–	18 763 281
	Prestations de retraite ³	voir Départ à la retraite	–	–	–	–
	Avantages indirects		–	–	–	–
	Total :		18 763 281	13 273 002	–	18 763 281
Luc A. Vanneste	Salaire et incitatifs annuels ¹		–	–	–	–
	Incitatifs fondés sur des titres de participation ²	Peut prendre sa retraite -	3 680 938	2 543 141	–	3 680 938
	Prestations de retraite ³	voir Départ à la retraite	–	–	–	–
	Avantages indirects		–	–	–	–
	Total :		3 680 938	2 543 141	–	3 680 938
Sarabjit S. Marwah	Salaire et incitatifs annuels ¹		–	–	–	–
	Incitatifs fondés sur des titres de participation ²	Peut prendre sa retraite -	6 863 496	4 769 192	–	6 863 496
	Prestations de retraite ³	voir Départ à la retraite	–	–	–	–
	Avantages indirects		–	–	–	–
	Total :		6 863 496	4 769 192	–	6 863 496
J. Michael Durland	Salaire et incitatifs annuels ¹	–		–	–	–
	Incitatifs fondés sur des titres de participation ^{2,4}	9 950 173	9 950 173	7 136 835	–	9 950 173
	Prestations de retraite ³	–	–	–	–	–
	Avantages indirects	–	–	–	–	–
	Total :	9 950 173	9 950 173	7 136 835	–	9 950 173
Stephen D. McDonald	Salaire et incitatifs annuels ¹	–	Ne peut pas prendre sa retraite	–	–	–
	Incitatifs fondés sur des titres de participation ²	–		4 615 312	–	6 578 312
	Prestations de retraite ³	–		–	–	–
	Avantages indirects	–		–	–	–
	Total :	–	–	4 615 312	–	6 578 312

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'est-à-dire 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 2011. 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 options d'achat d'actions octroyées à M. Durland en 2008, en 2009 et en 2010 continueront d'être acquises 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 demie qui suivent.

AUTRES MISES À JOUR EN 2011

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 nous assurer que notre information est transparente et utile pour les lecteurs. 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 GLOBALE ¹ (EN MILLIERS DE DOLLARS)	REVENU NET APRÈS IMPÔTS ² (EN MILLIERS DE DOLLARS)	RÉMUNÉRATION EN % DU RNAI (RCD)
2011	30 742	5 268 000	0,58 %
2010	31 547	4 339 000	0,73 %
2009	32 006	3 661 000	0,90 %

1. La rémunération totale globale pour chaque exercice comprend le salaire, l'incitatif annuel, la valeur d'octroi des UALR, la valeur de rémunération des options d'achat d'actions à la date d'octroi, la tranche attribuable à des éléments rémunérateurs 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 revenu net présenté dans l'état consolidé des résultats figurant dans les états financiers consolidés de 2011, de 2010 et de 2009 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 la définition 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 repérer qui serait considéré comme un salarié ayant une incidence importante sur les risques. Par conséquent, tous les vice-présidents à la direction et salariés d'échelons supérieurs, tous les membres de la haute direction de Services bancaires et marchés mondiaux et les salariés d'échelons supérieurs 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 la rémunération attribuée à compter du dernier cycle de planification terminé pour les salariés ayant une incidence importante sur les risques mentionnés. 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 ou à long termes, conformément à nos principes en matière de gestion des risques. Ces tableaux fournissent 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 2011 ainsi que de l'information sur les attributions octroyées à l'embauche et les garanties.

Rémunération globale attribuée en 2011 au 31 décembre 2011

GROUPE	NOMBRE DE HAUTS DIRIGEANTS	RÉMUNÉRATION FIXE		RÉMUNÉRATION VARIABLE			PORTION DIFFÉRÉE DES INCITATIFS ⁴
		RÉMUNÉRATION DIRECTE GLOBALE ¹ (EN MILLIERS DE DOLLARS)	SALAIRE DE BASE (EN MILLIERS DE DOLLARS)	INCITATIFS ANNUELS (EN MILLIERS DE DOLLARS)	INCITATIFS À MOYEN TERME ² (EN MILLIERS DE DOLLARS)	INCITATIFS À LONG TERME ³ (EN MILLIERS DE DOLLARS)	
Membres de la haute direction visés	5	30 316	3 825	7 425	9 533	9 533	72 %
Autres salariés de la banque	163	218 113	39 967	91 039	66 891	20 216	49 %
Total – 2011	168	248 429	43 792	98 464	76 424	29 749	52 %
Total – 2010	242	304 957	55 772	121 969	91 499	35 718	51 %

1. La rémunération directe totale globale comprend le salaire de base, ainsi que les attributions annuelles, à moyen terme et à long terme octroyées en décembre 2011.
2. Les incitatifs à moyen terme représentent la valeur d'octroi des UALR, des attributions aux termes du RPD et des attributions en espèces différées.
3. Les incitatifs à long terme représentent la valeur de rémunération des options d'achat d'actions à la date d'octroi.
4. Représente la tranche de la rémunération variable attribuée à titre d'incitatifs à moyen ou à long termes.

Rémunération différée impayée au 31 décembre 2011

GROUPE	NOMBRE DE HAUTS DIRIGEANTS	DROITS ACQUIS ¹ (EN MILLIERS DE DOLLARS)	DROITS NON ACQUIS ¹ (EN MILLIERS DE DOLLARS)	TOTAL IMPAYÉ (EN MILLIERS DE DOLLARS)
Membres de la haute direction visés	5	35 230	35 637	70 867
Autres salariés de la banque	163	48 822	211 911	260 733
Total – 2011	168	84 052	247 548	331 600
Total – 2010	242	184 434	341 682	526 116

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 participation ou rémunération en espèces différée attribuée au 31 décembre 2011. 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 antérieurement décrits) 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 2011 sont assujetties à de telles dispositions.

Rémunération différée versée : du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011

GROUPE	NOMBRE DE HAUTS DIRIGEANTS	INCITATIFS À MOYEN TERME (EN MILLIERS DE DOLLARS)	INCITATIFS À LONG TERME (EN MILLIERS DE DOLLARS)
Membres de la haute direction visés	5	14 846	8 133
Autres salariés de la banque	163	43 145	22 610
Total – 2011	168	57 991	30 743

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 2011 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 2011.

