

AVIS DE CONVOCATION À LA 179^e
**assemblée annuelle des
actionnaires et circulaire de
solicitation de procurations**



Le 5 avril 2011



Votre participation est importante
prenez quelques instants pour voter.

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

À l'attention de nos actionnaires

Nous vous invitons à assister à notre 179^e assemblée annuelle des actionnaires, qui aura lieu au Halifax Marriott Harbourfront Hotel, à Halifax (Nouvelle-Écosse), à 10 h (heure locale), le mardi 5 avril 2011. 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 2010 et de vous donner un aperçu de nos projets d'avenir. Nous espérons que vous pourrez vous joindre à nous.

Veillez 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 de directives concernant le vote ci-joint, pour voter avant l'assemblée. Il est important que vous exerciez les droits de vote afférents 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.

Veillez 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	3
Élection des administrateurs	3
Nomination des vérificateurs	4
Modification du règlement administratif n° 1	5
Modifications du régime d'options d'achat d'actions	5
Vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants	6
Propositions des actionnaires	7
Candidats aux postes d'administrateur	8

Rémunération des administrateurs

Rémunération des administrateurs	17
--	----

Gouvernance

Réglementation de la gouvernance	22
La gouvernance en bref	22
Rapports des comités	23
Comité de vérification et de révision	23
Comité de gouvernance et du régime de retraite	24
Comité de direction et d'évaluation des risques	26
Comité des ressources humaines	27

Rémunération de la haute direction — analyse de la rémunération

Les meilleures pratiques en matière de rémunération de la haute direction en bref	29
Lettre adressée aux actionnaires	30
Rémunération des membres de la haute direction visés : éléments nouveaux de 2010	31
À propos de la rémunération de la haute direction à la Banque Scotia	33
Renseignements détaillés sur la rémunération de la haute direction	37
Tableau sommaire de la rémunération	46
Attributions en vertu d'un régime incitatif	47
Prestations en vertu d'un régime de retraite	51
Cessation des fonctions : incidences sur la rémunération	53
Autres mises à jour en 2010	57
Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	59

Autre information

Assurance de la responsabilité civile des administrateurs et dirigeants	61
Information supplémentaire	61
Approbation des administrateurs	61

Annexe A

Propositions soumises par des actionnaires	62
--	----

Appendice 1

Déclaration sur les règles en matière de gouvernance	68
--	----

Appendice 2

Normes d'indépendance des administrateurs	79
---	----

AVIS DE CONVOCATION À NOTRE 179^e ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

Vous êtes invité à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2011.

Date et heure :

le mardi 5 avril 2011
à 10 h (heure locale)

Lieu :

Halifax Marriott Harbourfront Hotel, Nova Scotia Ballroom
1919 Upper Water Street
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 3J5

Notre assemblée aura lieu aux fins suivantes :

États financiers – Vous recevrez les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 et le rapport des vérificateurs connexe.

Administrateurs – Vous élirez les administrateurs qui siégeront à notre conseil. À la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur » qui commence à la page 8, 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.

Vérificateurs – Vous voterez en faveur de la reconduction de KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre de vérificateurs. Le conseil, sur recommandation du comité de vérification et de révision, a proposé la reconduction de KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre de vérificateurs de la banque nommés par les actionnaires. Vous trouverez à la rubrique « Nomination des vérificateurs » 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 2010 et les honoraires que nous lui avons versés. Un représentant de ce cabinet a été invité à l'assemblée annuelle.

Règlements administratifs – Vous serez appelé à examiner une résolution ratifiant la modification de l'article 3.04 ayant trait à la suppression de l'âge obligatoire du départ à la retraite des administrateurs, en raison de l'imposition de nouvelles limites à la durée du mandat des administrateurs.

Régime d'options d'achat d'actions – Vous serez appelé à examiner une résolution approuvant des modifications du régime d'options d'achat d'actions de la banque visant à augmenter le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes de ce régime et indiquant de façon explicite que les modifications des dispositions modificatrices devront être approuvées par les actionnaires.

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 2011 de la Banque. »


Propositions des actionnaires – Vous serez appelé à examiner cinq propositions soumises par deux actionnaires. Ces propositions et nos réponses commencent à la page 62.

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 8 février 2011, il y avait 1 077 332 310 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 4 avril 2011.**

Par ordre du conseil d'administration



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

Toronto (Ontario) Canada
Le 8 février 2011

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 2011, 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 de directives concernant le vote. Si vous n'en faites pas la demande, les rapports trimestriels ne vous seront pas envoyés. Les résultats financiers sont annoncés par communiqué de presse, et les états financiers et les rapports de gestion sont disponibles sur le site Web de la Banque Scotia, 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 afférents 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 n'êtes pas un actionnaire inscrit (un courtier ou un autre intermédiaire détient pour vous les actions dont vous êtes propriétaire véritable), il est possible que vous receviez de votre intermédiaire, avec la présente circulaire de sollicitation de procurations, un formulaire de directives concernant le 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 2011, 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 lieux, 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 8 février 2011 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 8 février 2011. Au 31 janvier 2011, on comptait 1 046 586 034 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 afférents aux actions émises et en circulation de toute catégorie de la banque, ni n'exerce un contrôle ou n'a la haute main sur celles-ci.

Restrictions quant aux droits de vote

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

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

VOTER EN PERSONNE

Les actionnaires inscrits qui assistent à l'assemblée à Halifax le 5 avril 2011 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 afférents à vos actions seront exercés selon vos directives. Si vous ne cochez aucune des cases, votre fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote afférents à vos actions comme il le souhaite (se reporter à la rubrique « Vos droits de vote exercés par procuration » 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 4 avril 2011. 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 : Peter Bessey
Premier vice-président, 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 4 avril 2011, vous pouvez quand même exercer les droits de vote afférents à vos actions, mais vous devez le faire en personne à l'assemblée.

Vos droits de vote exercés par procuration

Si vous avez dûment rempli et signé votre procuration et l'avez transmise à l'agent des transferts avant 17 h (heure avancée de l'Est) le 4 avril 2011, alors votre fondé de pouvoir peut voter en votre nom à l'assemblée. Si vous avez précisé dans le formulaire de procuration comment voter à l'égard d'une question en particulier (en indiquant POUR, CONTRE ou ABSTENTION), alors votre fondé de pouvoir doit exercer en conséquence les droits de vote afférents à vos actions lors du scrutin.

Si vous N'AVEZ PAS précisé comment vous souhaitez voter à l'égard d'une question en particulier, alors votre fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote afférents à vos actions comme il le souhaite.

Si vous avez nommé les personnes désignées dans le formulaire de procuration en tant que votre fondé de pouvoir, à moins de directives contraires, les droits de vote afférents à vos actions seront exercés à l'assemblée de la façon suivante :

- **POUR l'élection en tant qu'administrateurs des candidats dont le nom est indiqué dans la présente circulaire de sollicitation de procurations;**
- **POUR la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre de vérificateurs;**
- **POUR la modification du règlement administratif n° 1;**
- **POUR les modifications du régime d'options d'achat d'actions de la banque;**
- **POUR le vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants (*Say on Pay*);**
- **CONTRE les propositions des actionnaires décrites à l'annexe A.**

Pour de plus amples renseignements sur l'une ou l'autre de ces questions, veuillez vous reporter à la rubrique « Ordre du jour de l'assemblée » à la page 3. Si des modifications sont proposées aux questions décrites dans l'avis de convocation ci-joint ou si l'assemblée est dûment saisie d'autres questions, votre fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote afférents à vos actions comme il le souhaite. 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 de directives contraires du porteur (et si la réglementation l'exige dans certains cas, malgré ces directives).

Seuls les actionnaires inscrits ou leurs fondés de pouvoir dûment nommés peuvent voter à l'assemblée. Les porteurs non inscrits devraient suivre les directives de leurs intermédiaires en ce qui concerne l'exercice des droits de vote. Généralement, les intermédiaires fourniront aux porteurs non inscrits : a) un formulaire de directives concernant le 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 afférents 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 de directives concernant le vote ou sur le formulaire de procuration fourni par l'intermédiaire. Ils doivent suivre attentivement les directives de ce dernier pour la remise du formulaire signé ou sur les autres méthodes de réponse.

NOMBRE DE VOIX REQUISES POUR 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 de directives concernant le 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 de mandataires moyennant un coût minime.

ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés et le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 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 14 candidats proposés à l'élection en tant qu'administrateurs, qu'a recommandés au conseil le comité de gouvernance et du régime de retraite, sont indiqués à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur », qui commence à la page 8.

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

À moins de directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR les 14 candidats mentionnés aux pages 8 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 VÉRIFICATEURS

KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. a agi en tant que nos covérificateurs de manière continue depuis 1992 et sont devenus nos seuls vérificateurs le 3 mars 2006, au moment où les actionnaires ont renouvelé leur mandat à notre assemblée annuelle.

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

La direction propose de reconduire KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre de vérificateurs 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 vérificateurs nommés par les actionnaires

Le comité de vérification et de révision a adopté des politiques et des procédures (les « politiques ») pour l'approbation préalable des services fournis par les vérificateurs nommés par les actionnaires de la banque. Les politiques ont pour objectif de définir la gamme des services qui peuvent être offerts par les vérificateurs nommés par les actionnaires de la banque et de faire en sorte que leur indépendance ne soit pas compromise par la prestation d'autres services. Les politiques stipulent que le comité de vérification et de révision doit approuver préalablement ce qui suit :

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

Les vérificateurs nommés par les actionnaires de la banque ne doivent pas participer à la prestation de services-conseils en fiscalité ou d'autres services non liés à la vérification, sans l'approbation préalable du comité de vérification et de révision. Les politiques dressent également la liste des services approuvés au préalable, y compris certains services de vérification, services liés à la vérification et services non liés à la vérification limités qui sont compatibles avec les exigences en matière d'indépendance de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (la « loi Sarbanes-Oxley »), les normes d'indépendance canadiennes visant les vérificateurs et les obligations légales applicables. Les politiques s'appliquent à la banque, à ses filiales et aux entités qui doivent être consolidées par la banque. Le comité de vérification et de révision examine et approuve les politiques au moins une fois l'an. Les politiques ne délèguent à la direction de la banque aucune des responsabilités du comité de vérification et de révision.

Honoraires versés aux vérificateurs nommés par les actionnaires

Les honoraires versés par la banque aux vérificateurs nommés par les actionnaires, KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l., pour les exercices terminés les 31 octobre 2010 et 31 octobre 2009 se sont établis comme suit :

POUR LES EXERCICES FINANCIERS (EN MILLIONS DE DOLLARS)	2010	2009
Services de vérification	18,0 \$	16,6 \$
Services liés à la vérification	0,6	0,6
Services-conseils en fiscalité autres que de vérification	0,1	0,1
Autres services non liés à la vérification	0,2	0,7
	18,9 \$	18,0 \$

Voici la nature de ces services :

- les services de vérification ont généralement trait aux vérifications et à l'examen réglementaires d'états financiers, ainsi qu'aux services liés aux déclarations d'enregistrement, aux prospectus, aux rapports périodiques et aux autres documents déposés auprès des autorités de réglementation des valeurs mobilières ou aux autres documents diffusés dans le cadre de placements de titres;
- les services liés à la vérification comprennent des services d'attestation exigés par les organismes de réglementation qui n'ont pas de lien direct avec les états financiers, l'examen des contrôles et procédures relativement à l'information réglementaire, la vérification des régimes d'avantages sociaux des employés, d'autres entités affiliées et d'organismes de placement collectif, des 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 relatifs à l'acquisition d'une nouvelle entité, de même que les services de consultation et de formation relatifs à l'information comptable et financière en vertu des Normes internationales d'information financière;
- les services-conseils en fiscalité autres que de vérification 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, à un examen destiné à établir la conformité à une entente intervenue avec les autorités fiscales et à la préparation de déclarations fiscales de personnes qui n'occupent pas des fonctions liées à la présentation de l'information financière et à la comptabilité;

- les autres services non liés à la vérification constituent principalement en la traduction d'états financiers de l'anglais vers d'autres langues et en la révision de cette traduction. En 2009, ces services comprenaient également la préparation de sondages portant sur les salaires versés au sein du secteur d'activité.

MODIFICATION DU RÈGLEMENT ADMINISTRATIF N° 1

Le conseil, à sa réunion du 3 décembre 2010, a adopté une modification du règlement administratif n° 1 en supprimant l'article 3.04, qui prévoyait que tout administrateur élu devait obligatoirement prendre sa retraite à 70 ans. Le conseil a modifié le règlement administratif n° 1 dans le cadre de l'adoption de limites de la durée du mandat des administrateurs. À sa réunion du 3 décembre 2010, le conseil a approuvé les nouvelles limites suivantes de la durée du mandat des administrateurs qui prendront effet le 1^{er} avril 2011. À compter du 1^{er} avril 2011, les administrateurs actuels prendront 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 nouveaux administrateurs, quant à eux, prendront 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. Le règlement administratif n° 1 de la banque ne renfermera plus de dispositions portant sur l'âge obligatoire du départ à la retraite et l'article 3.04, dans sa version modifiée, sera ainsi libellé :

3.04 Âge du départ à la retraite – article supprimé.

La résolution suivante sera présentée aux actionnaires aux fins d'examen à l'assemblée :

« Il est résolu que l'article 3.04 du règlement administratif n° 1 de La Banque de Nouvelle-Écosse, dans sa version modifiée par le conseil d'administration le 3 décembre 2010, soit par les présentes ratifié ».

Pour prendre effet, la présente résolution doit être adoptée à la majorité des voix exprimées par les actionnaires ou leur fondé de pouvoir à l'assemblée. Si elle n'est pas adoptée, le règlement administratif n° 1 sera en vigueur dans sa forme antérieure.

Sauf indication contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter POUR la résolution ratifiant l'article 3.04 du règlement administratif, dans sa version modifiée.

MODIFICATIONS DU RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS

En 1994, le régime d'options d'achat d'actions de la banque a été approuvé par les actionnaires et les organismes de réglementation compétents. Ce régime offre à certains employés des possibilités de rémunération qui encouragent la propriété d'actions et accroissent la capacité de la banque d'attirer et de conserver des employés clés, ainsi que de récompenser les réalisations importantes. (Se reporter à la rubrique « Renseignements détaillés sur la rémunération de la haute direction – Renseignements détaillés sur la rémunération de la haute direction – Incitatifs à long terme (options d'achat d'actions) » qui commence à la page 43 pour connaître les modalités générales du régime d'options d'achat d'actions).

Les actionnaires ont autorisé l'émission de 114 000 000 d'actions ordinaires de la banque aux termes du régime d'options d'achat d'actions depuis son établissement. Ils ont approuvé la dernière hausse du nombre d'actions pouvant être émises aux termes de ce régime en 2004, année où l'émission de 8 000 000 d'actions ordinaires supplémentaires a été approuvée. Jusqu'à ce jour, 105 929 631 options ont été attribuées, compte non tenu des options perdues ou annulées. L'exercice des options s'est soldé par l'émission de 83 005 931 actions ordinaires de la banque. À l'heure actuelle, des options permettant d'émettre 8 070 369 actions ordinaires de la banque demeurent disponibles aux fins d'attribution.

En décembre 2009, la banque a cessé d'attribuer des options d'achat d'actions assorties d'une composante alternative de droits à la plus-value d'actions, qui nuisait à la capacité de la banque de gérer efficacement le régime d'options d'achat d'actions. D'après le nombre actuel d'options disponibles aux fins d'attribution, le taux d'absorption actuel et la méthodologie d'attribution de la banque, on projette d'augmenter de 15 000 000 le nombre d'actions ordinaires de la banque disponibles aux fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions afin de pouvoir continuer à offrir ce régime au cours des prochaines années. Cette modification du régime d'options d'achat d'actions a été approuvée par le conseil d'administration le 3 décembre 2010 et est conditionnelle à l'approbation des actionnaires et des organismes de réglementation.

Si les actionnaires approuvent la modification à l'assemblée, le nombre total d'actions ordinaires de la banque réservées aux fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions, déduction faite des options qui auront été exercées, représenterait environ 4,4 % du nombre total d'actions ordinaires de la banque émises et en circulation. Le nombre d'actions

ordinaires de la banque émises en faveur d'initiés aux termes de l'exercice d'options au cours d'une année 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 tous autres arrangements en matière de rémunération à base de titres de participation des hauts dirigeants de la banque.

Aux fins de clarification de la pratique de la Banque et des exigences actuelles des organismes de réglementation, il est proposé que les dispositions modificatrices du régime d'options d'achat d'actions de la banque soient modifiées de sorte qu'elles exigent que toute modification des dispositions modificatrices soit expressément approuvée par les actionnaires. Le conseil d'administration a approuvé cette modification du régime d'options d'achat d'actions de la banque le 25 janvier 2011, sous réserve de l'approbation des actionnaires et des organismes de réglementation.

Pour prendre effet, la modification portant sur l'augmentation du nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions et la modification des dispositions modificatrices doivent être approuvées par voie de résolution adoptée à la majorité des voix exprimées par les actionnaires à l'assemblée.

La résolution suivante sera présentée aux fins d'examen par les actionnaires à l'assemblée :

« Il est résolu que soient par les présentes approuvées les modifications du régime d'options d'achat d'actions de la banque prévoyant ce qui suit :

- i) une augmentation de 15 000 000 du nombre d'actions ordinaires de La Banque de Nouvelle-Écosse pouvant être émises à l'exercice d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la banque;
- ii) l'approbation par les actionnaires de toute modification des dispositions modificatrices du régime d'options d'achat d'actions de la banque.

Sauf indication contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter POUR la résolution portant sur la modification du régime d'options d'achat d'actions visant à augmenter le nombre d'actions pouvant être émises aux termes de ce régime et sur toute modification des dispositions modificatrices du régime d'options d'achat d'actions. »

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 2011 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. Nous constatons que les actionnaires ont appuyé à près de 97 % la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants de la banque lors du vote consultatif tenu à cet égard à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2010. 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. 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 78 et à la rubrique « Communications avec les parties intéressées » figurant à la page 79 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 des Model Shareholder Engagement and « Say on Pay » Policy of Boards of Directors de la Canadian Coalition for Good Governance (la « CCGG »).

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 DES ACTIONNAIRES

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

- il est proposé que le conseil d'administration se dote d'une politique visant à atteindre la parité au sein du conseil au plus tard dans 10 ans;
- il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique stipulant le ratio d'équité interne comparant la rémunération des salariés et celle des hauts dirigeants qu'il juge « éthiquement acceptable » et qu'il le justifie dans la circulaire de sollicitation de procurations;
- il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique stipulant que la Banque s'engage à se départir de toutes ses filiales et succursales dans les paradis fiscaux;
- il est proposé que les actionnaires obtiennent davantage d'information en regard du groupe de référence utilisé pour comparer le degré de compétitivité de la rémunération des hauts dirigeants;
- il est proposé que le comité des ressources humaines communique les cibles individuelles servant à établir certaines mesures de la rémunération des hauts dirigeants afin de mieux montrer que la politique en matière de rémunération repose sur le principe de versement d'une rémunération en fonction du rendement.

Si ces cinq propositions sont soumises à l'assemblée, à moins de directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter CONTRE chacune 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 2010.



Ronald A. Brenneman
Calgary (Alberta)
Canada

Administrateur depuis 2000

Indépendant

Âge : 64 ans

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

Domaines de compétences :

Pétrole et gaz naturel
Finances
Gestion

Expert financier
designé du comité de vérification

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.		
Vérification et révision	6 sur 6	100 %	WestJet Airlines Ltd.		
Ressources humaines	7 sur 7	100 %	Ithaca Energy Inc.		
Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2006 à 2010)					
Petro-Canada					

Titres de la banque détenus :						
Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat	
2010	76 502	38 888	115 390	6 308 371 \$	oui	
2009	76 061	34 059	110 120	4 982 930 \$	oui	
Variation	441	4 829	5 270	1 325 441 \$		

Options attribuées aux administrateurs détenues :					
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice	Nombre total d'options non exercées		Valeur globale des options dans le cours
10 décembre 2001	10 décembre 2011	24,675 \$	4 000		119 980 \$
6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400 \$	4 000		121 080 \$

Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 6 549 431 \$ en 2010, 5 294 430 \$ en 2009



C.J. Chen
Singapour

Administrateur depuis 1990

Indépendant

Âge : 65 ans

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

Domaines de compétences :

Droit
Affaires internationales
Sociétés 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, 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 %	Polo Ralph Lauren Sourcing Company Limited		
Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2006 à 2010)					
Wearnes International (1994) Limited					

Titres de la banque détenus :						
Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat	
2010	33 624	22 347	55 971	3 059 935 \$	oui	
2009	33 624	18 607	52 231	2 363 453 \$	oui	
Variation	0	3 740	3 740	696 482 \$		

Options attribuées aux administrateurs détenues :					
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice	Nombre total d'options non exercées		Valeur globale des options dans le cours
S.O.					

Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 3 059 935 \$ en 2010, 2 674 953 \$ en 2009



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

Administrateur depuis 2010

Indépendant

Âge : 67 ans

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2014

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. Il est membre du conseil d'administration de l'Institut C. D. Howe (président) et de l'Institut Canadien de Recherches Avancées (vice-président). 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.

Conseil et comités		Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes	
Conseil		5 sur 5	100 %	Canadian Utilities Limited	
Direction et évaluations des risques		6 sur 6	100 %	Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2006 à 2010) 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
2010	3 000	1 013	4 013	219 391 \$	non
2009	2 000	s.o.	2 000	90 500 \$	s.o.
Variation	1 000	1 013	2 013	128 891 \$	
Options attribuées aux administrateurs détenus :					
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice	Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours	
s.o.					

Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 219 391 \$ en 2010, s.o. en 2009



N. Ashleigh Everett
Winnipeg (Manitoba)
Canada

Administratrice depuis 1997

Indépendante

Âge : 54 ans

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2027

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., qui exerce ses activités sous la dénomination Corpell's Water, entreprise de purification d'eau spécialisée en livraison d'eau embouteillée à domicile et au bureau. 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 et de Winnipeg Harvest Inc., organisme sans but lucratif. 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 2006 à 2010) s.o.	
Ressources humaines		7 sur 7	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
2010	14 863	31 429	46 292	2 530 784 \$	oui
2009	12 308	26 690	38 998	1 764 660 \$	oui
Variation	2 555	4 739	7 294	766 124 \$	
Options attribuées aux administrateurs détenus :					
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice	Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours	
10 décembre 2001	10 décembre 2011	24,675 \$	4 000	119 980 \$	
6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400 \$	4 000	121 080 \$	

Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 2 771 844 \$ en 2010, 2 076 160 \$ en 2009



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

Administrateur depuis 1999

Indépendant

Âge : 66 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, propriétaire des Vancouver Canadians, équipe de ligue mineure de baseball. Il a obtenu son B.A. de l'université de la Colombie-Britannique et son M.B.A. de l'université de la Californie, à Berkeley. En 2000, il a obtenu un doctorat honorifique en droit de l'université Simon Fraser. Il est officier de l'Ordre du Canada et titulaire de l'Ordre de la Colombie-Britannique.

M. Kerr est président du conseil de la Vancouver Foundation, 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 2006 à 2010)		
Ressources humaines (président)	7 sur 7	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
2010	11 800	36 255	48 055	2 627 167 \$	oui
2009	11 800	33 130	44 930	2 033 083 \$	oui
Variation	0	3 125	3 125	594 084 \$	
Options attribuées aux administrateurs détenus :					
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice	Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours	
9 mars 2001	9 mars 2011	20,950 \$	1 000	33 720 \$	
10 décembre 2001	10 décembre 2011	24,675 \$	4 000	119 980 \$	
6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400 \$	4 000	121 080 \$	
Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 2 901 947 \$ en 2010, 2 344 583 \$ en 2009					



L'honorable Michael J.L. Kirby, O.C.
Ottawa (Ontario)
Canada

Administrateur depuis 2000

Indépendant

Âge : 69 ans

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2012

Domaines de compétences :

Politique publique
Finances
Mathématiques

M. Kirby est président de la Commission de la santé mentale du Canada et administrateur de sociétés. Il a été membre du Sénat du Canada entre 1984 et 2006. Il est titulaire d'un B.Sc. et d'une M.A. en mathématiques de l'université Dalhousie, ainsi que d'un Ph.D. en mathématiques appliquées de l'université Northwestern. L'université Dalhousie, l'université Simon Fraser, l'Université York et l'Université Carleton lui ont également décerné un doctorat honorifique en droit. Il est officier de l'Ordre du Canada.

Jusqu'en 2005, M. Kirby a été vice-président du conseil du Conseil de surveillance de la normalisation comptable. Auparavant, M. Kirby a été président du Comité sénatorial permanent des banques et du commerce, comité sénatorial qui s'occupe de toutes les questions touchant la législation et la réglementation des entreprises, et il a été président du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie.

Conseil et comités		Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes	
Conseil	9 sur 9	100 %	Extencicare Real Estate Investment Trust		
Vérification et révision (président)	6 sur 6	100 %	Immunovaccine Inc. (président du conseil)		
Direction et évaluation des risques	10 sur 10	100 %	Indigo Books & Music Inc.		
			MDC Partners Inc.		
			Just Energy Group Inc.		
			Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2006 à 2010)		
			Brainhunter Inc.		
			CPI Plastics Group Limited		
			Extencicare Inc.		
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
2010	1 584	44 768	46 352	2 534 064 \$	oui
2009	1 562	38 935	40 497	1 832 489 \$	oui
Variation	22	5 833	5 855	701 575 \$	
Options attribuées aux administrateurs détenus :					
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice	Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours	
10 décembre 2001	10 décembre 2011	24,675 \$	4 000	119 980 \$	
6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400 \$	4 000	121 080 \$	
Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 2 775 124 \$ en 2010, 2 143 989 \$ en 2009					



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

Administrateur depuis 1994

Indépendant

Âge : 66 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.
Direction et évaluation des risques	10 sur 10 100 %	Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2006 à 2010)
Gouvernance et régime de retraite (membre)	2 sur 2 100 %	Inco Limitée
Gouvernance et régime de retraite (membre d'office)	2 sur 2 100 %	MDS Inc.

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
2010	13 087	45 662	58 749	3 211 808 \$	oui
2009	12 704	38 098	50 802	2 298 791 \$	oui
Variation	383	7 564	7 947	913 017 \$	

Options attribuées aux administrateurs détenus :					
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice	Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours	
s.o.					

Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 3 211 808 \$ en 2010, 2 298 791 \$ en 2009



Thomas C. O'Neill
Toronto (Ontario)
Canada

Administrateur depuis 2008

Indépendant

Âge : 65 ans

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

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)
Vérification 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 2006 à 2010)
		Dofasco Inc.

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	Respects les lignes directrices concernant l'actionnariat
2010	11 300	7 886	19 186	1 048 899 \$	oui
2009	11 300	4 343	15 643	707 846 \$	oui
Variation	0	3 543	3 543	341 053 \$	

Options attribuées aux administrateurs détenus :					
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice	Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours	
s.o.					

Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 1 048 899 \$ en 2010, 707 846 \$ en 2009



Alexis E. Rovzar de la Torre
Greenwich (Connecticut)
États-Unis

Administrateur depuis 2005

Indépendant

Âge : 59 ans

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2022

Domaines de compétences :

Droit
Affaires internationales

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

M. Rovzar consacre beaucoup de temps à des activités philanthropiques au Mexique et à l'étranger. Il est membre actif du conseil de Procura, A.C., d'Appleseed, de Reintegra, A.C., de ProVivah, d'Endeavor Mexico, de la Chambre de commerce États-Unis-Mexique, de la Americas Society, du Council of the Americas, à New York, du conseil d'administration du Philharmonic Orchestra of the Americas et du conseil d'administration de Qualitas of Life Foundation, à New York. Il est également membre du conseil de l'International Overseers de la Tufts University et du Center on Philanthropy of Indiana University, et de l'Institut de médiation du Mexique, ainsi que d'autres organisations professionnelles.

Conseil et comités	Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes		
Conseil	9 sur 9	100 %	Coca-Cola Femsa, S.A. (KOF)		
Vérification et révision	6 sur 6	100 %	Fomento Económico Mexico, S.A. (FEMSA)		
Gouvernance et régime de retraite	4 sur 4	100 %	Grupo BIMBO, S.A.		

Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2006 à 2010)

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
2010	15 550	0	15 550	850 119 \$	oui
2009	12 388	0	12 388	560 557 \$	oui
Variation	3 162	0	3 162	289 562 \$	

Options attribuées aux administrateurs détenus :					
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice	Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours	
s.o.					

Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 850 119 \$ en 2010, 560 557 \$ en 2009



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

Administratrice depuis 2008

Indépendante

Âge : 58 ans

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

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, du Forum des politiques publiques et du Conseil international 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 et 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.		
Vérification et révision	6 sur 6	100 %	Ancienne administratrice des sociétés ouvertes suivantes (de 2006 à 2010)		
Ressources humaines	6 sur 7	86 %	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
2010	1 948	7 049	8 997	491 866 \$	
2009	1 948	3 468	5 416	245 074 \$	non
Variation	0	3 581	3 581	246 792 \$	

Options attribuées aux administrateurs détenus :					
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice	Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours	
s.o.					

Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 491 866 \$ en 2010, 245 074 \$ en 2009



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

Administrateur depuis 1986

Indépendant

Âge : 68 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 en 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, membre du conseil des fiduciaires de la Ernest C. Manning Awards Foundation de Calgary, administrateur et président du conseil du Canadian Center for Ethics in Public Affairs (CCEPA), administrateur de la Dalhousie Medical Research Foundation et cadre résident et membre du conseil consultatif de la Faculté de gestion de l'université Dalhousie.

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 2006 à 2010)	
Ressources humaines		7 sur 7	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
2010	54 387	40 568	94 955	5 191 190 \$	oui
2009	75 253	37 278	112 531	5 092 028 \$	oui
Variation	(20 866)	3 290	(17 576)	99 162 \$	
Options attribuées aux administrateurs détenus :					
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice	Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours	
10 décembre 2001	10 décembre 2011	24,675 \$	4 000	119 980 \$	
6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400 \$	4 000	121 080 \$	
Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 5 432 250 \$ en 2010, 5 403 528 \$ en 2009					



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

Administrateur depuis 1999

Indépendant

Âge : 53 ans

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2027

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.

M. Sobey est membre du conseil des gouverneurs de l'université St. Mary's.

Conseil et comités		Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes	
Conseil		9 sur 9	100 %	Fiducie de placement immobilier Crombie	
Vérification et révision		6 sur 6	100 %	Empire Company Limited	
Gouvernance et régime de retraite		4 sur 4	100 %	Sobey's Inc. Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2006 à 2010) Emera Incorporated Nova Scotia Power Incorporated Fonds de revenu Wajax	
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
2010	26 000	37 816	63 816	3 488 821 \$	oui
2009	20 000	33 137	53 137	2 404 449 \$	oui
Variation	6 000	4 679	10 679	1 084 372 \$	
Options attribuées aux administrateurs détenus :					
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice	Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours	
10 décembre 2001	10 décembre 2011	24,675 \$	4 000	119 980 \$	
6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400 \$	4 000	121 080 \$	
Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 3 729 881 \$ en 2010, 2 715 949 \$ en 2009					



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

Âge : 61 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 commercialisation des marques et des biens de consommation. Elle a obtenu son baccalauréat ès arts de l'université du Michigan et a suivi le programme de gestion Total Quality de l'université Washington.

M^{me} Thomas est présentement membre du conseil d'administration de 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 Santé grand public (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.		
Vérification et révision	6 sur 6	100 %	Ancienne administratrice des sociétés ouvertes suivantes (de 2006 à 2010)		
Ressources humaines	7 sur 7	100 %	Spectrum Brands, Inc.		

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
2010	13 021	0	13 021	711 858 \$	oui
2009	10 907	0	10 907	493 542 \$	oui
Variation	2 114	0	2 114	218 316 \$	

Options attribuées aux administrateurs détenus :			Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice		
s.o.				

Valeur à risque totale (actions ordinaires, UADA et options attribuées aux administrateurs) : 711 858 \$ en 2010, 493 542 \$ en 2009



Richard (Rick) E. Waugh
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis 2003
Non indépendant

Âge : 63 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 siège au conseil d'administration de la International Monetary Conference (IMC) et a récemment été élu vice-président de celle-ci pour le mandat de 2011. Il est également vice-président du conseil de l'Institut international de la finance (IIF) et agit à titre de fiduciaire pour les comités de l'IIF relatifs aux principes de stabilité des mouvements de capitaux dans les marchés émergents. M. Waugh est membre du Council of the Americas et fait partie du comité consultatif international du président du conseil pour la Americas Society. 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 Pékin et du Musée canadien des droits de la personne.

M. Waugh participe depuis longtemps à plusieurs organisations philanthropiques, notamment Centraide de la région de 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 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. Il est également membre de la Miller Thomson Scholarship Foundation et du Pediatric Oncology Group of Ontario (POGO).

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 Americas, pour sa contribution exceptionnelle dans l'hémisphère des Amériques, de même que le prix 2008 Award of Merit of B'nai Brith Canada. En 2009, M. Waugh a reçu le prix Corporate Social Responsibility Award de la Foreign Policy Association de New York. Récemment, le président de la République dominicaine lui a décerné l'Ordre du mérite pour souligner les services distingués offerts dans ce pays.

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 2006 à 2010)		
Inco Limitée					

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
2010	253 865	447 589	701 454	38 348 490 \$	oui
2009	253 671	392 159	645 830	29 223 808 \$	oui
Variation	194	55 430	55 624	9 124 682 \$	

Options attribuées aux administrateurs détenus :			Nombre total d'options non exercées	Valeur globale des options dans le cours
Date d'attribution	Date d'expiration	Prix d'exercice		
s.o.				

Valeur à risque totale (actions ordinaires, UAD et options d'achat d'actions à l'intention des employés) : 76 148 799 \$ en 2010, 54 302 293 \$ en 2009

- 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 54,67 \$ le 29 octobre 2010 et à 45,25 \$ le 30 octobre 2009.
- 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} 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.
- 5 Dans chaque notice biographique, les dates auxquelles l'administrateur ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat ne tiennent pas compte des nouvelles limites de la durée du mandat des administrateurs que le conseil d'administration a adoptées en décembre 2010 et qui prendront effet le 1^{er} avril 2011. Dès leur prise d'effet, les limites applicables à la durée des mandats prolongeront les mandats de MM. O'Neill et Dodge de sorte que chacun d'eux puisse accomplir un mandat de 10 ans et écourteront ceux de MM. Rovzar et Sobey ainsi que de M^{mes} Samarasekera et Everett, qui prendraient tous leur retraite en avril 2021, après l'écoulement d'un mandat de 10 ans à compter de la date de prise d'effet des nouvelles limites applicables à la durée des mandats.

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 13 des 14 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	✓		
Michael J.L. Kirby	✓		
John T. Mayberry	✓		
Thomas C. O'Neill	✓		
Alexis E. Rovzar de la Torre	✓		
Indira V. Samarasekera	✓		
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 (membre) Comité de la caisse de retraite (président)
	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 2010. Les administrateurs ont la possibilité de délibérer à huis clos sans la présence de la direction à chacune des réunions du conseil et des comités. Une période de délibération à huis clos sans la présence de la direction a eu lieu lors de chaque réunion du conseil au cours de l'exercice 2010.

CONSEIL/COMITÉ	NOMBRE DE RÉUNIONS	PRÉSENCE À TOUTES LES RÉUNIONS
Conseil	9	100 %
Comité de vérification 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	7	97,6 %
Nombre total de réunions tenues	36	99,7 %

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

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 2010.

NOM	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DE COMITÉS		PRÉSENCE TOTALE AUX RÉUNIONS	
Ronald A. Brenneman	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CVR) 7 sur 7 (CRH)	100 %	22 sur 22	100 %
C.J. Chen	9 sur 9	100 %	4 sur 4 (CGRR)	100 %	13 sur 13	100 %
David A. Dodge ¹	5 sur 5	100 %	6 sur 6 (CDER)	100 %	11 sur 11	100 %
N. Ashleigh Everett	9 sur 9	100 %	4 sur 4 (CGRR – président) 7 sur 7 (CRH)	100 %	20 sur 20	100 %
John C. Kerr ²	9 sur 9	100 %	10 sur 10 (CDER) 7 sur 7 (CRH – président)	100 %	26 sur 26	100 %
Michael J.L. Kirby ³	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CVR – président) 10 sur 10 (CDER)	100 %	25 sur 25	100 %
John T. Mayberry ⁴	9 sur 9	100 %	2 sur 2 (CGRR) 10 sur 10 (CDER)	100 %	21 sur 21	100 %
Thomas C. O'Neill	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CVR) 4 sur 4 (CGRR)	100 %	19 sur 19	100 %
Elizabeth Parr-Johnston ⁵	4 sur 4	100 %	2 sur 2 (CGRR) 4 sur 4 (CDER)	100 %	10 sur 10	100 %
Alexis E. Rovzar de la Torre	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CVR) 4 sur 4 (CGRR)	100 %	19 sur 19	100 %
Indira V. Samarasekera	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CVR) 6 sur 7 (CRH)	100 % 86 %	21 sur 22	95 %
Allan C. Shaw ⁶	9 sur 9	100 %	10 sur 10 (CDER – président) 7 sur 7 (CRH)	100 %	26 sur 26	100 %
Paul D. Sobey	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CVR) 4 sur 4 (CGRR)	100 %	19 sur 19	100 %
Barbara S. Thomas	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CVR) 7 sur 7 (CRH)	100 %	22 sur 22	100 %
Richard E. Waugh ⁷	9 sur 9	100 %	10 sur 10 (CDER)	100 %	19 sur 19	100 %
PRÉSENCE GLOBALE	126 sur 126	100 %	167 sur 168	99,4 %	293 sur 294	99,7 %

Légende :

CVR – Comité de vérification 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 terminé le 31 octobre 2010.

- 1 M. Dodge a été nommé membre du conseil et du CDER avec prise d'effet le 8 avril 2010. Il a assisté à une réunion du CRH sur invitation à des fins informatives et de formation.
- 2 M. Kerr a assisté à la partie de la réunion du 25 janvier 2010 du CVR qui portait sur la rencontre avec des représentants du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF).
- 3 M. Kirby a assisté à une réunion du CRH sur invitation à des fins informatives et de formation.
- 4 M. Mayberry est membre d'office du CVR et du CRH. Il a assisté à six des six réunions du CVR et à sept des sept réunions du CRH à titre de membre d'office. Il a également assisté à deux des deux réunions du CGRR à titre de membre d'office avant d'être nommé membre avec prise d'effet le 8 avril 2010.
- 5 M^{me} Parr-Johnston a cessé d'être membre du conseil avec prise d'effet le 8 avril 2010.
- 6 M. Shaw a assisté à la partie de la réunion du 25 janvier 2010 du CVR qui portait sur la rencontre avec des représentants du BSIF.
- 7 Mis à part le CDER, M. Waugh n'est membre d'aucun autre comité du conseil; il a assisté à toutes les autres réunions des comités en tant que membre de la direction invité, sauf à la réunion du CRH qui a eu lieu le 28 juin 2010.

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 8 avril 2010, tous les administrateurs actuels étaient présents, sauf M. Dodge.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

La banque a versé à ses administrateurs qui ne sont pas des employés la rémunération suivante au cours de l'exercice 2010 :

- un paiement de base de 30 000 \$ par année et un paiement de base supplémentaire spécial de 90 000 \$ par année versé en actions ordinaires ou en unités d'actions différées à l'intention des administrateurs (une « UADA »);
- un jeton de présence de 2 000 \$ pour chaque présence à une réunion du conseil ou d'un comité;
- une rémunération de 40 000 \$ par année pour le président du comité de vérification et de révision et de 6 000 \$ par année pour les membres de ce comité;
- une rémunération de 25 000 \$ par année pour le président du comité des ressources humaines;
- une rémunération de 20 000 \$ par année pour le président du comité de gouvernance et du régime de retraite ainsi que pour le président du comité de direction et d'évaluation des risques;
- une rémunération de 3 000 \$ par année pour les membres de chacun des autres comités;
- un jeton de présence de 1 000 \$ pour chaque présence à une réunion du comité consultatif régional.

Une rémunération annuelle de 300 000 \$ est versée au président du conseil non dirigeant. Le président du conseil ne reçoit aucune autre rémunération, notamment aucun jeton de présence. M. Waugh, qui est dirigeant de la banque, ne reçoit aucune rémunération en qualité d'administrateur. Les administrateurs sont remboursés des frais de voyage et des autres frais qu'ils engagent pour assister aux réunions ou pour traiter des affaires de la banque. Les administrateurs ne participent à aucun des régimes de retraite ni à aucun autre régime de rémunération de la banque. La totalité de la rémunération versée aux administrateurs est indiquée dans le tableau à la page 18.

Le seul changement de la structure de rémunération qui a été approuvé pour l'exercice 2011 a été la hausse de la rémunération du président du comité de direction et d'évaluation des risques, qui a été portée à 25 000 \$ par année.

Rémunération des administrateurs

La rémunération que les administrateurs ont touchée pour l'exercice 2010, selon les arrangements énoncés à la page 17, est présentée ci-dessous.

Pour 2010, les sommes indiquées ci-dessous dans le tableau « Rémunération des administrateurs pour l'exercice 2010 » 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	AUTRE RÉMUNÉRATION ANNUELLE
David A. Dodge ¹	100 % UADA	100 % en espèces
John C. Kerr	100 % UADA	100 % en espèces
Elizabeth Parr-Johnston ²	100 % UADA	100 % en espèces
Allan C. Shaw	100 % UADA	100 % en espèces
Barbara S. Thomas	100 % RAAA	20 % RAAA + 80 % en espèces

- 1 M. Dodge a été nommé membre du conseil avec prise d'effet le 8 avril 2010.
- 2 M^{me} Parr-Johnston a cessé d'être membre du conseil avec prise d'effet le 8 avril 2010.
- 3 M. Waugh ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur.