Il n'y a eu aucune réduction des paiements de rémunération différée effectués en décembre 2011 en raison de rajustements explicites attribuables, notamment, aux dispositions en matière de récupération. Les réductions de paiements effectuées en décembre 2011 en raison de rajustements implicites, tels qu'une baisse du cours des actions ou un rajustement en fonction du rendement, étaient négligeables. À compter de 2012, le conseil peut rajuster le montant des paiements pour les attributions à moyen terme en fonction des risques avant l'acquisition des droits.

Autres paiements attribués en 2011

GROUPE	ATTRIBUTIONS AU MOMENT DE L'EMBAUCHE ET GARANTIES	
	NOMBRE	(EN MILLIERS DE DOLLARS)
Membres de la haute direction visés	0	0
Autres salariés de la banque	7	3 127 260
Total	7	3 127 260

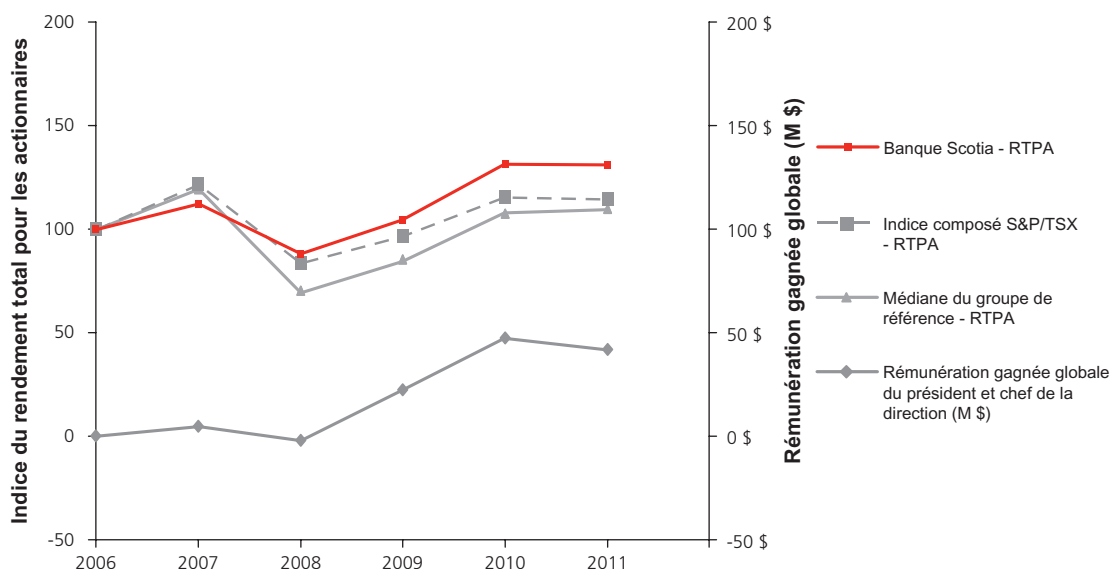
De l'information supplémentaire concernant les indemnités de départ versées en 2011 à certains salariés ayant une incidence importante sur les risques désignés a été fournie au BSIF de manière confidentielle.

Corrélation avec le rendement de l'ensemble de la banque

Le graphique suivant compare la rémunération globale gagnée par le président et chef de la direction au cours de la période allant de 2006 à 2011 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 2011, dans l'hypothèse d'un placement de 100 \$ effectué dans nos actions ordinaires le 31 octobre 2006;
- le rendement total pour les actionnaires d'un groupe de référence composé de banques et de sociétés d'assurances (Banque de Montréal, 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.

Le graphique montre que la tendance au chapitre de la rémunération gagnée par le président et chef de la direction reflète adéquatement le rendement de la banque et le rendement pour les actionnaires. La tendance au chapitre de la rémunération est semblable pour les autres membres de la haute direction visés; toutefois, nous n'avons inclus que le président et chef de la direction dans la comparaison vu les modifications qui ont été apportées à la composition et aux niveaux des membres de la haute direction visés au cours des cinq derniers exercices.



	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Banque Scotia - RTPA	100,0	112,2	88,0	104,5	131,3	131,0
Médiane du groupe de référence - RTPA	100,0	119,2	69,3	84,5	108,0	109,3
Indice composé S&P/TSX - RTPA	100,0	121,4	83,4	96,5	115,2	114,3

NOTE : Aux fins de ce graphique, la « rémunération globale » désigne le salaire de base et l'incitatif annuel gagné, majorés de la valeur des options d'achat d'actions exercées ou des incitatifs de rendement à moyen terme, plus la variation de la valeur des attributions fondées sur des titres de participation impayées. La rémunération à base de titres de

participation est évaluée au 31 décembre de chaque année civile, et nous incluons les attributions versées et/ou accordées après la fin de l'exercice afin de tenir compte des décisions prises durant les examens de la rémunération. Les valeurs excluent les attributions fondées sur des titres de participation 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 à base de titres de participation en date du 31 janvier 2012

RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION À BASE DE TITRES DE PARTICIPATION ¹	TITRES DEVANT ÊTRE ÉMIS À L'EXERCICE		COURS MOYEN PONDÉRÉ	TITRES DISPONIBLES AUX FINS D'ÉMISSION FUTURE EN VERTU DES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION À BASE DE TITRES DE PARTICIPATION		TITRES DEVANT ÊTRE ÉMIS À L'EXERCICE ET DISPONIBLES AUX FINS D'ÉMISSION	
	NOMBRE	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION		NOMBRE	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION	NOMBRE	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION
Régime d'options d'achat d'actions	23 910 349	2,17 %	45,14 \$	19 436 252	1,76 %	43 346 601	3,93 %
Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs ²	28 000	0,00 %	24,40 \$	518 000	0,05 %	546 000	0,05 %
Régime d'options d'achat d'actions de Patrimoine Dundee ³	869 323	0,08 %	47,11 \$	— ⁴	0,00 % ⁴	869 323	0,08 %
Total	24 807 672 ⁵	2,25 %	45,19 \$ ⁶	19 954 252 ⁷	1,81 %	44 761 924	4,06 %
Régime d'actions gratuites de Patrimoine Dundee ⁸	198 415	0,02 %	s.o.	— ⁸	0,00 % ⁸	198 415	0,02 %

1. Nous n'avons aucun régime de rémunération à base de titres de participation 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 à base de titres de participation de Patrimoine Dundee.
5. En date du 31 octobre 2011, ce nombre était de 22 446 070.
6. En date du 31 octobre 2010, le cours moyen pondéré s'élevait à 43,35 \$.
7. En date du 31 octobre 2011, ce nombre était de 23 719 645.
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., qui consistaient en de nouvelles actions ordinaires émises sur le capital autorisé ou qui étaient achetées sur le marché. Les actions attribuées aux termes de ces régimes ont été converties en actions ordinaires de la banque qui seront émises sur le capital autorisé. Nous n'émettrons pas de nouvelles actions aux termes des régimes de rémunération à base de titres de participation de Patrimoine Dundee.

Au cours de l'exercice 2011, l'exercice d'options en vertu du régime d'options d'achat d'actions s'est traduit par l'émission de 2 800 016 actions ordinaires, soit 0,26 % de nos actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice (avant dilution).

Durant l'exercice 2011, l'exercice d'options en vertu du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs s'est traduit par l'émission de 51 000 actions ordinaires.

Depuis le 1^{er} février 2011, l'exercice d'options aux termes des régimes d'options d'achat d'actions de Patrimoine Dundee et l'émission d'actions aux termes du régime d'actions gratuites de Patrimoine Dundee ont entraîné l'émission de 355 765 actions ordinaires de la banque.

Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet à la note 18 afférente aux états financiers consolidés de 2011.

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 regroupés (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 18), au 31 octobre de chaque année, compte non tenu des options d'achat d'actions de Patrimoine Dundee :

	2011	2010	2009
Dilution			
Le nombre total d'options en cours divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	2,0 %	2,0 %	2,2 %
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	4,1 % ¹	3,2 %	3,7 %
Taux d'absorption			
Le nombre total d'options émises au cours d'un exercice divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	0,31 %	0,38 %	0,43 %

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 et du versement de rémunération à base de titres de participation et aux termes des régimes de versement de dividendes sur des actions et 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, telle que l'augmentation du nombre maximum d'actions pouvant être émises, exigent l'approbation des actionnaires;
- le conseil a récemment 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 4 janvier 2012, 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). Les montants indiqués ne comprennent pas les prêts de caractère courant (se reporter à la note 6 ci-après).

FINALITÉ	CONSENTIS PAR LA BANQUE OU UNE DE SES FILIALES	CONSENTIS PAR UNE AUTRE ENTITÉ
Achats d'actions	—	—
Autre	224 180 594 \$	—

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. Les montants indiqués ne comprennent pas non plus les prêts de caractère courant. Les membres de la haute direction représentent 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 2011 (\$)	ENCOURS AU 4 JANVIER 2012 (\$)	NOMBRE DE TITRES ACHETÉS GRÂCE À L'AIDE FINANCIÈRE AU COURS DE L'EXERCICE CLOS LE 31 OCTOBRE 2011
Programmes de souscription de titres	—	—	—	—
Autres programmes				
Chef de groupe/vice-président à la direction				
Robert H. Pitfield	Prêteur	1 306 136 \$	1 152 955 \$	—
Troy T.K. Wright	Prêteur	1 615 834 \$	1 468 252 \$	—

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 loi *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 salariés de façon générale, mais d'au plus 50 000 \$ dans le cas d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction; ii) les prêts aux salariés à plein temps, si ces prêts sont entièrement garantis par leur résidence et ne dépassent pas leur salaire annuel et iii) les prêts à des personnes physiques ou morales qui ne sont pas des 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 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 2012. 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 100 000 000 \$ et ne comporte pas de franchise. La prime annuelle à l'égard de cette assurance est de 619 550 \$.

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 2011. D'autres renseignements concernant la banque peuvent être obtenus sur les sites 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 :

Secretary of the Bank of Nova Scotia
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 31 janvier 2012
Toronto (Ontario) Canada

PROPOSITIONS SOUMISES PAR UN ACTIONNAIRE

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

Les propositions n^{os} 1, 2 et 3 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.

Le conseil d'administration 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° 1 — Options d'achats d'actions et performance réelle des dirigeants.

La rémunération des hauts dirigeants sous forme d'options d'achats d'actions est une formule qui a contribué à l'augmentation fulgurante de leur rémunération totale. Ces options donnent le droit aux détenteurs d'acheter des actions à un prix stipulé d'avance, les options ne pouvant être exercées qu'après une période d'attente. Le montant de la rémunération ainsi obtenu est égal à la différence entre le prix d'exercice convenu et le cours de l'action au moment de la levée. On souhaite ainsi aligner leurs intérêts sur ceux des actionnaires et les fidéliser.

Cette formule de rémunération tient pour acquis que les hausses boursières sont fonction des décisions des hauts dirigeants. Des études ont démontré que la performance boursière des organisations est influencée par de nombreux facteurs qui ne sont pas contrôlés par les hauts dirigeants comme les taux d'intérêt ou l'inflation. Citons à cet égard l'étude réalisée par le professeur Magnan qui montre que, entre 1998 et 2008, 90 % de l'évolution de la cote boursière des cinq grandes banques canadiennes s'explique par des caractéristiques du secteur bancaire, comme les taux d'intérêt faibles et un contexte économique favorable. Lier l'exercice des options d'achat uniquement à l'évolution des cours boursiers est donc loin d'être approprié.

Afin que cette portion de la rémunération variable atteigne réellement ses objectifs et tienne compte des éléments sur lesquels les hauts dirigeants peuvent avoir un impact, **nous proposons** que ces options ne puissent être exercées, après le délai d'attente, qu'en fonction de l'atteinte d'objectifs mesurables et quantifiables comme la croissance du revenu par action, le rendement sur l'avoir des actionnaires ou autres indicateurs extra-financiers jugés pertinents par le comité de rémunération.

La position de la banque :

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

La direction et le comité des ressources humaines examinent régulièrement les éléments et la composition de la rémunération des hauts dirigeants de la banque et, ce faisant, ils tiennent compte de paramètres de rendement pour les divers régimes de la banque. Étant donné la prévalence de la rémunération au rendement à la banque, nous estimons que les options d'achat d'actions comportent déjà un risque suffisant et qu'il n'est pas nécessaire d'introduire un paramètre de rendement pour celles-ci. L'ajout de paramètres de rendement pourrait augmenter le niveau de risque lié aux options d'achat d'actions et donc inciter les hauts dirigeants à prendre des risques afin d'atteindre des cibles fixées par ces paramètres.