Rémunération des administrateurs pour l'exercice 2010

NOM	RÉMUNÉRATION					JETONS DE PRÉSENCE		RÉMUNÉRATION TOTALE GAGNÉE (\$)	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$)	TOTAL (\$)
	PAIEMENT DE BASE (\$)	PAIEMENT SPÉCIAL (\$)	PRÉSIDENT D'UN COMITÉ (\$)	MEMBRE D'UN COMITÉ (\$)	PRÉSIDENT DU CONSEIL NON DIRIGEANT (\$)	RÉUNIONS DU CONSEIL (\$)	RÉUNIONS DE COMITÉS (\$)			
Ronald A. Brenneman	30 000	90 000	–	9 000	–	18 000	26 000	173 000	0	173 000
C.J. Chen ¹	30 000	90 000	–	3 000	–	18 000	8 000	149 000	11 219	160 219
David A. Dodge ²	17 500	52 500	–	1 750	–	10 000	12 000	93 750	0	93 750
N. Ashleigh Everett	30 000	90 000	20 000	3 000	–	18 000	22 000	183 000	0	183 000
John C. Kerr	30 000	90 000	25 000	3 000	–	18 000	38 000	204 000	0	204 000
Michael J.L. Kirby ³	30 000	90 000	40 000	3 000	–	18 000	32 000	213 000	0	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	0	167 000
Elizabeth Parr-Johnston ⁵	12 500	37 500	–	2 500	–	8 000	12 000	72 500	3 361	75 861
Alexis E. Rovzar de la Torre	30 000	90 000	–	9 000	–	18 000	20 000	167 000	0	167 000
Indira V. Samarasekera	30 000	90 000	–	9 000	–	18 000	24 000	171 000	0	171 000
Allan C. Shaw	30 000	90 000	20 000	3 000	–	18 000	34 000	195 000	0	195 000
Paul D. Sobey	30 000	90 000	–	9 000	–	18 000	20 000	167 000	0	167 000
Barbara S. Thomas ⁶	30 000	90 000	–	9 000	–	18 000	26 000	173 000	0	173 000
Richard E. Waugh ⁷	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
TOTAL	360 000	1 080 000	105 000	73 250	300 000	216 000	294 000	2 428 250	21 444	2 449 694

Légende :

CVR – Comité de vérification et de révision

CDER – Comité de direction et d'évaluation des risques

CGRR – Comité de gouvernance et du régime de retraite

CRH – Comité des ressources humaines

- 1 M. Chen a reçu des honoraires de 11 000 \$ US au cours de l'exercice 2010 pour avoir agi à titre d'administrateur de BNS Asia Limited (soit 11 219 \$ CA d'après le taux de change de 1,019885 en vigueur le 29 octobre 2010).
- 2 M. Dodge a été nommé membre du conseil et du CDER avec prise d'effet le 8 avril 2010. Il a assisté à une réunion du CRH sur invitation et n'a reçu aucun jeton de présence en contrepartie.
- 3 M. Kirby a assisté à une réunion du CRH sur invitation et n'a reçu aucun jeton de présence en contrepartie.
- 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^{me} Parr-Johnston a cessé d'être membre du conseil avec prise d'effet le 8 avril 2010. Au moment de son départ à la retraite, elle a reçu un cadeau d'une valeur approximative de 3 361 \$.
- 6 M^{me} Thomas a reçu une tranche de ses honoraires en espèces aux fins d'acquittement des retenues d'impôt applicables aux États-Unis.
- 7 M. Waugh ne reçoit aucun honoraire 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 2010 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 29 octobre 2010) ²
Ronald A. Brenneman ³	4 000	10 décembre 2001	10 décembre 2011	24,675	119 980
	4 000	6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400	121 080
N. Ashleigh Everett ⁴	4 000	10 décembre 2001	10 décembre 2011	24,675	119 980
	4 000	6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400	121 080
John C. Kerr ⁵	1 000	9 mars 2001	9 mars 2011	20,950	33 720
	4 000	10 décembre 2001	10 décembre 2011	24,675	119 980
	4 000	6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400	121 080
Michael J.L. Kirby ⁶	4 000	10 décembre 2001	10 décembre 2011	24,675	119 980
	4 000	6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400	121 080
Allan C. Shaw ⁷	4 000	10 décembre 2001	10 décembre 2011	24,675	119 980
	4 000	6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400	121 080
Paul D. Sobey ⁸	4 000	10 décembre 2001	10 décembre 2011	24,675	119 980
	4 000	6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400	121 080
TOTAL	49 000				1 480 080

1 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.

2 Le 29 octobre 2010, le cours de clôture des actions ordinaires de la banque à la TSX s'établissait à 54,67 \$.

3 Au cours de l'exercice 2010, M. Brenneman a exercé 6 000 options à l'égard de l'attribution du 9 mars 2001.

4 Au cours de l'exercice 2010, M^{me} Everett a exercé 6 000 options à l'égard de l'attribution du 9 mars 2001.

5 Au cours de l'exercice 2010, M. Kerr a exercé 5 000 options à l'égard de l'attribution du 9 mars 2001.

6 Au cours de l'exercice 2010, M. Kirby a exercé 6 000 options à l'égard de l'attribution du 9 mars 2001.

7 Au cours de l'exercice 2010, M. Shaw a exercé 6 000 options à l'égard de l'attribution du 9 mars 2001.

8 Au cours de l'exercice 2010, M. Sobey a exercé 6 000 options à l'égard de l'attribution du 9 mars 2001.

9 Au cours de l'exercice 2010, M. Chen a exercé 6 000 options à l'égard de l'attribution du 9 mars 2001, 4 000 options à l'égard de l'attribution du 10 décembre 2001 et 4 000 options à l'égard de l'attribution du 6 décembre 2002.

Lignes directrices concernant l'actionariat

Le 6 décembre 2007, le conseil d'administration a convenu de rendre plus strictes les lignes directrices de la banque concernant l'actionariat. 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.

Actionariat des administrateurs

Le tableau ci-dessous ventile, en date du 31 octobre 2010, 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 nommé membre du conseil le 8 avril 2010. M. Dodge a choisi de recevoir son paiement spécial sous forme d'UADA et le reste de ses honoraires en espèces. En date du 31 janvier 2011, M. Dodge n'a pas atteint le niveau cible de propriété de 450 000 \$ et il a jusqu'en 2015 pour l'atteindre.

NOM	EXERCICE	NOMBRE D' ACTIONS ORDINAIRES DE LA BANQUE ¹		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		VALEUR TOTALE DES ACTIONS ORDINAIRES DE LA BANQUE ET DES OAAA (\$) ³		VALEUR TOTALE EN TANT QUE MULTIPLE DE L' OBJECTIF CIBLE DE PROPRIÉTÉ ⁴	VALEUR TOTALE EN TANT QUE MULTIPLE DU PAIEMENT DE BASE ⁵
		ORDINAIRES DE LA BANQUE ¹	NOMBRE D' UADA/ UAD	ORDINAIRES DE LA BANQUE ET D' UADA/ UAD	DES UADA/ UAD (\$) ²	NOMBRE D' OAAA EN COURS	VALEUR TOTALE DES OAAA (\$) ³	DES OAAA (\$)			
Ronald A. Brennehan	2010	76 502	38 888	115 390	6 308 371	8 000	241 060	6 549 431	14,6	54,6	
	2009	76 061	34 059	110 120	4 982 930	14 000	311 500	5 294 430	11,8	44,1	
	Variation	441	4 829	5 270	1 325 441	(6 000)	(70 440)	1 255 001			
C.J. Chen	2010	33 624	22 347	55 971	3 059 935	0	0	3 059 935	6,8	25,5	
	2009	33 624	18 607	52 231	2 363 453	14 000	311 500	2 674 953	5,9	22,3	
	Variation	0	3 740	3 740	696 482	(14 000)	(311 500)	384 982			
David A. Dodge ⁶	2010	3 000	1 013	4 013	219 391	s.o.	s.o.	219 391	0,5	1,8	
	2009	2 000	s.o.	2 000	90 500	s.o.	s.o.	90 500	s.o.	s.o.	
	Variation	1 000	1 013	2 013	128 891			128 891			
N. Ashleigh Everett	2010	14 863	31 429	46 292	2 530 784	8 000	241 060	2 771 844	6,2	23,1	
	2009	12 308	26 690	38 998	1 764 660	14 000	311 500	2 076 160	4,6	17,3	
	Variation	2 555	4 739	7 294	766 124	(6 000)	(70 440)	695 684			
John C. Kerr	2010	11 800	36 255	48 055	2 627 167	9 000	274 780	2 901 947	6,5	24,2	
	2009	11 800	33 130	44 930	2 033 083	14 000	311 500	2 344 583	5,2	19,5	
	Variation	0	3 125	3 125	594 084	(5 000)	(36 720)	557 364			
Michael J.L. Kirby	2010	1 584	44 768	46 352	2 534 064	8 000	241 060	2 775 124	6,2	23,1	
	2009	1 562	38 935	40 497	1 832 489	14 000	311 500	2 143 989	4,8	17,9	
	Variation	22	5 833	5 855	701 575	(6 000)	(70 440)	631 135			
John T. Mayberry	2010	13 087	45 662	58 749	3 211 808	0	0	3 211 808	7,1	26,8	
	2009	12 704	38 098	50 802	2 298 791	0	0	2 298 791	5,1	19,2	
	Variation	383	7 564	7 947	913 017	0	0	913 017			
Thomas C. O'Neill	2010	11 300	7 886	19 186	1 048 899	s.o.	s.o.	1 048 899	2,3	8,7	
	2009	11 300	4 343	15 643	707 846	s.o.	s.o.	707 846	1,6	5,9	
	Variation	0	3 543	3 543	341 053			341 053			
Alexis E. Rovzar de la Torre	2010	15 550	0	15 550	850 119	s.o.	s.o.	850 119	1,9	7,1	
	2009	12 388	0	12 388	560 557	s.o.	s.o.	560 557	1,2	4,7	
	Variation	3 162	0	3 162	289 562			289 562			
Indira V. Samarasekera	2010	1 948	7 049	8 997	491 866	s.o.	s.o.	491 866	1,1	4,1	
	2009	1 948	3 468	5 416	245 074	s.o.	s.o.	245 074	0,5	2,0	
	Variation	0	3 581	3 581	246 792			246 792			
Allan C. Shaw	2010	54 387	40 568	94 955	5 191 190	8 000	241 060	5 432 250	12,1	45,3	
	2009	75 253	37 278	112 531	5 092 028	14 000	311 500	5 403 528	12,0	45,0	
	Variation	(20 866)	3 290	(17 576)	99 162	(6 000)	(70 440)	28 722			
Paul D. Sobey	2010	26 000	37 816	63 816	3 488 821	8 000	241 060	3 729 881	8,3	31,1	
	2009	20 000	33 137	53 137	2 404 449	14 000	311 500	2 715 949	6,0	22,6	
	Variation	6 000	4 679	10 679	1 084 372	(6 000)	(70 440)	1 013 932			
Barbara S. Thomas	2010	13 021	0	13 021	711 858	s.o.	s.o.	711 858	1,6	5,9	
	2009	10 907	0	10 907	493 542	s.o.	s.o.	493 542	1,1	4,1	
	Variation	2 114	0	2 114	218 316			218 316			
Richard E. Waugh ⁷	2010	253 865	447 589	701 454	38 348 490	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
	2009	253 671	392 159	645 830	29 223 808	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
	Variation	194	55 430	55 624	9 124 682						

- 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 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; et pour 2009, en fonction de 45,25 \$, soit le cours de clôture d'une action ordinaire de la banque à la TSX le 30 octobre 2009.
- 3 La valeur totale des OAAA a été calculée comme suit : 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; et pour 2009, en fonction de 45,25 \$, soit le cours de clôture d'une action ordinaire de la banque à la TSX le 30 octobre 2009. 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 19.
- 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. Dodge a été nommé membre du conseil avec prise d'effet le 8 avril 2010 et détenait 2 000 actions ordinaires de la banque avant sa nomination.
- 7 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 à la note 1 du « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 46. 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 48. 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 45 pour plus de détails.
- 8 M^{me} Parr-Johnston a cessé d'être membre du conseil le 8 avril 2010. Elle a reçu 1 759 UADA et a fait racheter 11 000 UADA durant l'exercice 2010.

GOVERNANCE

RÉGLEMENTATION DE LA GOUVERNANCE

Le conseil et la direction sont d'avis qu'un conseil solide, efficace et indépendant joue un rôle décisif dans l'accroissement durable et à long terme de la valeur pour les actionnaires, dans 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. 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 2010.

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 de vérification et de révision de la banque, y compris un exemplaire de sa charte ainsi que les biographies de ses membres indiquant leur formation et leur expérience pertinentes, sont donnés à la rubrique « Le comité de vérification et de révision de la banque » de la notice annuelle de 2010 de la banque figurant sur le site Web www.sedar.com.

LA GOUVERNANCE EN BREF

	<u>Voir la page</u>
• 13 des 14 administrateurs actuels de la Banque sont indépendants.	15, 72-73
• Depuis 2004, le conseil a un président indépendant.	73
• 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.	72
• 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.	8-14, 16-17
• Les comités du conseil ont le pouvoir de retenir les services de conseillers indépendants, s'ils le jugent nécessaire.	76
• Le comité de direction et d'évaluation des risques se réunira désormais avec le comité des ressources humaines pour discuter des risques associés aux programmes de rémunération de la banque.	28
• 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 entreprises 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 l'entreprise de la Banque.	76-77
• À l'assemblée générale annuelle de 2010, les actionnaires ont appuyé à près de 97 % la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants de la Banque lors du premier vote consultatif tenu à cet égard. Ce vote consultatif aura lieu pour une deuxième fois en 2011.	78
• Lors de chaque réunion du conseil et des comités du conseil, une période est consacrée à la libre discussion sans la présence des membres de la direction.	23, 24, 26, 28, 73
• 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.	25, 74
• L'efficacité du conseil, de chaque comité et des administrateurs est évaluée chaque année.	77
• 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.	79

RAPPORTS DES COMITÉS

Rapport du comité de vérification et de révision

Composition et mandat du comité



Membres : Michael J.L. Kirby – président, Ronald A. Brenneman (expert financier), Thomas C. O'Neill, Alexis E. Rovzar de la Torre, Indira V. Samarasekera, Paul D. Sobey et Barbara S. Thomas. Membre d'office : John T. Mayberry.

Le comité de vérification 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.

Le comité se compose exclusivement d'administrateurs externes. Tous ses membres sont indépendants selon les normes d'indépendance de la Banque qui 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 2010, le comité a délibéré à huis clos sans la présence 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 de vérification.

Le comité a examiné et recommandé à l'approbation du conseil :

- les états financiers consolidés annuels et intermédiaires de 2010 ainsi que le rapport de gestion connexe;
- les communiqués de nature financière;
- la notice annuelle de 2010.

Le comité examine également ce qui suit :

- le plan de vérification interne annuel;
- les rapports trimestriels du service de vérification interne;
- le mandat du service de vérification interne;
- la description du poste de vérificateur principal;
- l'objectivité de la fonction de vérification interne de la banque.

Le comité a pour fonction clé d'établir des voies de communication directes entre le service de vérification interne de la banque, les vérificateurs nommés par les actionnaires de la banque et le conseil d'administration. Le vérificateur principal, qui dirige aussi le service de vérification interne de la banque, relève du comité, assiste à chaque réunion du comité et en rencontre les membres sans la présence de la direction.

Les vérificateurs nommés par les actionnaires relèvent directement du comité. Ils sont invités à assister à chaque réunion du comité et à en rencontrer les membres sans la présence de la direction. Le comité mandate les vérificateurs nommés par les actionnaires 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 également rencontré les représentants du Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (le « BSIF ») pour discuter des résultats de la surveillance et a tenu une séance à huis clos avec des représentants du BSIF pour discuter du rapport de ce dernier.

Le comité a établi des politiques et des procédures aux fins de l'approbation préalable des services de vérification et des autres services non liés à la vérification autorisés. Ces politiques et les autres activités du comité de vérification et de révision sont décrites plus en détail dans la notice annuelle de 2010 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 2010

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 terminé le 31 octobre 2010. Nos principales réalisations sont les suivantes :

- **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 2010. 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 terminé le 31 octobre 2010;
- **normes comptables internationales** : nous avons régulièrement reçu des mises à jour sur les incidences du projet du Conseil des normes comptables du Canada visant à passer aux normes internationales d'information financière (les « IFRS ») et de l'état d'avancement du projet de mise en œuvre des IFRS de la banque. Ces rapports ont notamment fait ressortir les incidences comptables importantes, les questions de transition éventuelles, les incidences plus générales de la conversion, la formation requise et les questions de communication connexes de la Banque. Nous avons également participé à une présentation sur les IFRS donnée par la direction;
- **approbation préalable des services des vérificateurs 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 vérificateurs externes;
- **rapport sur la planification de la vérification et déroulement de la vérification** : nous avons examiné le rapport sur la planification de la vérification des vérificateurs nommés par les actionnaires de la banque et supervisé le déroulement de leur vérification intégrée, qui comportait leur avis relativement à l'efficacité du contrôle interne exercé par la banque à l'égard de l'information financière;
- **mandat du Service de conformité du Groupe Banque Scotia** : nous avons approuvé le mandat du Service de conformité du Groupe Banque Scotia;
- **mises à jour sur les questions d'ordre juridique et de conformité** : le chef des affaires juridiques nous a transmis régulièrement des mises à jour sur les questions d'ordre juridique et le chef de la conformité, des rapports sur les questions de conformité, notamment le rapport annuel de la Banque sur ses programmes de conformité ayant trait à la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes;
- **questions de révision** : nous avons examiné les rapports portant sur 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 2010 et 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. Ashleight Everett – présidente, C.J. Chen, John T. Mayberry, Thomas C. O'Neill, Alexis E. Rovzar de la Torre 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 2010, le comité a délibéré à huis clos sans la présence de la direction.

Le comité :

- examine, au moins une fois l'an, les politiques en matière de gouvernance de la banque et évalue la conformité de la banque à ces politiques;
- formule des recommandations au conseil quant aux meilleures pratiques 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;
- recommande la rémunération des administrateurs;

- recommande des réponses aux propositions formulées par les actionnaires;
- surveille la culture de la banque en matière de gouvernance;
- 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;
- définit et recommande des candidats compétents, 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.

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, y compris du chef de la direction et du président du conseil.

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 responsabilités de chacun des administrateurs, des présidents de comité et des comités et ce que l'on attend d'eux.

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 du vérificateur 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 2010

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 terminé le 31 octobre 2010. 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. David Dodge, qui a été nommé et élu à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2010;
- **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 et le président de notre comité a avisé le conseil qu'aucune mesure ne devait être prise à la lumière de ces évaluations;
- **limites de la durée du mandat des administrateurs** : nous avons examiné les limites projetées de la durée du mandat des administrateurs que le conseil a adoptées en décembre 2010;
- **rémunération des administrateurs** : nous avons examiné la rémunération des administrateurs et recommandé une modification des honoraires versés au président du comité de direction et d'évaluation des risques, que le conseil a approuvée en octobre 2010;
- **examen des politiques de gouvernance** : nous avons entrepris l'examen exhaustif des politiques de gouvernance de la banque et des chartes des comités et avons recommandé certaines modifications à l'approbation du conseil. Le conseil a approuvé ces modifications en juin 2010;
- **orientation et formation continue** : nous avons examiné les sujets proposés par les administrateurs pour les séances d'orientation et de formation et en avons tenu compte, et nous avons supervisé la conception d'un nouveau programme de formation et d'orientation des administrateurs de la banque;
- **modifications du régime de retraite** : nous avons examiné le régime de retraite de la Banque Scotia et avons recommandé des modifications de celui-ci, que le conseil a approuvées en décembre 2009;
- **composition du comité** : nous avons passé en revue la composition du comité du conseil et recommandé au conseil des modifications en mars 2010.

Rapport du comité de direction et d'évaluation des risques

Composition et mandat du comité



Membres : Allan C. Shaw – président, David A. Dodge, 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 les risques liés au crédit, à l'investissement et aux marchés;
 - 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.

Lors de chacune des neuf réunions qu'il a tenues en 2010, le comité a délibéré à huis clos sans la présence de la direction. Lors de six réunions tenues au cours du dernier exercice, les membres indépendants du comité se sont aussi réunis sans la présence du chef, Gestion du risque.

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 2010

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 terminé le 31 octobre 2010. 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 compte tenu de la turbulence des marchés, 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 2010;
- **gestion du risque à l'aide de modèles** : nous avons examiné les systèmes de gestion du risque à l'aide de modèles de la banque et la structure de gouvernance entourant les modèles d'atténuation du risque, et nous en avons discuté avec la direction;
- **approbation des politiques** : nous avons examiné, et avons recommandé au conseil d'approuver, un nouveau cadre de tolérance au risque, les lignes directrices en matière de gestion du risque-pays de 2010, la politique de 2010 relative au risque structurel et du marché, ainsi qu'une politique de gestion des garanties et du risque de liquidité de 2010, dans sa version modifiée;
- **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 de la banque ainsi que le profil de risque de l'entreprise de la banque;
- **auto-évaluation** : nous avons terminé notre auto-évaluation relativement au respect de notre charte;
- **examen des acquisitions éventuelles** : nous avons examiné les importantes questions et initiatives stratégiques, notamment les acquisitions éventuelles;
- **nomination de nouveaux membres du comité** : la composition du comité a subi des modifications au cours du dernier exercice de sorte que le comité demeure efficace.

Rapport du comité des ressources humaines

Composition et mandat du comité



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

Le comité des ressources humaines compte six membres qui possèdent collectivement les connaissances, l'expérience et les antécédents en rémunération, en ressources humaines, en finances, en gestion des risques et en leadership/gestion commerciale et générale dont le comité a besoin pour pouvoir remplir son mandat.

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 dirigeant de la banque.

Le comité 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 totale et veiller à ce que nos programmes de rémunération soient liés à notre stratégie de versement d'une rémunération en fonction du rendement de même qu'à notre tolérance au risque;
- surveiller les tendances en matière de rémunération et de gouvernance;
- 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, qui se trouve à la section portant sur la gouvernance du site Web de la banque, dresse la liste complète des obligations et responsabilités du comité. Le comité la revoit chaque année et la met à jour, au besoin, pour refléter les meilleures pratiques.

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 compatibles avec ceux-ci.

MEMBRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES	VÉRIFICATION ET RÉVISION	DIRECTION ET ÉVALUATION DES RISQUES	GOUVERNANCE 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 de vérification et de révision à titre d'expert financier agréé (au sens attribué à l'expression certified financial expert dans les règles de la SEC).

** Président du conseil et membre d'office du comité de vérification 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 sur ses principales réalisations en 2010

Chaque année, nous (le comité) créons et mettons en œuvre un plan de travail détaillé, et procédons à un examen de l'efficacité afin de nous assurer que nous remplissons 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 2010, nous avons fait ce qui suit :

- **fait des recommandations au conseil en matière de rémunération des hauts dirigeants** : pour ce qui est de la rémunération devant être versée à notre président et chef de la direction, aux personnes qui relèvent de lui, de même qu'à tous les vice-présidents à la direction;
- **examiné les programmes de rémunération** : en tenant compte de l'évolution des meilleures pratiques, surtout en ce qui a trait à la corrélation entre la rémunération et le profil et l'horizon de risque de la banque. Nous avons continué de revoir la corrélation entre nos politiques et programmes en matière de rémunération et l'évolution des meilleures pratiques ainsi

que les principes en matière de rémunération publiés par l'Institut international de la finance internationale (l'« IIF »), le Conseil de stabilité financière (le « CSF ») et la CCGG. À l'issue de ces examens, nous avons :

- introduit une politique de rémunération complète conformément aux principes et aux normes du CSF;
- supervisé un examen indépendant de nos pratiques de rémunération et de nos programmes de rémunération importants par rapport aux principes et aux normes du CSF;
- rajusté la composition de la rémunération et mis en place des plafonds des prestations de retraite auxquelles ont droit le président et chef de la direction ainsi que le vice-président du conseil et le chef de l'exploitation;
- porté à 60 % le montant de la rémunération incitative différée et versée en actions dans le cas des cochefs à la direction de Scotia Capitaux;
- **examiné et approuvé des mandats** : pour les vice-présidents à la direction, les chefs de groupe, le vice-président du conseil et le chef de l'exploitation;
- **examiné les ressources de direction** : pour que le leadership demeure un de nos atouts concurrentiels et nous assurer qu'il y a en place des leaders et des plans de relève efficaces. Le processus de planification des ressources de direction de la banque est rigoureux et est axé sur une évaluation approfondie du talent requis disponible, des programmes enrichis de perfectionnement des hauts dirigeants et une affectation stratégique des hauts dirigeants afin que ceux-ci soient aptes à relever les défis commerciaux futurs et à assumer davantage de responsabilités. Chaque année, nous évaluons le rendement du président et chef de la direction et passons en revue les successeurs éventuels et les plans de perfectionnement pour les principaux cadres dirigeants, en vue d'en discuter avec le conseil;
- **rencontré 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 répondre à des questions particulières. Nous avons participé aux évaluations de la rémunération des hauts dirigeants effectuées par des organismes de réglementation dans divers pays où nous faisons affaire, dont le Canada, le Royaume-Uni et Hong Kong. Le président du comité a personnellement rencontré des représentants de divers organismes de réglementation et de gouvernance, dont le BSIF, la CCGG et le ISS;
- **établi des séances conjointes avec le comité de direction et d'évaluation des risques** : pour que nous rencontrions le chef, Gestion du risque et les membres du comité de direction et d'évaluation des risques afin de discuter des risques associés aux programmes de rémunération importants de la Banque.

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 conseiller indépendant, 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 :

- le président du comité ou une personne désignée par le comité doit approuver toute tâche effectuée par le conseiller dépendant, sauf celles que lui a confiées le comité;
- les « autres tâches » doivent être très restreintes et accomplies seulement s'il n'existe aucune option de rechange raisonnable;
- les honoraires à jour seront déclarés à chaque réunion du comité, et nous continuerons de divulguer tous les honoraires versés au conseiller indépendant, ainsi que de décrire en détail toutes les activités connexes.

De plus, pour assurer une surveillance indépendante et efficace de nos programmes de rémunération des hauts dirigeants et de l'évaluation du rendement du chef de la direction, nous avons prévu, lors de chaque réunion, une période de délibérations à huis clos avec le conseiller indépendant sans la présence de la direction.

Travaillant indépendamment et sans directive de la direction, Frederic W. Cook & Co., Inc. (« FWC »), ont rendu les services suivants en 2010 :

- un examen de la structure du programme et des pratiques de rémunération de nos hauts dirigeants et une analyse indépendante de la rémunération du président et chef de la direction par rapport à celle que versent les concurrents de la banque;
- des mises à jour sur l'évolution des tendances et les nouvelles tendances en matière de structure de la rémunération des dirigeants et de gouvernance;
- un aperçu des niveaux et de la composition de la rémunération totale convenables, compte tenu des pratiques de la concurrence et de notre rendement;
- un examen des documents avant les réunions du comité; le repérage des points et des questions devant être discutés afin que le comité en tienne compte lors de son évaluation des propositions concernant la structure de la rémunération.

Le comité a retenu les services de FWC en septembre 2009, après avoir examiné les services offerts par diverses sociétés d'experts-conseils. Au cours des exercices 2009 et 2010, des honoraires de 57 775 \$ US et de 252 733 \$ US, respectivement, ont été versés à FWC en contrepartie des services qu'ils ont rendus à titre de conseillers indépendants exclusivement au comité. FWC ne nous ont rendu aucun autre service et n'ont rendu aucun autre service à la banque durant l'un ou l'autre de ces exercices.

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION – ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

LES MEILLEURES PRATIQUES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION EN BREF

Voir la page

- Une lettre du président du conseil et du président du comité des ressources humaines adressée aux actionnaires résume notre démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants. 30
- Nos programmes de rémunération sont alignés sur la stratégie de l'ensemble de la banque. 33
- Le conseil peut, à son gré, réduire ou suspendre le financement des régimes d'encouragement si les résultats sont considérablement inférieurs aux attentes. 34
- Le chef, Gestion du risque évalue la probabilité qu'il soit tenu compte d'autres risques lors de l'établissement du montant global des primes allouées à nos régimes d'encouragement importants. 34
- Les enveloppes de rémunération font l'objet d'essais dans des conditions critiques de sorte qu'il y ait un lien adéquat entre la rémunération et le rendement dans des scénarios prévisibles. 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. 35
- Le groupe chargé de la vérification 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. 35
- Des renseignements détaillés sont fournis aux institutions financières faisant partie de nos groupes de référence afin qu'elles puissent fixer la rémunération en fonction du rendement. 36
- La rémunération des hauts dirigeants est alignée sur les intérêts des actionnaires au moyen d'un élément non garanti important et est liée aux rendements futurs à moyen et à long termes. 38
- Une fois les options attribuées, leur prix ne peut être révisé et elles ne peuvent être échangées contre des options à un prix inférieur. 44
- Les exigences concernant l'actionnariat applicables aux cadres dirigeants demeurent en vigueur à la retraite. 45
- 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. Nos hauts 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. 45
- 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. 46
- Nous déclarons les actions et les options attribuées après la fin de l'exercice conformément aux décisions prises durant l'examen de la rémunération de 2010. 46
- Les prestations de retraite annuelle payables à la fin de l'exercice et à 65 ans sont indiquées pour les membres de la haute direction visés. 53
- Nos membres de la haute direction visés ne disposent d'aucun contrat d'emploi. 53
- Nous avons indiqué de façon volontaire 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 normes et aux lignes directrices du CSF. 57

LETTRE ADRESSÉE AUX ACTIONNAIRES

À l'attention de nos actionnaires

La capacité de toute entreprise de créer une valeur durable pour les actionnaires est tributaire du calibre de ses hauts dirigeants et de la capacité de ces derniers de motiver tous les salariés afin qu'ils agissent dans l'intérêt des actionnaires. Pour ces raisons, la philosophie en matière de rémunération de la Banque Scotia est solidement fondée sur le principe du versement d'une rémunération en fonction du rendement. Nous récompensons les résultats. Nous surveillons aussi rigoureusement la façon dont ces résultats sont atteints, en insistant sur le fait que chaque geste posé par un haut dirigeant doit refléter les valeurs fondamentales de la banque, montrer l'importance accordée à une gestion prudente des risques et respecter l'ensemble des normes et des règlements pertinents.

Chaque année, nous évaluons nos programmes de rémunération des hauts dirigeants par rapport à ces principes, et ce, dans le but de continuer à les améliorer. Nous vous communiquons les modifications apportées. Nous publions nos décisions ayant trait à la rémunération de nos hauts dirigeants et décrivons les motifs pour lesquels les primes sont versées. Dans les pages qui suivent, vous trouverez une description complète des principes qui sous-tendent les programmes de rémunération des hauts dirigeants à la Banque Scotia et de la gestion de ces programmes, ainsi que des éléments nouveaux de 2010.

Récompenses pour les résultats élevés

Les décisions prises par le conseil d'administration à l'égard de la rémunération des hauts dirigeants reposent avant tout sur le rendement impressionnant obtenu par nos hauts dirigeants et leurs équipes en 2010. Le bénéfice net a augmenté de près de 20 % par rapport à 2009, pour atteindre 4 239 millions de dollars. La banque a atteint ou dépassé tous ses indicateurs financiers et d'exploitation clés, y compris le rendement des capitaux propres (18,3 %), le ratio de productivité (51,8 %) et la croissance du bénéfice par action (18,1 %), et a conservé des ratios du capital solides selon les normes canadiennes et internationales. Les trois secteurs d'activité ont contribué au succès de la banque en affichant des bénéfices et des revenus records (15 505 millions de dollars). De plus, le rendement total des actionnaires mesuré à court et à long termes s'est classé au quartile supérieur comparativement à celui des homologues canadiens et internationaux de la banque.

En se fondant sur les réalisations par rapport à ces paramètres, le conseil a approuvé un coefficient de rendement de la banque de 142 % en vertu du régime d'encouragement annuel (le « REA »). Ce nouveau régime remplace le régime d'encouragement des dirigeants à titre d'élément de la rémunération incitative à court terme destinée aux membres de la haute direction admissibles. Les modifications structurelles introduites en 2010 reflètent notre présence accrue à l'échelle mondiale et la mobilité de nos salariés. La banque s'assure ainsi que ses salariés sont récompensés pour le rendement obtenu par les segments de son entreprise sur lesquelles ils exercent l'influence la plus directe, tout en continuant de mettre l'accent sur ses résultats globaux. Les sommes réellement attribuées aux salariés reflètent également leur rendement individuel.

Toutes les unités d'actions liées au rendement (« UALR ») attribuées à nos hauts dirigeants sont liées au rendement des capitaux propres sur trois ans et au rendement total pour les actionnaires. Un coefficient de rendement de 120 % a été appliqué aux UALR dont les droits ont été acquis en 2010.

La valeur totale de la rémunération incitative (y compris les attributions à base d'options, les attributions à base d'actions et les primes annuelles) attribuée à notre président et chef de la direction, à notre vice-président à la direction et chef des affaires financières, de même qu'à notre vice-président du conseil et chef de l'exploitation a augmenté d'environ 8 % en 2010 par rapport à 2009. Toutefois, la rémunération incitative des cochefs à la direction de Scotia Capitaux a diminué de 8 % en 2010 comparativement à 2009, reflétant des résultats solides mais plus près de la normale. Les sommes réellement versées sont ventilées par catégorie à la page suivante. Nous avons rajusté la composition de la rémunération attribuée au président et chef de la direction ainsi qu'au chef de l'exploitation en 2010 afin de rendre le pourcentage de la rémunération versée sous forme de salaire de base et de primes annuelles conforme aux normes de l'industrie. Nous avons plafonné les prestations de retraite maximales auxquelles ont droit ces hauts dirigeants afin de réduire au minimum l'incidence de cette modification sur le total des gains ouvrant droit à pension. Nous avons augmenté le montant de la rémunération incitative différée et versée en titres de participation des cochefs à la direction de Scotia Capitaux, la portant de 50 % à 60 %, afin d'harmoniser davantage des intérêts des hauts dirigeants avec les intérêts à long terme des actionnaires.

Évolution des pratiques de supervision

La supervision rigoureuse de la rémunération des dirigeants n'est pas un nouveau concept pour la banque. Comme les attentes des organismes de réglementation et des parties intéressées augmentent et que le secteur des services financiers dans son ensemble s'efforce d'utiliser des pratiques de supervision plus uniformes et disciplinées, nous évaluons constamment nos pratiques par rapport aux points de référence de l'industrie qui ne cessent d'évoluer. Cette année, nous avons amélioré nos pratiques de supervision de la rémunération afin de nous assurer que nous respectons les principes et normes du CSF et les exigences du BSIF, de même que notre *Code d'éthique*. Nous avons regroupé tous les aspects de nos programmes de rémunération en une politique complète devant être intégralement examinée et officiellement approuvée par le comité des

ressources humaines. Depuis 2010, notre groupe chargé de la vérification interne examine chaque année nos programmes et pratiques en matière de rémunération, indépendamment de la direction, et relève directement du comité des ressources humaines du conseil.

Les autres modifications apportées visent à accroître le niveau de surveillance de la gestion des risques. Notre comité d'examen de la rémunération, dont font partie, entre autres, les responsables de la gestion des risques, de la conformité, de la vérification interne et de la rémunération globale, effectue un examen pour s'assurer qu'il existe une corrélation adéquate entre, d'une part, les primes de rendement que l'on projette de verser 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. En décembre 2010, nous avons décidé que les membres de notre comité de la direction et d'évaluation des risques assisteraient désormais à toutes les discussions du comité des ressources humaines portant sur la conception des régimes d'encouragement, les indicateurs dont il est tenu compte, les objectifs et les primes attribuées.

Valeur durable pour les actionnaires

Tous les hauts dirigeants de la Banque Scotia sont actionnaires de la Banque Scotia au même titre que vous. Ils doivent respecter les exigences minimales concernant l'actionnariat qui, dans le cas de la plupart des cadres dirigeants, demeurent en vigueur après leur départ à la retraite. Ils se sont engagés à créer de la valeur à long terme. Nous sommes certains que la conception et l'administration de nos programmes de rémunération des hauts dirigeants les incitent de façon appropriée à créer de la valeur à long terme et les récompensent adéquatement à cet égard. Parallèlement, nous ne relâchons pas notre vigilance. Nous vous assurons que nous continuons de surveiller de près nos pratiques ainsi que les tendances de l'industrie et que nous rajustons nos pratiques en conséquence. Chaque année, nous vous ferons un compte rendu des modifications apportées et des décisions prises à cet égard.

Le président du comité des ressources humaines,



John C. Kerr

Le président du conseil,



John T. Mayberry

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS : ÉLÉMENTS NOUVEAUX DE 2010

La présente rubrique présente des renseignements détaillés sur la rémunération versée en 2010 à nos cinq membres de la haute direction visés, 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 totale, compte non tenu des prestations de retraite constituées) :

- Richard E. Waugh, président et chef de la direction;
- Luc A. Vanneste, 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.

Le tableau suivant résume la rémunération directe totale attribuée à nos membres de la haute direction visés en 2010.

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISÉ	SALAIRE DE BASE ¹ (\$)	PRIME ANNUELLE (\$)	RÉMUNÉRATION À BASE DE TITRES DE PARTICIPATION		TRANCHE DE LA PRIME VERSÉE EN TITRES DE PARTICIPATION %	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE (\$)
			ATTRIBUTIONS D'UALR ² (\$)	ATTRIBUTIONS D'OPTIONS ³ (\$)		
Richard E. Waugh	1 208 333	1 600 000	3 925 000	3 925 000	83 %	10 658 333
Luc A. Vanneste	425 000	600 000	675 000	675 000	69 %	2 375 000
Sarabjit S. Marwah	656 250	1 325 000	1 275 000	1 275 000	66 %	4 531 250
J. Michael Durland	550 000	2 980 000	2 235 000	2 235 000	60 %	8 000 000
Stephen D. McDonald	550 000	1 780 000	1 335 000	1 335 000	60 %	5 000 000

- 1 Le salaire de base représente le salaire gagné durant l'exercice.
- 2 Les UALR indiquées étaient évaluées à 53,85 \$ à la date d'attribution.
- 3 Les options d'achat d'actions indiquées représentent la valeur de la rémunération estimative des options attribuées. Les valeurs ont été calculées à l'aide d'un prix d'attribution de 55,63 \$ et d'une valeur Black-Scholes rémunératoire de 21 %.

Richard E. Waugh, président et chef de la direction

Au cours de l'exercice 2010, FWC, le conseiller indépendant du comité, a réalisé une analyse comparative de la rémunération versée au président et chef de la direction en 2010. À l'issue de l'examen, le conseil a approuvé des hausses du salaire de base et de la prime cible de M. Waugh. Aux fins du rapprochement du salaire de M. Waugh de la médiane du salaire versée aux titulaires de postes comparables sur le marché, le salaire de base de M. Waugh a été porté de 1 000 000 \$ à 1 500 000 \$ en date du 1^{er} juin 2010. Le salaire de base de M. Waugh n'avait pas augmenté depuis sa nomination à titre de président et chef de la direction en 2003 et était donc inférieur aux salaires de base versés à des titulaires de postes comparables sur le marché. La prime cible annuelle de M. Waugh est également passée de 100 % à 150 % de son salaire de base, conformément à la pratique du marché. Le conseil continue de pouvoir rajuster, à son gré, la prime annuelle de M. Waugh et d'en verser une partie en titres de participation afin de s'assurer que le taux de report de sa prime ne soit pas inférieur à celui des personnes qui relèvent directement de lui.

Reconnaissant l'incidence de la hausse du salaire de base et de la prime cible de M. Waugh sur ses gains ouvrant droit à pension, le conseil a plafonné à 2 000 000 \$ les prestations de retraite auxquelles a droit M. Waugh.

Le leadership exemplaire dont a fait preuve M. Waugh a été un facteur déterminant de notre succès en 2010. Nous avons atteint ou dépassé tous nos indicateurs financiers et d'exploitation clés, et nos résultats records se comparent avantageusement à ceux de nos homologues canadiens et internationaux. Sous le leadership de M. Waugh, nous avons continué à tirer parti des occasions d'innovation et d'expansion tout en respectant nos principes et pratiques de gestion prudente des risques. Nous avons continué de renforcer notre cadre et nos procédés de gestion des risques, et notre rendement relativement aux risques liés au crédit, au marché et aux activités s'est situé largement à l'intérieur des limites de notre tolérance au risque. Nous avons prouvé notre engagement envers la responsabilité sociale en nous joignant à l'indice Dow Jones Sustainability (Amérique du Nord), et nous avons failli faire partie du volet mondial de cet indice, ayant obtenu 72 points, soit un point de moins que les 73 points requis.

Conformément à notre engagement envers la collaboration et le renforcement du leadership, M. Waugh a nommé plusieurs hauts dirigeants à de nouveaux postes à la fin de 2010, afin d'élargir leur expérience. De plus, en tant que coprésident du comité sur les meilleures pratiques du marché de l'IIF, M. Waugh a continué de jouer un rôle de leader dans les efforts de restructuration du secteur mondial des services financiers.

Compte tenu du rendement général de la banque, de son rendement individuel et de sa position relativement au marché, M. Waugh a touché une rémunération directe totalisant 10 658 333 \$, soit 10 % de plus qu'en 2009.

Avant que le conseil fixe définitivement sa rémunération directe totale, M. Waugh a demandé qu'une tranche importante de ses primes totales de 2010 soit versée sous forme d'UALR et d'options d'achat d'actions afin que sa rémunération soit davantage alignée sur le rendement futur de la banque. Après un examen approfondi, le comité a recommandé au conseil de ramener la prime en espèces annuelle de M. Waugh de 2 780 000 \$ à 1 600 000 \$, et de lui attribuer la différence à parts égales sous forme d'UALR et d'options d'achat d'actions. Par conséquent, la prime totale de 2010 de M. Waugh est différée à 83 % et est liée au rendement de la banque de même qu'au rendement pour les actionnaires futurs.

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

Durant l'exercice 2010, la prime cible annuelle de M. Vanneste est passée de 60 % à 80 %, conformément à la pratique du marché. Toutefois, ses gains ouvrant droit à pension demeurent plafonnés à la somme de son salaire de base et de sa prime réelle, jusqu'à concurrence de 60 % de son salaire de base.

M. Vanneste a raffermi les liens avec les investisseurs, améliorant notre profil en 2010. En collaboration avec les divisions Trésorerie du Groupe et Gestion du risque global, il a évalué l'incidence potentiellement négative que les propositions relatives aux fonds propres et aux liquidités envisagées par l'Accord de Bâle III pourraient avoir sur la banque. Il a continué de diriger nos efforts axés sur l'efficacité et la gestion des dépenses, alors que nous avons considérablement amélioré notre ratio de productivité et obtenu un levier d'exploitation positif.

Compte tenu du rendement général de la banque, de son rendement individuel et de sa position relativement au marché, M. Vanneste a touché une rémunération directe totalisant 2 375 000 \$, soit 7 % de plus qu'en 2009.

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

Le salaire de base de M. Marwah est passé de 625 000 \$ à 700 000 \$ en date du 1^{er} juin 2010, et sa prime cible annuelle a été portée de 70 % à 125 % de son salaire de base, ce qui reflète l'accroissement de ses responsabilités et est conforme à la pratique

du marché. À l'instar de celles de M. Waugh, les prestations de retraite auxquelles a droit M. Marwah sont plafonnées à 1 000 000 \$, compte tenu de l'incidence de la hausse de son salaire de base et de sa prime cible sur ses gains ouvrant droit à pension.

En 2010, M. Marwah a continué à exécuter efficacement nos priorités stratégiques, nous aidant à enregistrer des bénéfices et des revenus records, à faire passer notre RCP de 16,7 % en 2009 à 18,3 % en 2010, et à générer une croissance du bénéfice par action de 18,1 %. Notre ratio de capital de catégorie 1 est passé de 10,7 % en 2009 à 11,8 % grâce à l'importance accordée à la gestion efficace de nos capitaux, et notre ratio de productivité s'est amélioré considérablement en raison de l'accent que nous avons continué à mettre sur les efforts axés sur l'efficacité et la gestion des dépenses. M. Marwah a également contribué considérablement à la réorientation de la banque, plus particulièrement à la création d'un nouveau secteur d'activité, Gestion de patrimoine mondiale, et aux acquisitions réalisées durant l'exercice.