Les décisions des membres de la haute direction ont une influence importante sur le cours des actions. Toutefois, il est difficile de faire la différence entre une décision prise par un membre de la haute direction et un mouvement du cours des actions. Les variations des cours des actions au fil du temps sont le résultat de nombreuses décisions prises par l'équipe de direction. Lorsqu'ils prennent ces décisions, les hauts dirigeants et autres salariés cherchent à atteindre un équilibre entre l'incidence immédiate d'une ou de plusieurs décisions d'affaires sur le cours des actions et d'autres facteurs, tels que les investissements en capital et en ressources humaines, le degré de tolérance au risque de la banque et la recherche de nouvelles occasions de croissance.

Des facteurs externes peuvent également avoir pour effet de maintenir le cours d'une action à un certain niveau ou avoir une incidence à la baisse sur celui-ci. Les titulaires d'options assument les effets négatifs de la neutralité ou de la baisse des cours en dépit de leurs efforts individuels. Bon nombre d'options d'achat d'actions octroyées par des banques depuis le début de la crise financière demeurent hors du cours. Nous utilisons les options en vue d'atteindre un double objectif, soit

récompenser nos dirigeants et les garder longtemps à notre service. La banque et ses actionnaires bénéficient des services d'une équipe chevronnée qui partage les intérêts à long terme de la banque bon an, mal an. Bien que, comme nous l'avons déjà mentionné, la banque n'associe pas de paramètres de rendement à ses options d'achat d'actions, elle croit fermement en l'importance de lier la rémunération des hauts dirigeants au rendement et elle tient compte d'un certain nombre de paramètres financiers quantifiables, comme le rendement des capitaux propres, au moment d'établir la rémunération incitative annuelle et la rémunération sous forme d'unités d'actions liées au rendement.

Par conséquent, la banque recommande de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 2 — Rémunération selon la performance

Le *Globe and Mail* publiait en mai 2011 une étude mettant en relation la performance financière et la rémunération du plus haut dirigeant d'une société avec celles d'un groupe de sociétés comparables. En d'autres termes, cet outil compare le rang de la rémunération du plus haut dirigeant d'une organisation et celui de sa performance financière par rapport à un groupe d'institutions comparables. L'actionnaire peut ainsi se faire une idée quant à la question de savoir si la rémunération du plus haut dirigeant d'une organisation est adéquate compte tenu de la performance financière relative de l'organisation qu'il dirige.

Nous proposons qu'une telle comparaison soit présentée pour le plus haut dirigeant et l'ensemble des quatre autres dirigeants les mieux rémunérés de l'entreprise. Les indicateurs utilisés pour calculer la performance de l'organisation devraient être des éléments sur lesquels les décisions des dirigeants peuvent avoir un impact.

La rémunération variable constitue la plus grande part de la rémunération totale des hauts dirigeants. L'actionnaire doit être en mesure d'évaluer si cette rémunération variable est justifiée compte tenu de la performance financière et extra-financière relative de la société.

La position de la banque :

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

La banque estime que l'inclusion d'une comparaison de la rémunération de chacun de nos membres de la haute direction visés au rendement financier de la banque ne refléterait pas les différences entre les rôles et responsabilités de chaque membre de la haute direction visé. Par exemple, le rôle et les responsabilités de notre président et chef de la direction diffèrent de ceux de notre chef des affaires financières et leur rémunération respective reflète ces différences. La comparaison proposée ne servirait qu'à mettre en lumière les différences quantitatives de rémunération entre chaque membre de la haute direction visé sans fournir de données qualitatives.

Eu égard à une comparaison avec un groupe de référence, étant donné que l'information la plus récente sur la rémunération relative à notre groupe de référence ne serait pas publiée au moment où la circulaire de sollicitation de procurations sera terminée et imprimée, la seule information sur la rémunération publiée serait celle de l'année précédente. Par conséquent, toute comparaison avec notre groupe de référence serait fondée sur des données périmées. Dans le cadre de l'examen de la rémunération annuelle, nous fournissons déjà de l'information sur notre groupe de référence et sur la rémunération selon la performance dans notre circulaire de sollicitation de procurations. Le comité des ressources humaines recourt aux services d'un tiers indépendant, qui est mieux placé pour évaluer la comparaison avec notre groupe de référence après que la rémunération de tous les hauts dirigeants et l'information financière ont été publiées. Par conséquent, la banque recommande de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 3 — Indépendance des membres du comité de rémunération

Les membres du comité de rémunération doivent n'être en conflit d'intérêts d'aucune sorte ni d'aucune manière et doivent de plus éviter systématiquement toute espèce d'apparence de conflit d'intérêts. Les liens susceptibles d'être développés après avoir siégé pendant une période prolongée au sein d'un conseil peuvent conduire ces administrateurs à être davantage conciliants dans l'évaluation de la performance des hauts dirigeants et de leurs demandes de hausses de rémunération. Une telle pratique peut nuire à l'indépendance de jugement tant recherchée au sein des comités de rémunération.

Reconnaissant l'importance de l'équilibre dans la composition de ce comité, **nous recommandons** qu'il soit constitué d'un groupe d'administrateurs cumulant une expérience pertinente moyenne de 7 ans.

La position de la banque :

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

Le conseil d'administration tient compte de nombreux facteurs dans l'évaluation de la composition de ses comités et, eu égard au comité des ressources humaines, cherche à atteindre un équilibre approprié entre l'expérience et la connaissance de la banque et de ses politiques et pratiques ainsi que la connaissance des questions liées à la rémunération des hauts dirigeants et le savoir-faire dans ce domaine. Le conseil d'administration et le comité de gouvernance et du régime de retraite mettent l'accent sur les compétences qu'une personne est susceptible d'apporter à un comité plutôt que sur un calcul mathématique de la durée moyenne des mandats. De plus, le conseil d'administration tient compte des pratiques exemplaires en matière de gouvernance énoncées dans les règles, règlements, instructions générales et procédures des commissions des valeurs mobilières et des autorités de réglementation dans l'établissement de la composition de ses comités. Nous sommes convaincus que la composition d'un comité devrait être fondée sur les compétences et non sur la durée des mandats au sein du conseil d'administration. Une modification récente apportée à l'Annexe 51-102A6 – Déclaration de la rémunération de la haute direction exige que nous indiquions si un ou plusieurs des membres du comité des ressources humaines ont ou non une expérience directe en lien avec les responsabilités qui leur incombent en matière de rémunération des hauts dirigeants ainsi que les compétences et l'expérience nécessaires pour prendre des décisions sur le caractère approprié de nos politiques et procédures en matière de rémunération (se reporter aux pages 29 et 30). Nous estimons que l'obligation de communiquer cette information permettra d'assurer à nos actionnaires que les membres du comité des ressources humaines possèdent suffisamment de compétences et d'expérience pour siéger au comité des ressources humaines et que ces compétences et expérience permettront au comité des ressources humaines de s'acquitter de son mandat. De plus, nous sommes d'avis que l'imposition d'une limite à la durée des mandats convient davantage à la composition du conseil d'administration qu'à celle du comité des ressources humaines. Nous estimons que les limites adoptées par le conseil d'administration pour la durée des mandats, qui ont été approuvées par les actionnaires à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2011, reflètent notre engagement à atteindre un équilibre entre l'expérience, le renouvellement et les compétences. Par conséquent, nous recommandons de voter contre cette proposition.