Compte tenu du rendement général de la banque, de son rendement individuel et de sa position relativement au marché, M. Marwah a touché une rémunération directe totalisant 4 531 250 \$, soit 6 % de plus qu'en 2009.

J. Michael Durland, chef, Groupe Marchés des capitaux mondiaux et cochef à la direction, Scotia Capitaux

Nous avons porté le salaire de base M. Durland de 350 000 \$ à 550 000 \$ en date du 1^{er} novembre 2009, afin de le rapprocher de la médiane du marché.

Sous le leadership de M. Durland, la tendance des revenus élevés du Groupe Marchés des capitaux mondiaux (« MCM ») qui a commencé à se dessiner en 2009 s'est poursuivie pendant le premier semestre de l'exercice 2010, mais le deuxième semestre de l'exercice a reflété des niveaux plus près de la normale. MCM a mis l'accent sur la croissance future au moyen de revenus diversifiés et durables, tout en respectant les politiques et la tolérance au risque de la banque. MCM a géré efficacement les risques grâce à un cadre de pratiques saines et prudentes, et a réduit la valeur à risque moyenne sur un jour (un indicateur du risque clé) de 4,5 millions de dollars en 2010. MCM a également continué à miser sur la grande satisfaction de ses clients, comme le prouvent les sondages indépendants et les prix décernés par le secteur. Parmi les réalisations dignes de mention, citons le fait que l'équipe des dérivés de Scotia Capitaux s'est classée au premier rang au Canada pour la huitième année d'affilée.

Compte tenu du rendement de Scotia Capitaux, de son rendement individuel et de sa position relativement au marché, M. Durland a touché une rémunération directe totalisant 8 000 000 \$, soit 4 % de moins qu'en 2009.

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

Nous avons porté le salaire de base de M. McDonald de 350 000 \$ à 550 000 \$ en date du 1^{er} novembre 2009, afin de le rapprocher de la médiane du marché.

Le total des revenus du groupe Services bancaires aux sociétés et Services bancaires d'investissement mondiaux (« SBSSBIM ») a reculé de 22 % par rapport à 2009 en raison des baisses des volumes d'actifs dans tous les marchés de prêts et des commissions de montage de prêts. Sous le leadership de M. McDonald, le Groupe SBSSBIM a fait preuve d'une gestion supérieure des risques comme le montre l'amélioration continue de la qualité du crédit. Malgré une conjoncture économique difficile, la dotation à la provision pour pertes sur créances a correspondu à une reprise nette de 43 millions de dollars. Le groupe SBSSBIM a accordé une grande priorité aux clients afin de combler leurs besoins financiers et en matière de conseils, et Scotia Capitaux s'est classée au premier rang quant au placement pour compte de titres de créance de sociétés canadiennes pour une deuxième année d'affilée.

Compte tenu du rendement de Scotia Capitaux, de son rendement individuel et de sa position relativement au marché, M. McDonald a touché une rémunération directe totalisant 5 000 000 \$, soit 6 % de moins qu'en 2009.

À PROPOS DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION À LA BANQUE SCOTIA

Stratégie de la banque

La stratégie de la banque s'articule autour de cinq priorités qui guident nos actes et nous placent en position favorable pour continuer à réussir à long terme : la croissance durable des revenus, la gestion efficace du capital, le leadership, la gestion prudente du risque ainsi que la gestion de l'efficacité et des dépenses. Le talent, l'expérience et le jugement éclairé de notre équipe de direction et de nos employés dans le monde entier jouent un rôle crucial dans la réalisation de ces priorités aujourd'hui et à l'avenir.

Philosophie : versement d'une rémunération en fonction du rendement

Nos programmes de rémunération des hauts dirigeants aident la banque à créer une valeur durable pour les actionnaires sur le marché mondial concurrentiel des services financiers et à réaliser avec succès notre stratégie comme suit :

- en attirant des hauts dirigeants très compétents 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 au moyen d'une rémunération au rendement;
- en récompensant les hauts dirigeants qui font preuve de leadership ou qui atteignent des objectifs stratégiques.

Comme notre philosophie de rémunération repose principalement sur le versement d'une rémunération en fonction du rendement, nous mettons davantage l'accent sur la rémunération non garantie que sur le salaire de base, les avantages sociaux ou le régime de retraite. 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.

Le conseil peut, à son gré, réduire ou cesser les attributions en vertu de nos régimes d'encouragement annuels si les résultats sont considérablement inférieurs aux attentes. Pareillement, à son gré, il peut choisir de ne pas attribuer d'options ou d'UALR à certains ou à l'ensemble des hauts dirigeants.

Principes sous-tendant les programmes de rémunération : gestion des risques, accent mis sur la banque dans son ensemble, conformité

Lorsque nous concevons nos programmes de rémunération des hauts dirigeants, nous veillons à nous assurer de ce qui suit :

- **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 personnes 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 d'encouragement. Nous décourageons les hauts dirigeants à prendre des risques déraisonnables et excessifs en faisant ce qui suit :
 - en leur offrant une rémunération incitative grâce à une combinaison de primes annuelles, à moyen terme et à long terme qui reflètent notre profil de risque;
 - 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;
 - en fixant des objectifs financiers axés sur les profits dans les régimes d'encouragement annuels;
 - en fixant des plafonds pour le financement des primes de rendement annuelles;
 - en mettant en place des exigences concernant l'actionnariat avant et après le départ à la retraite;
 - en réalisant des essais dans des conditions critiques de l'incidence potentielle du rendement futur sur nos primes de rendement annuelles et à base de titres de participation afin de nous assurer qu'un lien adéquat existe entre la rémunération et le rendement dans des scénarios prévisibles.

Le chef, Gestion du risque évalue la probabilité qu'il soit tenu compte d'autres risques lors de l'établissement du montant global des primes (comme le risque de concentration, le risque hors bilan et le risque de liquidité), 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, s'il y a lieu. Il examine les sommes accumulées pour nos régimes d'encouragement importants chaque trimestre afin de s'assurer que les fonds sont adéquatement utilisés.

- **les paramètres utilisés dans le cadre de nos régimes d'encouragement sont attentivement examinés par nos cadres dirigeants** : nous avons mis sur pied un comité composé du président et chef de la direction ainsi que des personnes qui relèvent directement de lui, 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 principaux paramètres utilisés dans le cadre de nos principaux régimes d'encouragement et d'en discuter du point de vue de la politique générale et de l'ensemble des risques. Le mandat général de ce comité 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, de même que les 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** : depuis décembre 2010, les membres du comité d'évaluation des risques assistent à la partie des réunions du comité portant sur la conception, les paramètres, les objectifs et les résultats de nos régimes d'encouragement importants;

- **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, le contentieux, la conformité, les finances, la vérification interne et les ressources humaines soit liée au rendement de l'ensemble de la banque plutôt qu'à celui d'un secteur d'exploitation qu'ils peuvent soutenir;
- **les titulaires des principaux postes comportant des risques font l'objet d'examens spéciaux** : le comité d'examen de la rémunération, dont font partie, entre autres, les responsables de la gestion des risques, de la conformité, de la vérification interne et de la rémunération globale, effectue un examen pour s'assurer qu'il existe une corrélation adéquate entre, d'une part, les primes de rendement que l'on projette de verser 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;
- **il existe des dispositions en matière de récupération** : pour les primes versées depuis décembre 2009, nous avons mis en place une politique de récupération qui s'applique à tous les vice-présidents et titulaires de postes de niveaux supérieurs, à tous les directeurs généraux et titulaires de postes de niveaux supérieurs à la Banque Scotia, de même qu'à des employés désignés qui occupent des postes de niveaux inférieurs à celui de vice-président. Les titulaires de ces postes renonceront aux primes impayées ou à la rémunération qui leur a 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 fautive ou trompeuse importante des résultats au cours de l'exercice où l'attribution a eu lieu dans le secteur dont le haut dirigeant est responsable;
- **les programmes de rémunération sont examinés indépendamment de la direction** : depuis 2010, notre groupe chargé de la vérification interne examine chaque année nos programmes et pratiques de rémunération et rend directement compte des résultats au comité. L'examen comprend ce qui suit :
 - un examen de l'ensemble des régimes et programmes de rémunération importants;
 - une évaluation du bien-fondé 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;
 - une évaluation du caractère adéquat des sommes versées relativement au rendement et au risque.

Examen de la rémunération annuelle

Chaque année, le comité des ressources humaines examine la rémunération totale des hauts dirigeants suivants :

- le président et chef de la direction;
- les personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction;
- les vice-présidents à la direction et les cadres dirigeants de Scotia Capitaux.

Nous communiquons les détails de la rémunération pour un sous-ensemble de ce groupe, soit nos cinq membres de la haute direction visés, aux pages 31 et suivantes.

Le comité examine également ce qui suit :

- les recommandations en matière d'attributions globales aux fins des rajustements du salaire de base, des primes de rendement annuelles ainsi que des attributions à base de titres de participation pour tous les autres hauts dirigeants;
- les recommandations en matière de rémunération individuelle dépassant un certain seuil.

Ces examens reposent en partie sur les recommandations faites par la direction et le service des ressources humaines, 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 avec lesquelles nous faisons concurrence pour ce qui est des services de hauts dirigeants, et qu'a fournies Le Groupe Hay Limitée, notre cabinet-conseil externe;
- l'analyse des tendances du marché réalisée par les cabinets-conseils Towers Watson et Johnson Associates, qui donnent également des conseils quant à la structure 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 (voir le tableau ci-après).

ORGANISATION	REVENUS (M \$)	BÉNÉFICE NET (M \$)	CAPITALISATION BOURSIÈRE (G \$)	NOMBRE D'EMPLOYÉS
Banque de Montréal	12 210	2 810	34,0	37 947
Banque CIBC	12 085	2 452	30,7	42 354
Banque Royale du Canada	28 330	5 223	77,5	72 126
La Banque Toronto-Dominion	19 565	4 644	64,5	71 049
Société Financière Manuvie	40 107	1 338	34,0	plus de 20 000
Financière Sun Life	27 572	622	17,1	14 260
Moyenne	23 312	2 848	43,0	47 547
La Banque de Nouvelle-Écosse	15 505	4 239	57,0	70 772

* L'information financière comparative provient de documents d'information continue publics qui ont été déposés pour le plus récent exercice financier. À l'exception de Société Financière Manuvie et de Financière Sun Life, dont les plus récents résultats financiers sont en date du 31 décembre 2009, les résultats indiqués dans le tableau ci-dessus sont en date du 31 octobre 2010.

Le processus d'examen en bref

RESSOURCES HUMAINES	COMITÉ D'EXAMEN DE LA RÉMUNÉRATION	PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION	CONSEILLER INDÉPENDANT	COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES	CONSEIL D'ADMINISTRATION
<ul style="list-style-type: none"> • Prépare un résumé comparatif des données sur le marché • Élabore des lignes directrices en matière de rémunération à l'intention des hauts dirigeants, d'après les pratiques des concurrents, notre rendement et notre philosophie axée sur la rémunération non garantie • Examine les données et les lignes directrices avec le président et chef de la direction • Gère le processus d'évaluation du rendement 	<ul style="list-style-type: none"> • Examine les recommandations ayant trait aux primes que l'on projette de verser aux titulaires des principaux postes comportant des risques de sorte que ces primes tiennent compte de façon appropriée du risque lié à la rémunération et du respect de notre Code d'éthique par ces personnes, et s'alignent sur ceux-ci 	<ul style="list-style-type: none"> • Évalue le rendement des hauts dirigeants par rapport aux objectifs et au potentiel futur • Recommande le salaire, la prime annuelle et les primes à base de titres de participation adéquats pour les hauts dirigeants, en tenant compte du rendement antérieur, du potentiel futur et de la position sur le marché 	<ul style="list-style-type: none"> • Tient le comité des ressources humaines au courant des tendances qui émergent au chapitre de la rémunération des hauts dirigeants et des meilleures pratiques en matière de gouvernance • Examine nos pratiques et programmes de rémunération des hauts dirigeants, y compris ceux de notre groupe de référence • Examine les données sur le marché pour le président et chef de la direction de concert avec le président du comité • Donne au comité son opinion sur la composition et les niveaux de la rémunération totale adéquate, d'après la pratique de nos concurrents et notre rendement 	<ul style="list-style-type: none"> • Examine et détermine les recommandations à l'égard de la haute direction aux fins d'approbation par l'ensemble du conseil • Évalue le rendement du président et chef de la direction • Recommande la rémunération du président et chef de la direction au conseil (sans la présence du président et chef de la direction) • Examine les recommandations quant à la prime globale versée à tous les autres hauts dirigeants et fait une recommandation au conseil à cet égard 	<ul style="list-style-type: none"> • Approuve la nomination des membres de la haute direction • Approuve la rémunération de tous les hauts dirigeants nommés par le conseil (le président et chef de la direction n'est pas présent au moment de l'approbation de sa rémunération) • Approuve les critères et la conception de nos régimes d'encouragement importants et des primes globales par rapport à ces divers régimes

Il est important de noter ceci :

- le rendement individuel exceptionnel et soutenu est généralement récompensé par un nombre plus élevé d'attributions à base des titres de participation;
- lors de l'examen des recommandations, le comité évalue la situation sur le marché en consultant une feuille de pointage indiquant le nombre total de titres 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 examine également une feuille de pointage et la rémunération totale 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;
- le chef, Gestion du risque évalue s'il faudrait tenir compte d'autres risques lors de l'établissement des fonds alloués au montant global des primes versées, et les membres du comité de direction et d'évaluation des risques assisteront dorénavant à la partie des réunions du comité portant sur la conception, les indicateurs et les objectifs de nos régimes d'encouragement importants ainsi que sur les sommes versées aux termes de ceux-ci.

RENSEIGNEMENTS DÉTAILLÉS SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Aperçu des éléments et de la composition de la rémunération

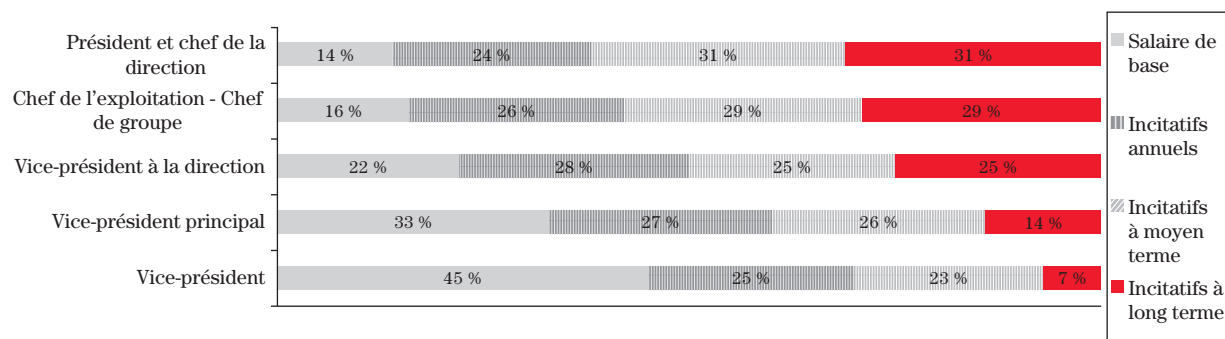
Outre le salaire de base, la rémunération des hauts dirigeants de la banque se compose d'incitatifs à moyen et à long termes et de primes annuelles, aussi appelés la « rémunération non garantie », étant donné qu'ils ne sont pas garantis. Les hauts dirigeants ont également le droit de participer au régime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

	Rémunération directe totale				Rémunération indirecte
Programme	Salaire de base	Incitatifs annuels	Incitatifs à moyen terme	Incitatifs à long terme	Régime d'avantages sociaux collectifs, régime de retraite et régime d'avantages indirects
Objet	Rémunère les hauts dirigeants pour le leadership et les compétences particulières dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités	Récompense les hauts dirigeants pour leur apport à l'atteinte d'objectifs financiers et non financiers	Récompense les hauts dirigeants pour la création d'une valeur pour les actionnaires et la réalisation d'objectifs de rendement particuliers	Lie les intérêts des hauts dirigeants et ceux des actionnaires en récompensant les hauts dirigeants pour la hausse du cours des actions	Investit dans la santé et le bien-être des salariés, et procure une source importante de revenu à la retraite
Période de rendement	-	1 an	3 ans	Jusqu'à 10 ans	-
		Rémunération non garantie dans une proportion modérée		Rémunération non garantie 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 composition de la rémunération versée aux titulaires de postes similaires dans le groupe de comparaison;
- la pratique au sein du marché.

À des niveaux 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 pour l'acquittement de leurs fonctions et responsabilités quotidiennes. Chaque année, le comité des ressources humaines examine le salaire de chaque haut dirigeant par rapport au salaire de base moyen 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 à la réalisation 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 Scotia Capitaux, dont les membres de la haute direction visés J. Michael Durland et Stephen D. McDonald.

Régime d'encouragement annuel

Aperçu

Ce régime récompense les hauts dirigeants admissibles en fonction des indicateurs financiers et d'exploitation que nous avons atteints durant l'exercice, et le rendement individuel joue également un rôle important dans l'attribution des primes définitives.

Le REA a été lancé en 2010 et remplace le régime d'encouragement des dirigeants de même que les régimes d'encouragement locaux à l'intention de certains participants qui travaillent hors du Canada. Ce remplacement reflète notre présence accrue à l'échelle mondiale et la mobilité de nos salariés. La banque s'assure ainsi que ses salariés sont récompensés pour le rendement obtenu par les divisions de son entreprise sur lesquels ils exercent le plus d'influence, tout en continuant de mettre l'accent sur son rendement général.

Les paramètres de rendement du secteur d'activité ont une incidence sur les primes attribuées aux hauts dirigeants qui sont principalement responsables des services bancaires canadiens ou internationaux, 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. Le montant des primes attribuées aux cadres supérieurs et aux hauts dirigeants qui assument des fonctions de gérance repose entièrement sur le rendement de la banque et sur le rendement individuel. En outre, le REA comprend des paramètres rajustés en fonction du risque qui reflètent toute la gamme des risques éventuels.

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

$$\begin{array}{c} \text{Prime} \\ (\$) \end{array} = \begin{array}{c} \text{Salaire de base} \\ (\$) \end{array} \times \begin{array}{c} \text{Prime cible} \\ \text{individuelle} \\ (\%) \end{array} \times \begin{array}{c} \text{Coefficient des} \\ \text{résultats de} \\ \text{l'ensemble de} \\ \text{la banque} \\ \text{(de 50 \% à} \\ \text{150 \%)} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{Rendement} \\ \text{individuel} \\ \text{(de 0 à 2,0)} \end{array}$$

Objectifs et rendement en 2010

Le montant global des primes versées en vertu du REA est tributaire de paramètres alignés sur nos priorités stratégiques. Les principaux paramètres de rendement et les pondérations servant à établir les résultats de l'ensemble de la banque sont présentés ci-après.

PARAMÈTRES SERVANT À MESURER LES RÉSULTATS DE L'ENSEMBLE DE LA BANQUE	PONDÉRATION
Rendement des capitaux propres – l'efficacité avec laquelle nous réalisons des bénéfices pour le compte de nos actionnaires	40 %
Croissance du bénéfice par action diluée – le bénéfice net que nous générons pour nos porteurs d'actions ordinaires	40 %
Ratio de productivité – mesure de notre efficacité d'exploitation globale	20 %

Outre les résultats de la banque, les primes attribuées aux termes du REA peuvent être rajustées en fonction du rendement individuel, compte tenu des résultats obtenus par un haut dirigeant par rapport à ses objectifs annuels.

Établissement du montant global définitif des primes

Le montant global des primes attribuées aux membres de la haute direction visés participants est fondé sur nos résultats par rapport aux indicateurs de rendement de l'ensemble de la banque. Le niveau cible pour chaque indicateur repose sur le régime annuel que nous avons remis au conseil d'administration. Le coefficient des résultats de l'ensemble de la banque peut se situer entre 50 % et 150 % selon le rendement réel. Le chef, Gestion du risque évalue la nécessité de tenir compte des risques éventuels dans notre rendement et peut recommander des rajustements au comité des ressources humaines. Le comité peut également comparer nos résultats à ceux de notre groupe de comparaison, et tenir compte du rendement par rapport à d'autres paramètres dans notre tableau de bord équilibré, notamment les paramètres du risque et de la conformité, de même que de la conjoncture économique lorsqu'il établit le coefficient des résultats définitif de l'ensemble de la banque. Le comité examine le montant global des primes devant être attribuées aux termes du REA et le recommande à l'approbation du conseil.

Si les cibles de rendement globales sont dépassées, le montant global des primes attribuées aux termes du REA peut augmenter pour atteindre au plus 200 % du niveau cible prévu par le REA. Le conseil peut également, à son gré, réduire ou suspendre le versement de primes aux termes du REA si les résultats sont considérablement inférieurs aux attentes.

Les primes cibles individuelles qui servent à financer le montant global des primes attribuées aux termes du REA sont examinées régulièrement de sorte qu'elles reflètent les pratiques de notre groupe de référence, de même que l'importance que nous accordons à la rémunération non garantie et aux incitatifs à plus long terme.

Programme d'intéressement de Scotia Capitaux

Le PISC récompense les employés admissibles de Scotia Capitaux pour les résultats de l'entreprise et le rendement individuel obtenus au cours de l'exercice donné. Nous offrons une rémunération concurrentielle sur le marché qui est alignée sur la gestion des risques et les objectifs des actionnaires.