NOTE : Retrait de propositions

Outre ces trois propositions soumises par un actionnaire, la banque a reçu deux autres propositions qui ont ensuite été retirées après des discussions avec la banque. L'une de ces propositions a été présentée par le MÉDAC, qui demandait que la rémunération gagnée par les conseillers en rémunération indépendants soit divulguée afin que les actionnaires puissent être assurés de ce que le travail du conseiller en rémunération soit objectif, sans conflit d'intérêts. La banque a accepté d'ajouter cette information à celle qui figurait déjà dans sa circulaire de sollicitation de procurations concernant l'importance de la rémunération gagnée par le conseiller en rémunération indépendant du comité des ressources humaines. Par conséquent, cette proposition a été retirée. Se reporter à la page 30, à la rubrique « Conseiller indépendant ». L'autre proposition a été présentée par William R. Davis, qui demandait à la banque de prévoir la possibilité de s'abstenir de voter à l'égard des propositions des actionnaires. La banque a acquiescé à cette demande et la proposition a été retirée. Si la case « s'abstenir » a été cochée, cela sera compté comme une présence aux fins d'établissement du quorum et compilé dans nos résultats de vote. Toutefois, cela ne sera pas considéré comme un vote afin d'établir si une majorité d'actionnaires a approuvé une proposition soumise par un actionnaire.

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 2013 doivent être reçues au plus tard le **8 novembre 2012** (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 : Secretary of the Bank of Nova Scotia, 44 King Street West, Scotia Plaza, Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1.

DÉCLARATION SUR LES RÈGLES 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 d'administration est élu par les actionnaires; il supervise la gestion des activités et des affaires 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 et des affaires 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 diligence et la compétence que démontrerait une personne raisonnablement prudente.

En juin 2011, le conseil a achevé l'examen annuel de son mandat et l'a approuvé. En décembre 2011, le conseil a approuvé d'autres modifications apportées à son mandat ainsi qu'aux politiques en matière de gouvernance de la banque.

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.

Toutefois, de par la loi, certaines responsabilités ne peuvent être qu'assumées par le conseil et ne peuvent être déléguées aux comités. Ces responsabilités comprennent les suivantes :

- les questions devant être approuvées par les actionnaires;
- 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;
- l'adoption, la modification ou l'abrogation des règlements administratifs de 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 2011, 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'entreprise;
- 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;
- 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 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 d'illiquidité, au risque fiduciaire, au risque opérationnel, au risque lié à la réputation, aux capitaux, aux contrôles internes, aux questions environnementales et à la gouvernance.

Les comités du conseil se chargent de mesurer l'exposition au risque, s'assurant que des processus et procédures pertinents de gestion des risques sont en place et que le conseil est régulièrement mis à jour :

- 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 avant de recommander au conseil de l'approuver;
 - des rapports trimestriels sur le profil de risque de l'entreprise de la banque produits par le groupe GRG, notamment aux fins d'examen en fonction de la tolérance au risque de la banque;
 - des rapports trimestriels sur les essais dans des conditions critiques de la banque;
- 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 l'Audit interne et la 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 63 du rapport de gestion de 2011 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 2011, 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.

Le chef de l'audit 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 le chef de l'audit à chaque réunion et a récemment modifié sa charte afin de prévoir des rencontres à huis clos avec le chef des affaires financières, le chef de la conformité et le responsable des questions de réglementation à chaque réunion du comité;
- reçoit de la direction et de la division de l'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.

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 président et 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 des 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 (se reporter aux coordonnées figurant à la rubrique « Communications avec les parties intéressées » à la page 86). 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 Scotia 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 Scotia 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 2011, plus de 200 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 Scotia 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 des recommandations concernant la nomination de cadres dirigeants à l'approbation du conseil, et évalue régulièrement les candidats aux postes de cadre dirigeant, dont le président et chef de la direction. Afin d'obtenir un point de vue équilibré, cette évaluation est effectuée de façon indépendante dans le cadre d'interactions directes avec le président et chef de la direction, le chef, Groupe Ressources humaines et Communications mondiales, ainsi que le vice-président du conseil et chef de l'exploitation.

Le conseil a également un plan d'urgence dans le cas où le poste de président et 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 Scotia 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 de participer 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.

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	12
Stratégie Connaissances ou expérience liées à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un plan stratégique au sein d'une importante entreprise	12
Services financiers Connaissance d'institutions financières complexes et expérience dans ce domaine	7
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	10
Finances Connaissance des finances d'une importante entreprise et expérience dans ce domaine	9
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 ce domaine	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 ce domaine	11
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	4
Gouvernance Expérience à titre d'administrateur et dans la gouvernance d'une importante entreprise	11

À la fin de l'exercice, il y avait 14 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. Ils apportent à la banque une somme considérable de compétences et reflètent la clientèle diversifiée et la présence à l'échelle internationale de la banque. À la levée de l'assemblée du conseil tenue le 2 décembre 2011, le conseil a nommé une nouvelle administratrice, M^{me} Susan L. Segal.

Nous proposons 13 candidats aux postes d'administrateur aux fins d'élection par les actionnaires à l'assemblée du 3 avril 2012. L'honorable Michael J.L. Kirby, qui est administrateur depuis 2000, ne présentera pas de nouveau sa candidature à l'élection de 2012 puisqu'il se retire du conseil conformément aux limites relatives à la durée des mandats au sein du conseil. Alexis E. Rovzar de la Torre, qui a été administrateur de 2005 à 2012, est décédé en janvier 2012. La durée moyenne du mandat des candidats à l'élection des administrateurs actuels est de 10,86 ans.

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 13 candidats aux postes d'administrateur est un nombre adéquat. Le conseil doit approuver toute diminution ou augmentation du nombre de ses membres.

Mandat des administrateurs

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 de 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 de 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.

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. Les normes d'indépendance des administrateurs de la banque ont été révisées en 2008 et en 2009 compte tenu des modifications qui ont été apportées aux exigences des ACVM et de la NYSE. Les normes révisées font partie des politiques en matière de gouvernance de la banque et sont reproduites à l'appendice 2 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. 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 la recommandation du comité de gouvernance et du régime de retraite, le conseil a déterminé qu'au 2 décembre 2011, Richard E. Waugh était le seul administrateur considéré comme non indépendant, en raison de son poste de président et 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, 13 des 14 administrateurs actuels (92,9 %) et 12 des 13 candidats aux postes d'administrateur (92,3 %) du conseil sont indépendants, dont John Mayberry, le président du conseil.

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 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 au début ou à la fin des réunions ordinaires du conseil, ou les deux, au besoin. Au cours de l'exercice 2011, le conseil a tenu une séance à huis clos lors de chacune de ses réunions;
- 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;
- rencontrer les représentants des autorités 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 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 de deux autres comités permanents.

Les personnes qui souhaitent correspondre directement avec les administrateurs indépendants sont invitées à communiquer avec le président du conseil, dont les coordonnées figurent à la fin de la présente annexe à la rubrique « Communications avec les parties intéressées ».

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 et des affaires 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.

Le conseil a également récemment modifié ses politiques en matière de gouvernance afin d'exiger 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 recommande à l'approbation du conseil des modifications de la structure de rémunération ou des éléments de rémunération.

En 2011, 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 raison du temps accru que les administrateurs doivent consacrer aux réunions avec les autorités de réglementation, les actionnaires et les groupes d'actionnaires activistes, en octobre 2011,

plutôt que d'accroître la rémunération globale de certains présidents de comité et du président du conseil, le conseil a approuvé l'apport d'une modification à la rémunération des administrateurs en vue de verser des jetons de présence aux administrateurs qui rencontrent les autorités de réglementation, les actionnaires ou les groupes d'actionnaires activistes.

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 (qu'il respecte). Huit des 12 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. De plus amples renseignements sur la rémunération des administrateurs sont donnés à la rubrique « Rémunération des administrateurs » qui commence à la page 16 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 | – marchés financiers et entreprises |
| – gestion | – comptabilité |
| – droit | – politique publique |
| – finances | – économie |
| – commerce de détail | – gestion des marques |
| – affaires et marchés internationaux | – gouvernance |

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 dans le domaine des 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, le conseil a récemment 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, qui ont pris effet le 2 décembre 2011 et 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 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 inclut les autres banques, sociétés de fiducie ou sociétés d'assurances).

Chaque année, le conseil examine les conflits d'intérêts potentiels et les cas où des administrateurs actuels siègent ensemble à d'autres conseils. 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 2011, seulement 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 et du conseil. Un tel consentement a été accordé à l'honorable Michael J.L. Kirby, le conseil ayant conclu que celui-ci était en mesure d'exercer efficacement ses fonctions au sein du comité d'audit compte tenu de son expérience et de ses engagements actuels auprès d'autres conseils. M. Kirby siège au comité d'audit de trois autres sociétés ouvertes.

Comités du conseil d'administration

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. Le président du comité d'audit et de révision et le président du comité des ressources humaines sont tous deux membres du comité de direction et d'évaluation des risques. Dix administrateurs siègent actuellement à deux comités. 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	GOUVERNANCE 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)
Michael J.L. Kirby	■ (président)		■	
John T. Mayberry	■*	■	■	■*
Thomas C. O'Neill	■	■		
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 d'audit et de révision ainsi que 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 des administrateurs (aux fins d'approbation par le conseil) pour le poste de président de chaque comité. Le président de chaque comité :

- doit être un administrateur indépendant;
- facilite le fonctionnement du comité indépendamment de la direction;
- 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 année, chaque comité examine sa charte 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.

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 2011, M^{me} Everett 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, aux fins de formation et d'information. M^{me} Everett a été nommée membre du comité de direction et d'évaluation des risques après l'assemblée annuelle des actionnaires de la banque du 5 avril 2011. M. Brenneman a assisté à deux réunions du comité de direction et d'évaluation des risques afin de fournir à ce comité des conseils d'expert sur certaines questions.

En janvier 2012, M^{me} Segal a participé à une séance de formation générale à l'intention des nouveaux administrateurs avec des représentants des Finances, de la Conformité, de l'Audit interne ainsi que des Affaires juridiques et Secrétariat général. D'autres séances auront lieu pour M^{me} Segal en 2012.

En 2009, 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.

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 portail 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;
- 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 2011, le conseil a visité le bureau de la banque situé à Bangkok, en Thaïlande, et ses membres se sont également réunis en Nouvelle-Écosse, dans le cadre de l'assemblée annuelle des actionnaires;
- 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 2011, les administrateurs ont participé à des séances de formation et reçu de la documentation sur les sujets énumérés ci-après.