En 2009, nous avons examiné et mis à jour le PISC conformément aux pratiques et aux principes recommandés par les organismes de réglementation compétents et des organismes de gouvernance reconnus comme l'IIF, le CSF et la CCGG. Ces modifications visaient à faire ce qui suit :

- établir le montant global des primes d'après la rentabilité de Scotia Capitaux et les résultats de l'ensemble de la banque;
- renforcer la corrélation entre les primes individuelles et le rendement à plus long terme au moyen de l'attribution d'une tranche importante des primes sous forme de rémunération à base de titres de participation (se reporter au tableau qui suit).

NIVEAU DE POSTE	SOMME VERSÉE SOUS FORME DE RÉMUNÉRATION À BASE DE TITRES DE PARTICIPATION	TYPE D'ATTRIBUTIONS 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	de 30 % à 40 %	UALR

Le président et chef de la direction (qui ne participe pas au régime) examine les paramètres et les taux d'allocation des fonds servant à évaluer le rendement et à allouer des fonds au montant global des primes. Lorsque nous calculons les fonds alloués au montant global des primes, nous tenons compte de ce qui suit :

- les bénéfices de Scotia Capitaux avant impôts et versement des primes;
- le pourcentage des bénéfices que les sociétés faisant partie du groupe de comparaison sur le marché allouent généralement aux primes;
- 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 est appliqué à 25 % du montant global des primes, de sorte qu'il soit tenu compte du rendement de l'ensemble de la banque dans les primes versées par Scotia Capitaux.

Le chef, Gestion du risque évalue s'il faudrait tenir compte de risques éventuels dans l'évaluation du rendement de Scotia Capitaux et peut recommander des rajustements au comité. Le comité des ressources humaines examine et recommande à l'approbation définitive du conseil le montant global des primes, les primes attribuées aux cochefs à la direction de Scotia Capitaux, et toute recommandation quant à une prime individuelle supérieure à un certain seuil.

Le versement de primes individuelles est discrétionnaire et tient 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 primes disponible.

Rémunération différée

Conformément à notre objectif de rapprochement des intérêts des cadres dirigeants de ceux de nos actionnaires, nous offrons aux employés occupant le poste de vice-président principal ou des postes de niveaux supérieurs qui participent au REA l'option de recevoir la totalité de leurs primes 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 la prime est attribuée, c'est-à-dire novembre 2010 dans le cas de l'exercice 2011;
- une fois que le montant des attributions est établi à la fin de l'exercice, il est converti en UAD. Le nombre d'UAD qu'une personne reçoit est fondé sur le cours des actions ordinaires de la banque au moment où cette personne choisit de participer à ce régime au début de l'exercice. Si le cours des actions s'est apprécié entre-temps, les participants sont gagnants. S'il s'est déprécié, la valeur actuelle des UAD qu'ils reçoivent sera inférieure au montant attribué en vertu du REA;
- les titulaires d'UAD se voient créditer des unités supplémentaires à titre d'équivalents théoriques des dividendes sur les actions ordinaires de la banque;
- le participant est autorisé à faire racheter les unités seulement à la cessation de son emploi et, au plus tard, à la fin de l'année civile qui suit l'année de sa cessation d'emploi;
- la valeur des UAD sera fondée sur la valeur marchande de nos actions ordinaires de la banque à la TSX au moment du rachat et sera réglée au comptant.

Résultats de 2010

Dans le cas des hauts dirigeants qui ont choisi de participer au régime de rémunération différée en 2010, le cours des actions la première journée de négociation en bourse durant l'exercice 2010 (46,22 \$ en date du 2 novembre 2009) a servi à convertir en UAD les primes attribuées aux termes du REA en 2010. Le cours des actions le 17 décembre 2010, date à laquelle la conversion a réellement eu lieu, s'élevait à 56,60 \$, ce qui représentait une hausse de 22 % de la valeur dans le cas des hauts dirigeants qui ont choisi de recevoir sous forme d'UAD les primes qui leur ont été attribuées en vertu du REA.

Régime de 2011

Les hauts dirigeants devaient aviser la banque de leur intention de participer au régime de rémunération différée de 2011 en novembre 2010. Les actions ont été négociées pour la première fois à la bourse durant l'exercice 2011 le 1^{er} novembre 2010, et leur cours à cette date, soit 54,34 \$, servira à convertir en UAD les nouvelles primes attribuées en vertu du REA en décembre 2011.

Incitatifs à moyen terme

Les incitatifs à moyen terme visent à récompenser les hauts dirigeants qui ont réalisé un rendement d'exploitation durable sur une période de trois ans, comme le dénotent l'appréciation du cours des actions et la réalisation d'objectifs de rendement préétablis. Les primes sont accordées chaque année d'après les critères suivants :

- le rendement individuel;
- le risque lié au maintien en fonctions;
- l'apport potentiel à notre réussite future.

Les primes individuelles sont versées au gré du conseil en fonction du rendement individuel, de la position de chaque personne sur le marché de même que du montant global des primes disponible. Comme ces programmes « prospectifs » visent à encourager et à récompenser le rendement et la réussite futurs, le comité ne doit pas tenir compte de la valeur des primes actuelles d'un haut dirigeant lorsqu'il fixe le montant des nouvelles attributions. Il estime que les primes de rendement à moyen terme ont une valeur semblable à la prime cible annuelle, si bien que la réduction ou le plafonnement des primes actuelles en raison de gains réalisés antérieurement pénaliserait injustement un haut dirigeant. Pareillement, le comité

n'accroît pas la valeur des primes de rendement à moyen terme au cours d'un exercice donné afin de compenser les rendements moins élevés que prévu tiré d'attributions antérieures.

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

Le régime d'UALR est un régime de rémunération à base de titres de participation à moyen terme qui s'inscrit dans le cadre de notre philosophie de versement d'une rémunération en fonction du rendement en liant l'acquisition des unités à la réalisation d'objectifs de rendement préétablis.

Voici les principales caractéristiques du régime d'UALR :

- des UALR sont régulièrement attribuées aux hauts dirigeants admissibles le premier jour de la période d'autorisation des opérations suivant l'annonce de nos résultats financiers de fin d'exercice, conjointement avec d'autres primes annuelles;
- dans des cas limités, des UALR peuvent être attribuées aux salariés à des fins de recrutement particulières;
- la valeur des actions rattachées à chaque UALR correspond au cours de clôture moyen sur 20 jours de nos actions ordinaires à la TSX au moment de l'attribution et de l'acquisition des droits;
- les titulaires d'UALR accumulent des unités supplémentaires fondées sur des équivalents théoriques des dividendes sur les actions ordinaires;
- sous réserve des conditions d'acquisition fondées sur le rendement, les UALR sont acquises et rachetables le dernier jour du 35^e mois suivant la date d'attribution; elles peuvent également expirer plus tôt dans certains cas.

Paramètres du rendement en 2010

Chaque année, le comité examine et approuve les paramètres du rendement qui serviront à établir le montant des attributions pour l'exercice. Dans le cas des attributions d'UALR effectuées en décembre 2010, le rendement sera évalué en fonction de paramètres du rendement ayant une pondération égale (le rendement des capitaux propres (le « RCP ») et le rendement total pour les actionnaires (le « RTPA »)) et permet d'établir un équilibre entre les paramètres du rendement internes et les paramètres du rendement externes :

- 50 % des attributions sont fondées sur notre RCP moyen sur trois ans par rapport aux cibles préétablies annuelles respectives

Le rendement des capitaux propres présente le revenu net disponible pour nos porteurs d'actions ordinaires en tant que pourcentage du capital investi pour gagner le revenu. Il mesure notre rentabilité ainsi que l'efficacité avec lesquelles nous gérons le capital de nos actionnaires.

- 50 % des attributions sont fondées sur notre RTPA relatif pour la période allant du 1^{er} novembre 2010 au 31 octobre 2013
Le RTPA relatif mesure le rendement brut, pendant la période de rendement, d'un placement hypothétique dans nos actions ordinaires par rapport à d'autres placements effectués dans des titres des entreprises faisant partie de notre groupe de référence. Le rendement brut désigne l'appréciation du cours des actions et le réinvestissement des dividendes. Le RTPA relatif mesure la valeur fournie aux actionnaires au cours des trois derniers exercices par rapport à celle de notre groupe de comparaison.

Le coefficient UALR utilisé aux fins de calcul de l'attribution correspond à l'ensemble des coefficients ayant une pondération égale. Le comité peut, à son gré, rajuster davantage le coefficient global d'après une évaluation des risques pendant la période de rendement. Le coefficient UALR définitif peut augmenter ou diminuer le nombre d'UALR dont les droits seront en fin de compte acquis et qui seront versées. L'élément RCP du coefficient de rendement sera équivalent à zéro si un seuil de RCP n'est pas atteint.

Dans le cas des attributions de décembre 2010, le RTPA relatif désigne l'appréciation du cours de nos actions ordinaires, plus les dividendes réinvestis, calculée à l'aide du cours de clôture moyen sur 20 jours et comparée à celle des sept institutions financières suivantes faisant partie du groupe de comparaison :

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

Ce groupe de comparaison composé de grandes sociétés de services financiers canadiennes négociées en bourse qui sont nos concurrents pour ce qui est du capital et des hauts dirigeants comprend toutes les sociétés du groupe de comparaison énumérées à la page 36. Comme la Corporation Financière Power ne participe pas au rapport sur la rémunération des dirigeants dans le secteur des services financiers produits par Le Groupe Hay Limitée, elle ne fait pas partie de la liste antérieure.

En fonction du rendement réel atteint par rapport à ces deux mesures du rendement au moment où les unités deviennent acquises, le nombre d'unités fondées sur le rendement peut être réduit ou augmenté selon le niveau du poste occupé par le salarié. Le tableau suivant présente le nombre minimal et maximal d'unités qui peuvent être acquises.

NIVEAU	SEUIL	CIBLE	PLAFOND
Vice-présidents à la direction et niveaux supérieurs	50 %	100 %	150 %
Vice-présidents et vice-présidents principaux	75 %	100 %	125 %

Sous réserve des conditions d'acquisition fondées sur le rendement énoncées ci-dessus, les UALR sont acquises et rachetables le dernier jour du 35^e mois suivant la date d'attribution. Elles peuvent également expirer plus tôt dans certains cas, selon la description donnée dans le tableau « Rémunération selon divers scénarios de cessation des fonctions » figurant à la page 54.

Régime d'unités d'actions restreintes (UAR)

Le régime d'UAR est un régime de rémunération à base de titres de participation à moyen terme conçu pour récompenser des salariés désignés occupant un poste de niveau inférieur à ceux des membres de la haute direction et certains hauts dirigeants qui travaillent hors du Canada et qui ont créé une valeur durable pour les actionnaires au cours d'une période de trois ans. Le régime concrétise notre philosophie de versement d'une rémunération en fonction du rendement en liant la rémunération aux intérêts des actionnaires.

Voici les principales caractéristiques du régime d'UAR :

- des UAR sont régulièrement attribuées aux participants admissibles le premier jour de la période d'autorisation des opérations suivant l'annonce publique de nos résultats financiers de fin d'exercice, conjointement avec d'autres primes de rémunération annuelles;
- dans des cas limités, des UAR peuvent être attribuées aux salariés à des fins de recrutement particulières;
- la valeur de chaque UAR correspond au cours de clôture moyen sur 20 jours de nos actions ordinaires à la TSX au moment de l'attribution et de l'acquisition des droits;
- les titulaires d'UAR accumulent des unités supplémentaires d'après des équivalents théoriques des dividendes sur les actions ordinaires;
- les UAR deviennent acquises et sont rachetables le dernier jour du 35^e mois suivant la date d'attribution. Elles peuvent également expirer plus tôt dans certains cas, selon la description donnée dans le tableau « Rémunération selon divers scénarios de cessation des fonctions » figurant à la page 54.

Régime de paiement différé (RPD) de Scotia Capitaux

Le RPD est un régime de rémunération à base de titres de participation à moyen terme qui encourage l'harmonisation des intérêts des salariés de Scotia Capitaux avec ceux de nos actionnaires au moyen de l'attribution d'une tranche de la prime totale du participant sous forme d'unités du RPD. Ces unités sont liées au cours de nos actions ordinaires, et leurs titulaires sont pleinement exposés aux fluctuations du cours pendant leur durée.

Voici les principales caractéristiques du régime du RPD :

- des unités du RPD sont régulièrement attribuées aux salariés de Scotia Capitaux admissibles le premier jour d'une période d'autorisation des opérations suivant l'annonce de nos états financiers de fin d'année, parallèlement à d'autres primes de rendement annuelles;
- depuis les attributions de décembre 2009, le régime comprend un multiplicateur du rendement fondé sur les résultats de Scotia Capitaux ainsi que sur ceux de l'ensemble de la banque, qui varie entre 0,5 et 1,5 et qui s'applique à l'attribution au moment de l'acquisition;
- dans des cas limités, des unités du RPD seront attribuées aux salariés de Scotia Capitaux à des fins de recrutement particulières;
- les cochefs à la direction (depuis 2008) et les autres leaders de Scotia Capitaux (depuis 2009) ne reçoivent plus d'attributions aux termes de ce régime puisqu'ils participent dorénavant au régime d'options d'achat d'actions et/ou au régime d'UALR;
- la valeur de chaque unité du RPD correspond au cours de clôture moyen sur 20 jours de nos actions ordinaires à la TSX au moment de l'attribution et de l'acquisition des droits;
- les unités du RPD deviennent acquises et sont rachetables à raison d'une tranche d'un tiers par année suivant la date d'attribution. Elles peuvent également expirer plus tôt dans certains cas, selon la description donnée dans le tableau « Rémunération selon divers scénarios de cessation des fonctions » à la page 54.

Incitatifs à long terme (options d'achat d'actions)

Le régime d'encouragement à long terme vise à récompenser les hauts dirigeants qui créent une valeur durable à long terme pour les actionnaires sur une période maximale de 10 ans. Nous estimons qu'il est important qu'un volet de la rémunération de nos hauts dirigeants soit à plus long terme compte tenu du risque éventuel inhérent à certains secteurs d'activité.

Des incitatifs à long terme sous forme d'options d'achat d'actions sont attribués chaque année à certains hauts dirigeants qui sont considérés comme pouvant contribuer aux résultats de l'ensemble de la banque et au rendement financier futurs. Il est également tenu compte du rendement individuel ainsi que des risques liés au maintien en fonctions.

Comme le régime d'options d'achat d'actions est un programme « prospectif » qui ne récompense que le rendement et la réussite futurs, le comité ne tient pas compte de la valeur des attributions existantes du haut dirigeant lorsqu'il fixe de nouvelles attributions.

Voici les principales caractéristiques de l'attribution et de l'exercice d'options d'achat d'actions :

- si le cours des actions augmente entre la date d'attribution et la date d'acquisition des droits, les options d'achat d'actions auront une valeur réalisable et le haut dirigeant pourra choisir de les exercer pour acheter des actions;
- à l'inverse, si le cours des actions diminue au cours de la période de quatre ans allant de la date d'attribution à la date d'acquisition des droits, les options seront considérées comme « hors du cours » et n'auront aucune valeur réalisable tant que le cours des actions n'aura pas augmenté;
- des options sont régulièrement attribuées aux hauts dirigeants admissibles le premier jour d'une période d'autorisation des opérations suivant l'annonce de nos résultats financiers de fin d'exercice, parallèlement à d'autres primes de rendement annuelles;
- dans des cas limités, et seulement durant une période d'autorisation des opérations, le comité peut attribuer des options d'achat d'actions aux hauts dirigeants à des fins de recrutement ou de maintien en fonctions particulières;
- dans le cas des attributions effectuées depuis décembre 2005, le prix d'exercice de chaque option est le plus élevé du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le jour de bourse précédant la date d'attribution ou du cours moyen pondéré en fonction du volume pour les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution;
- les options d'achat d'actions attribuées avant décembre 2009 peuvent comporter une composante alternative de droits à la plus-value d'actions (la « composante alternative DPV »), qui donne au titulaire d'options l'un ou l'autre des choix suivants :
 - il peut exercer l'option en achetant des actions ordinaires de la banque au prix d'attribution et soit détenir, soit vendre les actions en question;
 - il peut exercer la composante alternative DPV et recevoir un paiement en espèces correspondant à la différence entre le prix d'exercice de l'option et le cours des actions ordinaires à la date d'exercice. Le titulaire reçoit la même valeur que celle qu'il aurait reçue s'il avait acheté des actions et les avait immédiatement vendues, mais, comme les actions ne changent en fait pas de main, leur valeur n'est pas diluée.

Si l'option est exercée, la composante alternative DPV correspondante est annulée, et vice versa;

- les options sont acquises par tranches de 25 % par année sur une période de quatre ans et expirent 10 ans après leur date d'attribution. Elles peuvent expirer plus tôt dans certains cas, selon la description donnée ci-après dans le tableau « Rémunération selon divers scénarios de cessation des fonctions » à la page 54. Leur durée peut également être prolongée si la date d'expiration d'une option tombe pendant une période d'interdiction des opérations (ou dans les 10 jours ouvrables suivants). Le cas échéant, la date d'expiration sera automatiquement reportée à une date tombant 10 jours ouvrables après la fin de la période d'interdiction;
- les options ne peuvent être vendues à un tiers. Elles peuvent être cédées à un bénéficiaire ou à un ayant cause en cas de décès de leur titulaire.

Les actionnaires ont approuvé le nombre d'actions pouvant 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-dessous 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 attributions ont cessé le 28 octobre 2003; se reporter à la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs » à la page 19), au 31 octobre de chaque année :

	2010	2009	2008
Dilution			
Le nombre total d'options en cours divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	2,0 %	2,2 %	2,3 %
Offre excédentaire			
Le nombre total d'options disponibles aux fins d'émission et d'options en cours, divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	3,2 %	3,7 %	4,2 %
Taux d'absorption			
Le nombre total d'options émises au cours d'un exercice divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	0,38 %	0,43 %	0,22 %

La banque ne subit pas une dilution importante des actions. En règle générale, elle a recours au rachat d'actions uniquement pour compenser la dilution résultant de l'exercice d'options d'achat d'actions, d'acquisition d'actions ou de son programme de réinvestissement des dividendes. En 2010, elle n'a racheté aucune de ses actions ordinaires et n'a pas émis un nombre important de titres de participation.

Voici les principales caractéristiques du régime :

- nul ne peut se voir attribuer des options permettant d'acheter un nombre d'actions supérieur à tout moment à 5 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation avant la dilution;
- le nombre d'actions ordinaires de la banque émises en faveur d'initiés aux termes de l'exercice d'options au cours d'une année 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 tous autres arrangements en matière de rémunération à base de titres de participation des hauts dirigeants de la banque;
- une fois les options attribuées, leur prix ne peut être révisé et elles ne peuvent être échangées contre des options à un prix inférieur;
- des rajustements peuvent être apportés dans certains cas, notamment un fractionnement, un regroupement, une reclassification ou d'autres événements qui nécessitent que soient apportés aux options en cours des rajustements proportionnels à ceux qui sont apportés à l'ensemble des 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 d'ordre administratif ou des modifications de la durée, des conditions et des mécanismes d'attribution, de l'acquisition, de l'exercice et de l'expiration anticipée, ou encore des modifications visant le respect des lois, des dispositions fiscales ou comptables ou des exigences réglementaires applicables. Les modifications fondamentales, telles que l'augmentation du nombre maximal d'actions pouvant être émises, doivent être approuvées par les actionnaires. Le conseil a récemment approuvé une modification administrative du régime d'options d'achat d'actions en ajoutant des limites applicables à la participation des initiés. Cette modification s'inscrit dans les pouvoirs conférés au conseil et a simplement formalisé ces limites, ce qui est compatible avec le mode de gestion du régime;
- nos politiques générales de prêts, aux taux offerts à la clientèle, s'appliquent à nos employés, y compris à ceux de nos filiales, qui empruntent pour acheter des actions ordinaires à l'égard d'exercices d'options;
- dans certains pays hors du Canada, où les lois locales peuvent restreindre l'émission d'actions, des droits à la plus-value des actions (les « DPV ») sont attribués à la place d'options.

Régime d'avantages sociaux collectifs et d'avantages indirects, et régimes de retraite

Nos hauts dirigeants participent aux régimes d'avantages sociaux collectifs au même titre que tous les autres employés. Ces régimes varient selon la pratique du marché local et/ou les exigences réglementaires locales du lieu de travail du haut dirigeant.

Les hauts dirigeants ont le choix de participer, sur une base contributive ou non contributive, au régime de retraite de la Banque Scotia, un régime enregistré de retraite à prestations déterminées. Certains autres hauts dirigeants participent au régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia, un régime de retraite complémentaire non provisionné et non enregistré. Vous trouverez de plus amples détails à ce sujet à la rubrique « Prestations en vertu d'un régime de retraite » à la page 51.

Les hauts dirigeants ont également droit à un nombre restreint d'avantages indirects, dont la valeur et le type varient selon le niveau du poste qu'ils occupent.