SÉANCES DE FORMATION	DATE	CONSEIL/COMITÉ
Fonds de couverture Séance de formation donnée par les Services bancaires et marchés mondiaux et la Gestion du risque global sur les fonds de couverture à titre de contrepartie	janvier 2011	conseil
IFRS Séance de formation donnée par les Finances sur l'adoption et la mise en œuvre des IFRS à la banque et leur incidence sur la banque et ses activités	janvier 2011 mars 2011 mai 2011 août 2011 septembre 2011 décembre 2011	conseil CAR
Survol du portefeuille Séances de formation données par la Gestion du risque global sur divers portefeuilles de la banque liés, notamment, au secteur automobile, au secteur immobilier, aux technologies et aux soins de santé	toutes les réunions du CDER en 2011, sauf une	CDER
Risque de crédit de négociation Séance de formation donnée par la Gestion du risque global sur les principaux concepts d'évaluation du risque de crédit, le modèle d'évaluation de l'exposition potentielle future et l'atténuation du risque de crédit	mars 2011	CDER (y compris M ^{me} Everett)
Nouvelles réalités mondiales Séance de formation donnée par l'économiste en chef de la banque sur les économies émergentes et les nouveaux moteurs de l'économie, ainsi que sur la reprise économique mondiale	mars 2011	conseil
Technologies de l'information Séance de formation donnée par l'unité Technologie de l'information et solutions, l'unité Services technologiques mondiaux et l'unité Technologie et activités bancaires sur les tendances et enjeux centraux, la planification des TI, la structure et les priorités	avril 2011	conseil
Entreprises régionales Séances de formation données par des cadres dirigeants régionaux de la banque sur les services bancaires aux entreprises de détail et petites entreprises dans la région de l'Atlantique ainsi que sur l'économie et les services bancaires en Asie-Pacifique, y compris une séance d'information avec le gouverneur de la Banque de Thaïlande et l'ambassadeur du Canada en Thaïlande	avril 2011 octobre 2011	conseil
Concurrence Séances de formation données par les Finances sur les principaux concurrents du secteur	avril 2011 juin 2011	conseil
Relations avec les investisseurs Séance de formation donnée par les Relations avec les investisseurs sur le profil de l'actionnaire, le programme des relations avec les investisseurs, les questions clés concernant les investisseurs, les analystes et les agences de notation	juin 2011	conseil
Systèmes de paiement Séance de formation donnée par des consultants externes sur les nouveaux systèmes de paiement, y compris les systèmes sur les appareils de communication mobiles et autres appareils électroniques	juin 2011	conseil
Liquidités et financement Séance de formation donnée par la Trésorerie du groupe, la Gestion du risque global et les Affaires juridiques sur la tolérance au risque d'illiquidité et la réglementation, la stratégie et les difficultés en cette matière et le plan de gestion de crise sur le plan de gestion de crise	août 2011	conseil
Rémunération des hauts dirigeants Séance de formation donnée par FWC sur les tendances en matière de rémunération et de gouvernance, y compris la consultation sur la rémunération et le cadre de réglementation	septembre 2011	CRH ¹
Gestion du risque de marché Séance de formation donnée par les Services bancaires et marchés mondiaux, la Gestion du risque global et la Gestion du risque de négociation sur la gestion du risque de marché dont les définitions et profils du risque de marché, la gouvernance, les principaux processus et mesures d'évaluation du risque de marché et les capitaux	décembre 2011	conseil
Cadre d'essais dans des conditions critiques Séance de formation donnée par la Gestion du risque global sur le cadre d'essai dans des conditions critiques de la banque, y compris le but d'un tel cadre, les programmes d'essais dans des conditions critiques simples et pour l'ensemble de la banque, notamment la gouvernance et l'amélioration de tels programmes	décembre 2011	conseil
Risque-pays Séance de formation donnée par la Gestion du risque global sur les banques européennes installées sur les principales places financières, le risque-pays et les banques italiennes	décembre 2011	CDER

Légende :

CAR – comité d'audit et de révision

CDER – comité de direction et d'évaluation des risques

CRH – comité des ressources humaines

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			Membres 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.

Dans le cadre du questionnaire sur la gouvernance remis chaque année aux administrateurs, chaque administrateur évalue le conseil par rapport aux responsabilités qui sont énoncées dans le mandat de celui-ci. Pareillement, les administrateurs 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 le rendement, le processus encourage la discussion sur les initiatives en matière de gouvernance et de formation. On s'attend à ce que le président du comité de gouvernance et du régime de retraite (et tout autre président de comité, au besoin) prennent acte des suggestions ou des questions soulevées dans le cadre de ce processus et prennent les mesures qui s'imposent. Avec l'assentiment du président du conseil, le chef de la direction peut fournir aux cadres dirigeants un

compte rendu sur les sujets abordés. En 2011, 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 approuve les mandats qui définissent les rôles et les responsabilités des membres de la haute direction (y compris le chef de la direction). Depuis le début de l'exercice 2012, le comité de direction et d'évaluation des risques approuve également le mandat du chef, Gestion du risque de la banque et 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. Le conseil passe également en revue les autres évaluations du rendement des 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.

Vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants

Cette année, les actionnaires de la banque participeront à leur troisième vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants de la banque. Comme au cours des deux dernières années, le président du comité des ressources humaines est disposé à discuter des politiques de rémunération des hauts dirigeants avec les actionnaires. Le comité des ressources humaines et le conseil examineront les résultats de ce vote consultatif et en tiendront compte lors de l'examen d'arrangements en matière de rémunération des hauts dirigeants futurs. 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 consultative, le comité des ressources humaines reverra la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants en tenant compte des préoccupations particulières des actionnaires et pourrait faire des recommandations au conseil à ce sujet. Après l'examen du comité des ressources humaines, la banque entend publier un résumé des mesures prises par le comité des ressources humaines ainsi qu'une explication des modifications apportées à la rémunération des hauts dirigeants de la banque. La banque fournira cette information dans les six mois suivant l'assemblée des actionnaires pertinente et, quoi qu'il en soit, au plus tard à la date de la prochaine circulaire de sollicitation de procurations.

À l'assemblée des actionnaires de 2011 de la banque, près de 93 % des actionnaires ont voté en faveur de la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants. Le comité des ressources humaines et le conseil continueront d'examiner les commentaires des actionnaires relativement aux questions de rémunération et d'en tenir compte, et ils maintiendront les pratiques actuelles ayant trait aux discussions avec les actionnaires et à l'engagement de ces derniers. Nous apprécions toujours les commentaires et les questions que nous adressent nos actionnaires à l'égard des pratiques en matière de rémunération de nos hauts dirigeants. Pour nous transmettre leurs questions ou leurs commentaires sur la rémunération des hauts dirigeants, les actionnaires sont invités à communiquer avec nous à l'aide des coordonnées figurant à la fin de la présente annexe à la rubrique « Communications avec les parties intéressées ».

Le conseil confirme que les pratiques actuelles de la banque donnent essentiellement les mêmes résultats que ceux du Model Shareholder Engagement et de la « Say on Pay » Policy for Boards of Directors de la CCSGE.

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 2008. 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 verbal 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 le conseil 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 renonciation n'a été accordée au cours de l'exercice 2011.

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 des questionnaires dans lesquels ils doivent indiquer leurs autres liens commerciaux et les autres sociétés ou entités avec qui ils ont des liens. Les réponses fournies aident le conseil et la direction à cerner au préalable les situations de conflit d'intérêts. Le conseil respecte également toutes les exigences de la Loi sur les banques à l'égard des conflits d'intérêts.

Dans le cadre de son engagement à soutenir 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 décembre 2011, le conseil a approuvé l'apport de modifications 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, une activité frauduleuse soupçonnée ou 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 au chef de l'audit de la banque ou faire part de leurs préoccupations concernant la conformité avec la réglementation au groupe de la conformité. 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 – Préoccupations des clients, à l'aide des coordonnées figurant ci-dessous à la rubrique « Communications avec les parties intéressées ».

Communications avec les parties intéressées

Administrateurs indépendants : quiconque souhaite correspondre directement avec les administrateurs indépendants peut écrire à l'adresse suivante : Chairman of the Board of Directors, The Bank of Nova Scotia, 44 King Street West, Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1.

Vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants : les actionnaires qui souhaitent poser des questions ou faire des commentaires sur la rémunération des hauts dirigeants peuvent envoyer un courriel à executive.compensation@scotiabank.com. Vous pouvez aussi envoyer vos questions et commentaires par la poste à l'adresse suivante : Chair of the Human Resources Committee of the Board of Directors, The Bank of Nova Scotia, 44 King Street West, Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1. La banque répondra à la correspondance reçue et affichera périodiquement un résumé des commentaires reçus et de ses réponses dans la section portant sur les relations avec les investisseurs de son site Web (www.banquescotia.com) à la rubrique « Rapport annuel et assemblée annuelle ».

Préoccupations : les parties externes peuvent également signaler leurs préoccupations, notamment celles ayant trait à la communication de l'information financière, en écrivant à l'adresse suivante : Office of the President – Customer Concerns, The Bank of Nova Scotia, 44 King Street West, Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1, en composant le 416 933-1780 ou (sans frais) le 1 877 700-0044, ou encore en transmettant un courriel à mail.president@scotiabank.com.

Questions : le service Relations avec les investisseurs et le site Web de la banque fournissent des renseignements aux investisseurs, aux clients et aux autres parties intéressées. Vous trouverez les coordonnées de notre service Relations avec les investisseurs sur la page Centre des médias du site Web de la banque situé à www.scotiabank.com, sous l'onglet « Centre des médias – Personnes-ressources ». Les demandes provenant des médias ou du grand public sont habituellement dirigées vers notre service Affaires publiques, internes et gouvernementales, dont les coordonnées figurent sur le site Web www.banquescotia.com à la page Relations avec les médias.

Plaintes des clients : 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, à l'adresse indiquée ci-dessus à la sous-rubrique « Préoccupations ». 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.

NORMES D'INDÉPENDANCE DES ADMINISTRATEURS

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

1. Un administrateur n'est pas indépendant dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- l'administrateur est ou a été au cours des trois dernières années un employé ou un haut dirigeant de la banque ou d'une filiale ou si un membre de sa famille immédiate est ou a été au cours des trois dernières années un haut dirigeant de la banque ou d'une filiale;
- l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate a reçu (à l'égard de services rendus à titre de membre de la direction) pendant une période de 12 mois au cours des trois dernières années plus du moindre de 75 000 \$ CA ou de 120 000 \$ US à titre de rémunération directe versée par la banque ou une filiale, à part les allocations de présence attribuables à sa qualité d'administrateur ou de membre d'un comité, et à part les prestations de retraite ou autres formes de rémunération différée à l'égard de services passés (pour autant qu'une telle rémunération ne soit en aucune façon conditionnelle à la continuation des services);
- a) l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate est actuellement associé d'un cabinet d'auditeurs internes ou externes de la banque ou d'une filiale; b) l'administrateur est actuellement un employé d'un tel cabinet; c) un membre de la famille immédiate de l'administrateur est actuellement un employé d'un tel cabinet et travaille personnellement à l'audit de la banque ou d'une filiale, ou le conjoint ou la conjointe de l'administrateur, son enfant ou un enfant issu d'un mariage antérieur de son conjoint ou de sa conjointe demeurant à la même adresse que l'administrateur, est un employé d'un tel cabinet et participe à des missions d'audit, d'attestation ou de conformité fiscale (mais non de planification fiscale) du cabinet ou d) l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate a été au cours des trois dernières années associé ou employé d'un tel cabinet et a personnellement travaillé à des missions d'audit de la banque ou d'une filiale au cours de cette période;
- l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate est ou a été au cours des trois dernières années employé à titre de membre de la haute direction d'une autre société dont le comité de rémunération compte ou a compté parmi ses membres l'un des membres de la haute direction actuels de la banque ou d'une filiale;
- l'administrateur est actuellement un employé, ou un membre de sa famille immédiate est actuellement un haut dirigeant, d'une société qui, à l'égard de biens ou de services, a versé à la banque ou à une filiale ou reçu de la banque ou d'une filiale des paiements dont le montant, pour l'un des trois derniers exercices financiers, dépasse 1 million de dollars américains ou 2 % des produits bruts consolidés de cette société, selon le plus élevé des deux (étant entendu que les apports à des organismes exonérés d'impôt ne sont pas considérés comme des paiements à de telles fins);
- l'administrateur fait partie du « groupe » de la banque au sens du *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)* adopté en vertu de la *Loi sur les banques* (Canada).

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

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

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

L'acceptation indirecte par un membre du comité d'audit d'honoraires de consultation ou d'une autre forme de rémunération comprend l'acceptation de ces honoraires ou de cette rémunération par un conjoint, un enfant mineur ou un enfant issu d'un mariage antérieur du conjoint ou de la jointe, ou encore par un enfant ou un enfant issu d'un mariage antérieur du conjoint ou de la jointe qui vit à la même adresse que le membre du comité d'audit, ou par une entité dont ce membre du comité d'audit est un associé, un membre, un dirigeant comme le directeur général occupant un poste comparable ou un membre de la direction, ou encore le titulaire d'un poste similaire (sauf la fonction de commanditaire, de membre non dirigeant et des fonctions similaires qui, dans chaque cas, ne jouent aucun rôle actif dans la prestation de services à l'entité) et qui fournit des services de comptabilité, de consultation et juridiques, ou des conseils financiers, à la banque ou à une filiale de cette dernière.

Le conseil détermine si les administrateurs respectent ces normes catégoriques d'indépendance et fait connaître publiquement ses conclusions chaque année, avant qu'ils se portent candidats en vue de leur réélection au conseil. Le conseil examinera les relations telles que les opérations bancaires, de prêt ou autres de l'administrateur avec la banque ou le rôle que joue un administrateur dans une organisation caritative qui a reçu un certain niveau de contributions de la banque. Pour ce qui est de toute relation que la rubrique 1 des normes ci-dessus ne vise pas, les administrateurs qui respectent ces normes détermineront si la relation est importante et si, par conséquent, l'administrateur est indépendant. La banque communiquera les motifs sur lesquels le conseil d'administration se sera fondé pour déterminer qu'une relation n'est pas importante en dépit du fait qu'elle ne respecte pas les normes catégoriques énoncées ci-dessus.

www.banquescotia.com

44 King Street West, Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1



MD Marque déposée de La Banque de Nouvelle-Écosse.