Lignes directrices concernant l'actionnariat des hauts dirigeants

Dans le but de rapprocher les intérêts des hauts dirigeants de ceux des actionnaires, tous nos hauts dirigeants doivent respecter certaines exigences minimales concernant l'actionnariat. En outre, certains hauts dirigeants sont assujettis à des exigences de conservation après leur départ à la retraite. Ces exigences reflètent la rémunération et le niveau de poste 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-dessous résume les exigences minimales concernant l'actionnariat selon le poste :

NIVEAU DE POSTE	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 Scotia Capitaux)	4 fois le salaire de base, en vigueur jusqu'à un an après le départ à la retraite
Vice-président à la direction	3 fois le salaire de base
Vice-président principal	2 fois le salaire de base
Vice-président	1 fois le salaire de base
Haut dirigeant de Scotia Capitaux	2 fois le salaire de base
Directeur général de Scotia Capitaux	1 fois le salaire de base

Tous les membres de la haute direction visés ont excédé les lignes directrices minimales 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 2010 ¹				MULTIPLE DU SALAIRE DE BASE	
		ACTIONS ORDINAIRES DÉTENUES DIRECTEMENT (\$) ²	RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE VOLONTAIREMENT (\$) ³	UNITÉS D'ACTION (\$) ⁴	PROPRIÉTÉ TOTALE (\$)	D'APRÈS LES TITRES DÉTENUS DIRECTEMENT ET DIFFÉRÉS	D'APRÈS LA PROPRIÉTÉ TOTALE
Richard E. Waugh	7	14 496 223	25 557 340	13 905 214	53 958 778	27	36
Luc A. Vanneste	3	2 114 897	3 899 228	2 664 274	8 678 399	14	20
Sarabjit S. Marwah	4	12 908 805	12 884 284	4 996 356	30 789 444	37	44
J. Michael Durland	4	3 060 332	0	7 476 772	10 537 104	6	19
Stephen D. McDonald	4	833 507	0	4 835 145	5 668 652	2	10

1 D'après le cours de clôture de 57,10 \$ de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2010.

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.

Restrictions applicables aux opérations :

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

De plus, les membres de la haute direction sont tenus d'obtenir l'approbation de notre service Conformité avant d'acheter ou de vendre des titres négociés en bourse, y compris des options d'achat d'actions.

À compter des attributions versées en décembre 2010, 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.

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 2010. Veuillez noter que nous déclarons 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 2010, plutôt que les primes qu'ont été accordées au début de l'exercice 2010 par suite de l'examen de la rémunération de 2009. Nous avons également indiqué l'information présentée en 2009 et en 2008. Nous n'avons pas inclus l'information de 2008 pour MM. Durland et McDonald puisque ces derniers n'étaient pas membres de la haute direction visés à ce moment-là.

NOM ET POSTE PRINCIPAL	EXERCICE	SALAIRE (\$)	RÉMUNÉRATION EN VERTU DE RÉGIMES INCITATIFS ANNUELS ³			RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE ⁵ (\$)	VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE ⁶ (\$)	AUTRE RÉMUNÉRATION ⁷ (\$)	RÉMUNÉRATION TOTALE ⁸ (\$)
			ATTRIBUTIONS À BASE D' ACTIONS ¹ (\$) ¹	ATTRIBUTIONS À BASE D' OPTIONS ² (\$)					
Richard E. Waugh Président et chef de la direction	2010	1 208 333	3 925 000	3 925 000	1 600 000	10 658 333	3 091 000	1 196	13 750 529
	2009	1 000 000	3 600 000	3 600 000	1 500 000	9 700 000	157 000	73 730	9 930 730
	2008	1 000 000	3 010 000	3 010 000	500 000	7 520 000	(1 173 000)	88 698	6 435 698
Luc A. Vanneste Vice-président à la direction et chef des affaires financières	2010	425 000	675 000	675 000	600 000	2 375 000	91 000	1 196	2 467 196
	2009	425 000	650 000	650 000	500 000	2 225 000	103 000	989	2 328 989
	2008	425 000	650 000	650 000	250 000	1 975 000	227 000	897	2 202 897
Sarabjit S. Marwah Vice-président du conseil et chef de l'exploitation	2010	656 250	1 275 000	1 275 000	1 325 000	4 531 250	(2 231 000)	1 196	2 301 446
	2009	625 000	1 275 000	1 275 000	1 100 000	4 275 000	1 819 000	1 196	6 095 196
	2008	550 000	1 175 000	1 175 000	350 000	3 250 000	(64 000)	1 196	3 187 196
J. Michael Durland Chef, Groupe Marchés des capitaux mondiaux, et cochef à la direction, Scotia Capitaux	2010	550 000	2 235 000	2 235 000	2 980 000	8 000 000	27 000	–	8 027 000
	2009	350 000	2 000 000	2 000 000	4 000 000	8 350 000	–	–	8 350 000
Stephen D. McDonald Chef, Groupe Services bancaires aux sociétés et Services bancaires d'investissement mondiaux et cochef à la direction, Scotia Capitaux	2010	550 000	1 335 000	1 335 000	1 780 000	5 000 000	–	897	5 000 897
	2009	350 000	1 200 000	1 200 000	2 550 000	5 300 000	–	897	5 300 897

1 Les sommes indiquées pour 2010 représentent les attributions versées en vertu du régime d'UALR le 6 décembre 2010, évaluées à 53,85 \$ à la date d'attribution. Les sommes indiquées pour 2009 représentent les attributions versées en vertu du régime d'UALR le 11 décembre 2009, évaluées à 48,63 \$ à la date d'attribution. Les sommes indiquées pour 2008 représentent les attributions versées en vertu du régime d'UALR le 5 décembre 2008, évaluées à 35,16 \$ à la date d'attribution. Tel qu'il est énoncé à la rubrique « Régime d'unités d'actions liées au rendement (UALR) » à la page 41, toutes les attributions versées en vertu du régime d'UALR sont assujetties à des critères de rendement.

2 Les valeurs rémunératoires indiquées pour 2010 sont des estimations fondées sur la juste valeur à la date d'attribution et ont été calculées à l'aide du modèle d'évaluation des options Black-Scholes. La valeur des options est calculée selon la formule Black-Scholes à l'aide de la durée prévue des options, de la volatilité du cours des actions, des dividendes et du taux d'intérêt sans risque. La valeur rémunératoire estimative obtenue à l'aide du modèle Black-Scholes reflète la durée totale de 10 ans des options. Dans le cas des attributions versées le 6 décembre 2010, la juste valeur rémunératoire correspondait à 21 % du prix d'attribution (55,63 \$).

La juste valeur rémunératoire à la date d'attribution calculée aux fins de la rémunération différera de la juste valeur comptable indiquée dans nos états financiers. Conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada (chapitre 3870 du *Manuel de l'Institut Canadien des Comptables Agréés*), on a utilisé une durée prévue hypothétique de 6,6 ans aux fins du calcul de la juste valeur comptable des options à l'aide du modèle d'évaluation des options Black-Scholes. La juste valeur comptable utilisée pour l'attribution du 6 décembre 2010 aux membres de la haute direction visés correspondait à 17,1 % du prix d'attribution.

Les valeurs rémunératoires indiquées pour 2009 représentent la valeur rémunératoire estimative des options attribuées le 11 décembre 2009, et ont été calculées à l'aide du prix d'attribution et du coefficient Black-Scholes suivants : 47,75 \$ et 20 %. Les valeurs indiquées pour 2008 représentent la valeur rémunératoire estimative des options attribuées le 5 décembre 2008, et ont été calculées à l'aide du prix d'attribution et du coefficient Black-Scholes suivants : 33,89 \$ et 20 %. Les valeurs rémunératoires estimatives de l'attribution d'options pour 2009 et 2008 reflètent la durée totale de 10 ans des options et reposent sur des hypothèses quant à la volatilité du cours des actions, au taux d'intérêt sans risque et aux dividendes.

Avant décembre 2009, nous avons attribué des options d'achat d'actions assorties de composantes alternatives DPV, qui avaient une valeur comptable correspondant à zéro au moment de l'attribution conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada. Pour de plus amples renseignements sur le calcul de la composante alternative DPV, veuillez vous reporter à la note 17 afférente à nos états financiers consolidés de 2009.

3 Les sommes indiquées représentent la rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions 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 leurs primes 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	2010		2009		2008	
	Nombre d'UAD	% DIFFÉRÉ	Nombre d'UAD	% DIFFÉRÉ	Nombre d'UAD	% DIFFÉRÉ
Richard E. Waugh	–	0 %	38 431,98	100 %	9 403,80	100 %
Luc A. Vanneste	12 981,39	100 %	12 810,66	100 %	4 701,90	100 %
Sarabjit S. Marwah	–	0 %	28 183,45	100 %	6 582,66	100 %

Les cours des actions en vigueur à la date de notification annuelle s'élevaient à 46,22 \$ pour 2010, à 39,03 \$ pour 2009 et à 53,17 \$ pour 2008.

- 4 La banque n'offre pas d'incitatif à long terme en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base de titres de participation à ses membres de la haute direction visés.
- 5 Les sommes indiquées dans cette colonne représentent la somme du salaire de l'exercice, des attributions d'actions, des attributions d'options et de la rémunération en vertu des régimes incitatifs annuels.
- 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 » à la page 52. La baisse de la valeur du régime de retraite pour M. Marwah est attribuable à l'adoption, en 2010, d'un plafond du montant des prestations de retraite auxquelles il a droit à la retraite. Ce plafond a été mis en œuvre en même temps que d'autres modifications de la rémunération qui se sont traduites par une hausse du salaire de M. Marwah ainsi que de la prime cible pouvant lui être attribuée aux termes du REA. Compte tenu de ce plafond, la rente annuelle de M. Marwah est maintenant plafonnée à 1 000 000 \$.
- 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 2010 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 2010 et pour MM. Vanneste, Marwah et McDonald relativement à tous les exercices représentent la contribution de la banque au régime d'actionariat 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 et en 2008 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 à base d'actions, étant donné qu'il est tenu compte des dividendes dans le calcul de la juste valeur au moment de l'attribution.

- 8 La baisse de la rémunération totale de M. Marwah est attribuable à la diminution de la valeur du régime de retraite qui s'applique à lui, tel qu'il est énoncé à la rubrique « Obligations au titre des prestations constituées pour les membres de la haute direction visés » à la page 52.

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF

Attributions à base d'actions et d'options en cours au 31 décembre 2010

Le tableau suivant résume les attributions à base d'actions et d'options en cours au 31 décembre 2010 pour les membres de la haute direction visés. Veuillez prendre note de ce qui suit :

- nous avons inclus les attributions à base d'actions et d'options faites en décembre après la fin de notre exercice 2010 (le 31 octobre 2010);
- la valeur des options dans le cours non exercées est égale :
au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 décembre 2010 (**57,10 \$ l'action**) moins le prix d'exercice des attributions en options **multiplié** par le nombre d'options en cours;
- la valeur des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis est égale :
au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 décembre 2010 (**57,10 \$ l'action**) **multiplié** par le nombre d'unités d'actions en cours;
- la valeur des UAD a été calculée à cette fin à l'aide du coefficient de rendement cible (100 %); toutefois, le nombre d'UAD dont les droits peuvent être acquis peut varier entre 50 % et 150 % par rapport à la cible.

NOM	DATE D'ATTRIBUTION	ATTRIBUTIONS À BASE D'OPTIONS				ATTRIBUTIONS À BASE D' ACTIONS		
		TITRES SOUS-JACENTS AUX OPTIONS NON EXERCÉES (nbre)	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS (\$)	DATE D'EXPIRATION DES OPTIONS	VALEUR DES OPTIONS DANS LE COURS NON EXERCÉES (\$)	RÉGIME	UNITÉS D' ACTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS (nbre)	VALEUR MARCHANDE DES ATTRIBUTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS (\$)
Richard E. Waugh	10/12/2001	233 400	24,675	10/12/2011	7 567 995			
	06/12/2002	205 944	24,40	06/12/2012	6 734 369			
	05/12/2003	257 552	31,45	05/12/2013	6 606 209			
	03/12/2004	230 768	39,00	03/12/2014	4 176 901			
	02/12/2005	224 788	46,02	02/12/2015	2 490 651			
	13/12/2006	232 988	52,00	13/12/2016	1 188 239			
	11/12/2007	269 480	52,57	11/12/2017	1 220 744			
	05/12/2008	444 084	33,89	05/12/2018	10 307 190	UALR	93 685	5 349 439
	11/12/2009	376 964	47,75	11/12/2019	3 524 613	UALR	76 951	4 393 890
	06/12/2010	335 980	55,63	06/12/2020	493 891	UALR	72 888	4 161 885
Total – Waugh		2 811 948			44 310 801		243 524	13 905 214
Luc A. Vanneste	05/12/2003	23 053	31,45	05/12/2013	591 309			
	03/12/2004	25 000	39,00	03/12/2014	452 500			
	02/12/2005	30 872	46,02	02/12/2015	342 062			
	13/12/2006	44 380	52,00	13/12/2016	226 338			
	11/12/2007	51 520	52,57	11/12/2017	233 386			
	05/12/2008	95 900	33,89	05/12/2018	2 225 839	UALR	20 231	1 155 195
	11/12/2009	68 064	47,75	11/12/2019	636 398	UALR	13 894	793 341
	06/12/2010	57 780	55,63	06/12/2020	84 937	UALR	12 535	715 738
	Total – Vanneste		396 569			4 792 769		46 660
Sarabjit S. Marwah	10/12/2001	87 400	24,675	10/12/2011	2 833 945			
	06/12/2002	102 870	24,40	06/12/2012	3 363 849			
	05/12/2003	71 544	31,45	05/12/2013	1 835 104			
	03/12/2004	57 692	39,00	03/12/2014	1 044 225			
	02/12/2005	67 436	46,02	02/12/2015	747 191			
	13/12/2006	81 360	52,00	13/12/2016	414 936			
	11/12/2007	93 128	52,57	11/12/2017	421 870			
	05/12/2008	173 356	33,89	05/12/2018	4 023 593	UALR	36 572	2 088 236
	11/12/2009	133 508	47,75	11/12/2019	1 248 300	UALR	27 253	1 556 169
	06/12/2010	109 140	55,63	06/12/2020	160 436	UALR	23 677	1 351 950
Total – Marwah		977 434			16 093 448		87 502	4 996 356
J. Michael Durland	05/12/2008	221 304	33,89	05/12/2018	5 136 466	UALR	46 687	2 665 834
	11/12/2009	209 424	47,75	11/12/2019	1 958 114	UALR	42 750	2 441 050
	06/12/2010	191 316	55,63	06/12/2020	281 235	UALR	41 504	2 369 889
Total – Durland		622 044			7 375 815		130 942	7 476 772
Stephen D. McDonald	03/12/2004	9 368 ¹	39,00	03/12/2014	169 561			
	02/12/2005	35 404	46,02	02/12/2015	392 276			
	13/12/2005	44 252	46,02	13/12/2015	490 312			
	13/12/2006	98 004	52,00	13/12/2016	499 820			
	11/12/2007	105 020	52,57	11/12/2017	475 741			
	05/12/2008	121 716	33,89	05/12/2018	2 825 028	UALR	34 237	1 954 944
	11/12/2009	125 656	47,75	11/12/2019	1 174 884	UALR	25 650	1 464 630
	06/12/2010	114 276	55,63	06/12/2020	167 986	UALR	24 791	1 415 571
Total – McDonald		653 696			6 195 608		84 679	4 835 145

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

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

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

- la valeur globale qui aurait été réalisée à l'acquisition des droits aux options d'achat d'actions en 2010 si les options avaient été exercées à la date d'acquisition des droits;
- la valeur des attributions à base d'actions reçues à la date d'acquisition des droits en 2010;
- la rémunération en vertu d'un régime incitatif annuel gagnée en 2010.

Nous indiquons les attributions à base d'options et à base d'actions dont les droits ont été acquis le plus récemment, plutôt que celles acquises il y a 12 mois.

NOM	COLONNE 1 ATTRIBUTIONS À BASE D'OPTIONS – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS AU COURS DE L'EXERCICE (\$)	COLONNE 2 ATTRIBUTIONS À BASE D' ACTIONS – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS AU COURS DE L'EXERCICE (\$)	COLONNE 3 RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF ANNUEL – VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE (\$)
Richard E. Waugh	3 832 673	4 905 922	1 600 000
Luc A. Vanneste	784 860	937 897	600 000
Sarabjit S. Marwah	1 443 123	1 695 429	1 325 000
J. Michael Durland	1 691 153	1 158 662	2 980 000
Stephen D. McDonald	1 395 155	485 797	1 780 000

Colonne 1 Détails – Attributions à base d'options – valeur à l'acquisition des droits

Le tableau suivant résume la valeur des options dont les droits ont été acquis durant 2010 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 43 et 44.

NOM	DATE D'ATTRIBUTION	DATE D'ACQUISITION	OPTIONS ACQUISES (nbre)	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS (\$)	COURS DES ACTIONS À LA DATE D'ACQUISITION (\$)	ATTRIBUTIONS À BASE D'OPTIONS – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS AU COURS DE L'EXERCICE (\$)
Richard E. Waugh	13/12/2006	13/12/2010	58 247	52,00	56,56	265 606
	11/12/2007	11/12/2010	67 370	52,57	56,56 ¹	268 806
	05/12/2008	05/12/2010	111 021	33,89	56,12 ²	2 467 997
	11/12/2009	11/12/2010	94 241	47,75	56,56 ¹	830 263
Luc A. Vanneste	13/12/2006	13/12/2010	11 095	52,00	56,56	50 593
	11/12/2007	11/12/2010	12 880	52,57	56,56 ¹	51 391
	05/12/2008	05/12/2010	23 975	33,89	56,12 ²	532 964
	11/12/2009	11/12/2010	17 016	47,75	56,56 ¹	149 911
Sarabjit S. Marwah	13/12/2006	13/12/2010	20 340	52,00	56,56	92 750
	11/12/2007	11/12/2010	23 282	52,57	56,56 ¹	92 895
	05/12/2008	05/12/2010	43 339	33,89	56,12 ²	963 426
	11/12/2009	11/12/2010	33 377	47,75	56,56 ¹	294 051
J. Michael Durland	05/12/2008	05/12/2010	55 326	33,89	56,12 ²	1 229 897
	11/12/2009	11/12/2010	52 356	47,75	56,56 ¹	461 256
Stephen D. McDonald	13/12/2006	13/12/2010	24 501	52,00	56,56	111 725
	11/12/2007	11/12/2010	26 255	52,57	56,56 ¹	104 757
	05/12/2008	05/12/2010	40 572	33,89	56,12 ²	901 916
	11/12/2009	11/12/2010	31 414	47,75	56,56 ¹	276 757

1 Représente le cours de clôture du 13 décembre 2010, soit le premier jour de bourse suivant la date d'acquisition des droits (le 11 décembre 2010) puisque la bourse n'était pas ouverte ce jour-là.

2 Représente le cours de clôture du 6 décembre 2010, soit le premier jour de négociation en bourse suivant la date d'acquisition des droits (le 5 décembre 2010) puisque la bourse n'était pas ouverte ce jour-là.

Colonne 2 Détails – Acquisition des attributions à base d'actions – valeur à l'acquisition des droits

Le tableau suivant résume les attributions à base d'actions versées en 2010 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;
- dans le cas des unités du RPD, la valeur reçue à l'acquisition des droits est égale au nombre d'unités dont les droits ont été acquis multiplié par le prix à l'acquisition des droits;
- le prix à l'acquisition des UALR est égal au cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX durant la période de 20 jours terminée le 3 décembre 2010;
- le prix à l'acquisition des droits relatifs aux unités du RPD est égal au cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 3 décembre 2010.

Pour de plus amples renseignements sur les UALR et le RPD, se reporter aux pages 41 et 42.

NOM	RÉGIME	DATE D'ATTRIBUTION	DATE D'ACQUISITION DES DROITS	ATTRIBUTIONS À BASE D' ACTIONS ACQUISES (nombre)	COEFFICIENT DE RENDEMENT	PRIX D'ACQUISITION DES DROITS (\$)	VALEUR REÇUE À L'ACQUISITION DES DROITS (\$)
Richard E. Waugh	UALR	11/12/2007	30/11/2010	75 920	120 %	53,85	4 905 922
Luc A. Vanneste	UALR	11/12/2007	30/11/2010	14 514	120 %	53,85	937 897
Sarabjit S. Marwah	UALR	11/12/2007	30/11/2010	26 237	120 %	53,85	1 695 429
J. Michael Durland	RPD	11/12/2007	30/11/2010	20 828	–	55,63	1 158 662
Stephen D. McDonald	RPD	11/12/2007	30/11/2010	8 733	–	55,63	485 797

Note sur le coefficient de rendement applicable aux UALR :

Dans le cas des attributions d'UALR fondées sur le rendement versées en 2007, le coefficient de rendement définitif correspondait à 120 % de la cible d'après une pondération égale des paramètres du rendement suivants :

- 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
2010	de 16 % à 20 %	18,3 %
2009	de 16 % à 20 %	17,2 % ¹
2008	de 20 % à 23 %	16,7 %

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

Les coefficients de rendement annuels pour le RCP ont été de 0 % en 2008, de 131 % en 2009 et de 140 % en 2010, ce qui a donné un coefficient de rendement du RCP moyen de 90,5 %.

- Une tranche de 50 % est fondée sur notre RTPA par rapport à celui des sept institutions financières composant le groupe de comparaison (Banque de Montréal, Banque Royale du Canada, Banque CIBC, La Banque Toronto-Dominion, 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.

Pour la période de rendement, nous nous sommes classés premiers parmi les entreprises comparées, de sorte que notre coefficient de rendement pour le RTPA relatif s'est établi à 150 %.

Colonne 3 Détails – Rémunération en vertu d'un régime incitatif annuel

Versements aux termes du REA :

Le tableau suivant résume les primes annuelles versées en 2010 à chaque membre de la haute direction visé qui participe au REA. Le montant global des primes attribuées aux termes du REA aux membres de la haute direction visés a été financé à 142 %. Se reporter à la page 38 pour plus de détails sur le REA.

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISÉ	SALAIRE DE BASE (\$)	PRIME CIBLE	RÉSULTATS DE L'ENSEMBLE DE LA BANQUE	PRIME DÉFINITIVE (\$)
Richard E. Waugh	1 208 333	150 %	142 %	1 600 000
Luc A. Vanneste	425 000	80 %	142 %	600 000
Sarabjit S. Marwah	656 250	125 %	142 %	1 325 000

Tel qu'il est indiqué à la page 32, on a initialement recommandé que M. Waugh reçoive une prime de 2 780 000 \$ aux termes du REA. Toutefois, avant que sa prime de 2010 soit fixée, M. Waugh a demandé qu'une tranche importante de sa prime totale soit attribuée sous forme d'UALR et d'options d'achat d'actions. Le comité des ressources humaines a accepté sa demande et a recommandé au conseil que la prime versée à M. Waugh aux termes du REA soit ramenée à 1 600 000 \$, la différence étant attribuée à parts égales sous forme d'UALR et d'options d'achat d'actions.

Note sur les résultats de l'ensemble de la banque applicables au REA :

Le coefficient des résultats de l'ensemble de la banque applicables aux membres de la haute direction visés qui participent au REA est entièrement fondé sur les résultats de l'ensemble de la banque. Compte tenu de nos résultats par rapport aux paramètres de rendement clés, le comité des ressources humaines a recommandé que les résultats de l'ensemble de la banque soient de 142 %. Le tableau suivant présente notre rendement par rapport aux paramètres le rendement clés :

PARAMÈTRES APPLICABLES À L'ENSEMBLE DE LA BANQUE	PONDÉRATIONS	CIBLES DE 2010	RÉSULTATS
Rendement des capitaux propres – l'efficacité avec laquelle nous réalisons des bénéfices pour le compte de nos actionnaires	40 %	de 16 % à 20 %	18,3 %
Croissance du bénéfice par action dilué – le bénéfice net que nous générons pour nos porteurs d'actions ordinaires	40 %	de 3,54 \$ à 3,71 \$	3,91 \$
Ratio de productivité – mesure de notre efficacité d'exploitation globale	20 %	< 58 %	51,8 %

Versements aux termes du PISC :

Le tableau suivant résume les primes versées en 2010 aux membres de la haute direction visés qui participent au PISC. Les fonds alloués au montant global des primes versées aux termes du PISC est décrit aux pages 39 et 40. Lorsqu'il fixe les primes individuelles chaque année, le comité tient compte du rendement individuel, du rendement du secteur d'activité, de la position sur le marché de chaque personne de même que du montant global des primes disponible.

NOM	PRIMES TOTALES ATTRIBUÉES EN VERTU DU PISC EN 2010 (\$)	% DE LA PRIME VERSÉE EN TITRES DE PARTICIPATION	PRIMES EN VERTU DU PISC VERSÉES AU COMPTANT EN 2010 (\$)	PRIMES EN VERTU DU PISC VERSÉES EN TITRES DE PARTICIPATION EN 2010 (\$)
J. Michael Durland	7 450 000	60 %	2 980 000	4 470 000
Stephen D. McDonald	4 450 000	60 %	1 780 000	2 670 000

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 2 494 \$ par année de service pour les hauts dirigeants qui prennent leur retraite en 2010, 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, 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 du groupe et de vice-président à la direction ou des postes de niveaux supérieurs, dont certains membres de la haute direction visés. Nous avons restructuré la façon dont le plafond s'applique au montant de la rémunération reconnue dans le calcul des prestations de retraite prévues par ces ententes de retraite. Par suite de ces modifications, sauf pour ce qui est de MM. Waugh et Marwah, la tranche de la rémunération au rendement reconnue dans le calcul des prestations de retraite prévues par les ententes individuelles de retraite sera désormais généralement assujettie à un plafond allant 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 reconnue dans le calcul des prestations de retraite est plafonné à 800 000 \$ et à 600 000 \$, respectivement.

En raison des hausses du salaire et de la prime cible prévue par le REA de MM. Waugh et Marwah, nous avons mis en place des plafonds des prestations de retraite payables aux termes des ententes de retraite de ces deux hauts dirigeants, tel qu'il est

indiqué ci-après. Même si les ententes individuelles de retraite prévoyaient déjà un plafond implicite intégré à la structure des arrangements en matière de rémunération de ces hauts dirigeants, un plafond explicite reflète mieux l'évolution des pratiques en matière de gouvernance. Le conseil a fait savoir que les ententes de retraite antérieurement conclues avec MM. Waugh et Marwah ne seront offertes à aucun autre haut dirigeant, qu'il soit nouveau 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 membres de la haute direction 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 majorés 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 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"> • A droit 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 au milieu de sa carrière et son entente de retraite ont été négociés 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 de l'occasion à laquelle il a renoncé en ne restant pas auprès de son ancien employeur
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 • En vertu du régime, 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 gelée 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 prestations déterminées constituées pour chaque membre de la haute direction visé en date du 31 octobre 2010.

Ces obligations sont calculées selon des méthodes et hypothèses actuarielles conformes à celles que l'on utilise pour le calcul des 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 divulguées par d'autres entreprises.

NOM	ANNÉES DÉCOMPTÉES (nbre)	PRESTATIONS ANNUELLES PAYABLES (\$)		OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES AU DÉBUT DE L'EXERCICE (\$)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS RÉMUNÉRATOIRES (\$)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS NON RÉMUNÉRATOIRES (\$)	OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES À LA FIN DE L'EXERCICE (\$)
		À LA FIN DE L'EXERCICE	À 65 ANS				
Richard E. Waugh	40	2 000 000	2 000 000	19 669 000	3 091 000	4 113 000	26 873 000
Luc A. Vanneste	17	219 000	355 000	1 794 000	91 000	504 000	2 389 000
Sarabjit S. Marwah	32	1 000 000	1 000 000	10 014 000	(2 231 000)	1 793 000	9 576 000
J. Michael Durland	5	12 000	12 000	38 000	27 000	27 000	92 000
Stephen D. McDonald	2	6 000	6 000	66 000	-	-	66 000

- Dans le cas de M. Vanneste, les années décomptées comprennent six années de service supplémentaires accordées conformément à l'entente de M. Vanneste décrite plus haut.
- Dans le cas de M. McDonald, les sommes ont été converties du dollar américain en dollar canadien. 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 2010, soit 1 \$ US = 1,0385 \$ CA. 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 2009, soit 1 \$ US = 1,1693 \$ CA.
- Les prestations payables à la fin de l'exercice, tel qu'il est indiqué ci-dessus, ne comprennent pas toute réduction pouvant s'appliquer si un membre de la haute direction visée prend sa retraite avant l'âge normal de la retraite. Dans le cas de MM. Waugh et Marwah, les prestations annuelles payables indiquées ci-dessus ne comprennent pas la somme supplémentaire versée au cours de la première année de la retraite.
- L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur des prestations de retraite projetées provenant de tous les régimes de retraite, acquises à l'égard de toutes les années de service accumulées jusqu'à présent.
- La variation attribuable à des éléments rémunératoires comprend le coût du service annuel de même que les autres variations attribuables à des éléments rémunératoires. Le coût du service annuel fait état de la valeur des prestations de retraite projetées gagnées au cours de l'exercice. La variation attribuable à des éléments rémunératoires représente la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à l'incidence des différences entre les gains réels (le salaire et la prime) au cours de l'exercice et ceux présumés dans les calculs pour l'année précédente, et à l'incidence rétroactive de promotions ou de modifications apportées au régime, y compris des années décomptées supplémentaires accumulées au cours de l'exercice.
- La variation attribuable à des éléments non rémunératoires représente la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuables à des éléments sans lien avec les décisions touchant le salaire et la prime ainsi que les 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.
- Les valeurs estimatives de l'obligation au titre des prestations constituées sont calculées chaque année par nos actuaire 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 2010. Les principales hypothèses consistent notamment en un taux d'actualisation de 6,8 % 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 5,7 % 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 4,25 % par année.
- Les prestations de retraite supplémentaires accumulées par les membres de la haute direction visés sont acquises.
- 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 : INCIDENCES 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. Mis 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 à base de titres de participation et nos conventions de retraite avec nos hauts dirigeants prévoient les conditions d'acquisition des attributions et des prestations dans de tels cas. Nous définissons un changement de contrôle comme suit :

- 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 au moyen de laquelle une ou plusieurs entités acquièrent plus de 50 % de nos actifs, ou
- une fusion entre nous et une ou plusieurs entités aux termes de laquelle est issue 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 pour un autre motif qu'un congédiement pour un motif sérieux, l'acquisition des droits est devancée.

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
Salaires ²	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire
Prime annuelle ²	Perte de la prime	Versement d'une prime calculée au prorata de la période de travail durant l'exercice	Perte de la prime	Perte de la prime	Perte de la prime
UAR	À la date de cessation des fonctions, les primes non acquises expirent et les primes acquises demeurent payables conformément au régime	Continuent d'être acquises selon le calendrier normal	Continuent d'être acquises selon le calendrier normal	À la date de cessation des fonctions, les primes non acquises expirent et les primes acquises demeurent payables conformément au régime	Les unités non acquises sont acquises 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 primes non acquises expirent et les primes acquises demeurent payables conformément au régime	Continuent d'être acquises selon le calendrier normal	Continuent d'être acquises selon le calendrier normal	À la date de cessation des fonctions, les primes non acquises expirent et les primes acquises demeurent payables conformément au régime	Les unités non acquises sont acquises 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 acquises d'après un coefficient de rendement de 1

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
Unités du RPD de Scotia Capitaux	Si un participant démissionne pour se joindre à un concurrent, les unités non acquises expirent et les unités acquises demeurent payables. Si un participant démissionne mais ne se joint pas à un concurrent, toutes les unités continuent d'être acquises selon le calendrier normal	Si un participant part pour se joindre à un concurrent les unités non acquises expirent et les unités acquises demeurent payables. Si un participant démissionne mais ne se joint pas à un concurrent, toutes les unités continuent d'être acquises selon le calendrier normal	Continuent d'être acquises selon le calendrier normal	À la date de cessation des fonctions, les primes non acquises expirent et les primes acquises demeurent payables conformément au régime	Continuent d'être acquises selon le calendrier normal
Options d'achat d'actions	Toutes les options acquises et non acquises expirent immédiatement et sont perdues à la date de cessation des fonctions	Continuent de devenir acquises selon le calendrier normal et 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 non acquises expirent immédiatement et les options acquises continuent de pouvoir être exercées pendant trois mois après la date de cessation des fonctions	Toutes les options acquises et non acquises expirent immédiatement et sont perdues à la date de cessation des fonctions	Deviennent immédiatement acquises et 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 à base d'actions : 1) à compter de 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 Scotia Capitaux 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 la prime annuelle ne tient pas compte des sommes qui pourraient être prescrites par le droit civil et la common law.

Paiements 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 2010. Dans le cas des rémunérations à base d'actions, les valeurs représentent la valeur dans le cours de toute attribution (en date du 31 octobre 2010) dont les droits sont acquis ou deviendront acquis à la suite de la cessation des fonctions. Ces valeurs sont fondées sur un cours des actions de 54,67 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires le 29 octobre 2010. En aucun cas la rémunération ne sera majorée pour compenser l'incidence des impôts.

Les sommes qu'un membre de la haute direction visé recevrait réellement 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 élevées 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 2010				
		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 primes annuelles ¹		-	-	-	-
	Primes à base d'actions ²	Peut prendre sa retraite - voir Départ à la retraite	23 447 319	13 479 205	-	23 447 319
	Prestations de retraite ³		-	-	-	-
	Avantages indirects		-	-	-	-
	Total		23 447 319	13 479 205	-	23 447 319
Luc A. Vanneste	Salaire et primes annuelles ¹		-	-	-	-
	Primes à base d'actions ²	Peut prendre sa retraite - voir Départ à la retraite	4 708 419	2 659 094	-	4 708 419
	Prestations de retraite ³		-	-	-	-
	Avantages indirects		-	-	-	-
	Total		4 708 419	2 659 094	-	4 708 419
Sarabjit S. Marwah	Salaire et primes annuelles ¹		-	-	-	-
	Primes à base d'actions ²	Peut prendre sa retraite - voir Départ à la retraite	8 701 403	4 923 683	-	8 701 403
	Prestations de retraite ³		-	-	-	-
	Avantages indirects		-	-	-	-
	Total		8 701 403	4 923 683	-	8 701 403
J. Michael Durland	Salaire et primes annuelles ¹	-	-	-	-	-
	Primes à base d'actions ²	10 926 454 ⁴	10 926 454 ⁴	6 028 217	-	10 926 454
	Prestations de retraite ³	-	-	-	-	-
	Avantages indirects	-	-	-	-	-
	Total	10 926 454	10 926 454	6 028 217	-	10 926 454
Stephen D. McDonald	Salaire et primes annuelles ¹	-	-	-	-	-
	Primes à base d'actions ²	477 414 ⁵	Ne peut pas prendre sa retraite	3 751 462	-	7 325 948
	Prestations de retraite ³	-	-	-	-	-
	Avantages indirects	-	-	-	-	-
	Total	477 414		3 751 462	-	7 325 948

- Le salaire de base et les primes annuelles ne tiennent pas compte des montants qui peuvent être prévus par le droit civil et la common law.
- 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.
- Représente la rente supplémentaire payable en sus de l'obligation au titre des prestations constituées en date du 31 octobre 2010. MM. Durland et McDonald n'accumulent actuellement pas de prestations de retraite.
- M. Durland peut prendre sa retraite aux termes du régime d'UALR. Il est présumé que M. Durland quitte la banque, mais ne se joint pas à un concurrent. Outre le traitement en cas de départ à la retraite ou de démission prévu par le RPD, les options d'achat d'actions attribuées à M. Durland en 2008, en 2009 et en 2010 continueront d'être acquises et de pouvoir 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.
- Il est présumé que M. McDonald démissionne, mais ne se joint pas à un concurrent.

AUTRES MISES À JOUR EN 2010

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 totale 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 ratio.

EXERCICE	RÉMUNÉRATION TOTALE GLOBALE ¹ (EN MILLIERS DE DOLLARS)	REVENU NET APRÈS IMPÔTS ² (EN MILLIERS DE DOLLARS)	RÉMUNÉRATION EN % DU RNAI (RCD)
2010	31 547	4 239 000	0,74 %
2009	32 006	3 547 000	0,90 %
2008	16 262	3 140 000	0,52 %

- 1 La rémunération totale globale pour chaque exercice comprend le salaire, la prime annuelle, la valeur de l'attribution d'UALR, la valeur rémunératoire des options d'achat d'actions à la date d'attribution, la tranche rémunératoire 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 2010, de 2009 et de 2008.

Note : La hausse de la rémunération totale globale entre 2008, 2009 et 2010 est en grande partie attribuable aux modifications apportées à la liste des membres de la haute direction visés.

MEMBRES DE LA DIRECTION VISÉS EN 2009 ET 2010	MEMBRES DE LA DIRECTION VISÉS EN 2008
Richard E. Waugh	Richard E. Waugh
Luc A. Vanneste	Luc A. Vanneste
Sarabjit S. Marwah	Sarabjit S. Marwah
J. Michael Durland	Robert L. Brooks
Stephen D. McDonald	Brian J. Porter

Rémunération des salariés qui gèrent les risques

Nous nous sommes engagés à communiquer l'information en suivant les meilleures pratiques, notamment en respectant les lignes directrices et les normes du CSF. Le tableau suivant présente les données sur les primes attribuées durant le dernier cycle de planification terminé à l'ensemble des cadres dirigeants et à certains salariés dont les gestes ont eu une incidence importante sur l'exposition au risque de la banque. Le tableau montre qu'une grande partie de la rémunération attribuée à ces hauts dirigeants est non garantie et est liée à notre rendement futur à moyen et à long termes, conformément à nos principes en matière de gestion du risque lié à la rémunération. Le tableau indique également la valeur de toute rémunération différée dont les droits ont été acquis ou dont les droits n'ont pas été acquis.

GRUPE	NOMBRE DE HAUTS DIRIGEANTS	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE GLOBALE ¹ (EN MILLIERS DE DOLLARS)	SALAIRE DE BASE (EN MILLIERS DE DOLLARS)	RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF (EN MILLIERS DE DOLLARS)	TRANCHE DE LA RÉMUNÉRATION EN VERTU DE RÉGIMES INCITATIFS DIFFÉRÉE ² (%)	VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE DONT LES DROITS ONT ÉTÉ ACQUIS ET QUI EST IMPAYÉE ³ (EN MILLIERS DE DOLLARS)	VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS ET QUI EST IMPAYÉE ³ (EN MILLIERS DE DOLLARS)
Membres de la haute direction visés	5	30 900	3 725	27 175	70 %	57 855	54 791
Tous les autres hauts dirigeants	237	274 057	52 047	222 010	49 %	126 579	286 891
Total	242	304 957	55 772	249 185	51 %	184 434	341 682

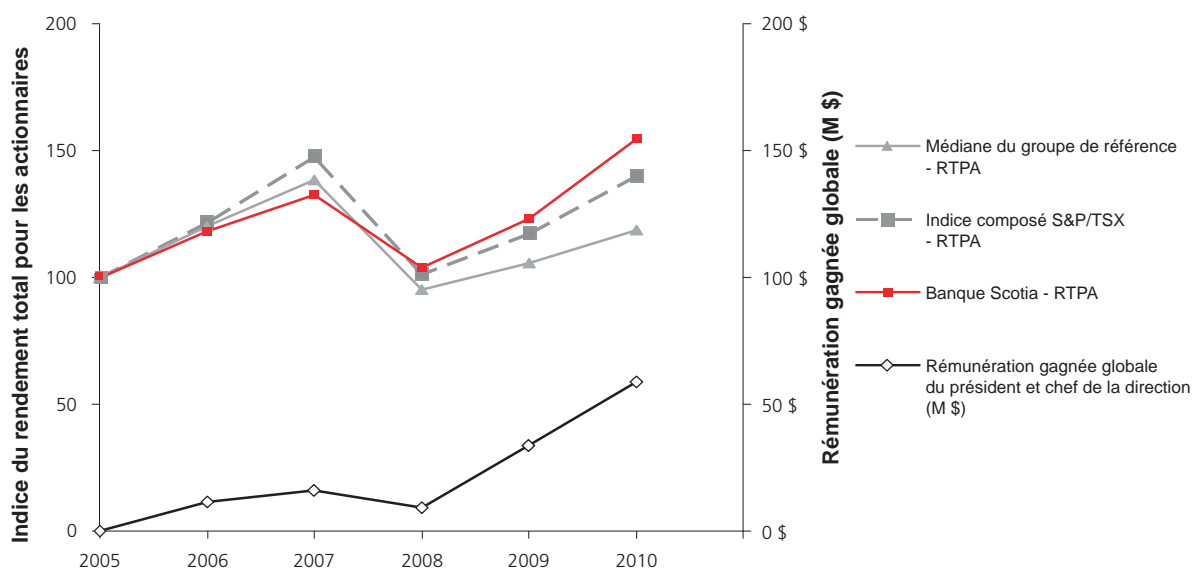
- 1 La rémunération directe totale globale comprend le salaire de base, les primes annuelles, la valeur d'attribution des UALR et la valeur rémunératoire des options d'achat d'actions à la date d'attribution.
- 2 La rémunération en vertu de régimes incitatifs différée désigne la valeur d'attribution des UALR et de la rémunération en espèces différée ainsi que la valeur rémunératoire des options d'achat d'actions à la date d'attribution.
- 3 La rémunération différée dont les droits ont été acquis ou dont les droits n'ont pas été acquis représente la valeur dans le cours de la rémunération en espèces différée ou des primes à base de titres de participation versées au 31 décembre 2010. La valeur des UALR et des unités prévues par le RPD repose sur l'hypothèse selon laquelle le coefficient de rendement correspondrait à la cible (c'est-à-dire 1,0).

Corrélation avec le rendement de l'ensemble de la banque

Le graphique suivant compare la rémunération totale gagnée par le président et chef de la direction au cours de la période allant de 2005 à 2010 à ce qui suit :

- le rendement total pour les actionnaires de la banque au cours de la dernière période de cinq ans terminée le 29 octobre 2010, dans l'hypothèse d'un placement de 100 \$ effectué dans nos actions ordinaires le 31 octobre 2005;
- le rendement total pour les actionnaires d'un groupe de référence composé de banques et de sociétés d'assurances (Banque de Montréal, Banque CIBC, Société Financière Manuvie, Corporation Financière Power, Banque Royale du Canada, Financière Sun Life, La Banque Toronto-Dominion) 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.



	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Banque Scotia - RTPA	100,0	118,4	132,8	104,1	123,4	154,9
Médiane du groupe de référence - RTPA	100,0	120,4	138,7	95,4	105,9	118,9
Indice composé S&P/TSX - RTPA	100,0	121,7	147,7	101,4	117,4	140,2

NOTE : Aux fins de ce graphique, la « rémunération globale » désigne le salaire de base et la prime annuelle gagnée, majorés de la valeur des options d'achat d'actions exercées ou des primes de rendement à moyen terme, plus la variation de la valeur des attributions à base d'actions impayées. La rémunération à base de titres de participation est évaluée au 31 décembre de chaque année civile, et nous incluons les primes de rendement 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 à base d'actions accordées 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 2011

RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION À BASE DE TITRES DE PARTICIPATION ¹	TITRES DEVANT ÊTRE ÉMIS À L'EXERCICE			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	
	NBRE	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION	COURS MOYEN PONDÉRÉ	NBRE	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION	NBRE	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION
Régime d'options d'achat d'actions	22 923 700	2,19 %	42,27	8 070 369	0,77 %	30 994 069	2,96 %
Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs ²	90 000	0,01 %	23,82	518 000	0,05 %	608 000	0,06 %
Total	23 013 700 ³	2,20 %	42,19 ⁴	8 588 369 ⁵	0,82 %	31 602 069	3,02 %

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 En date du 31 octobre 2010, ce nombre était de 21 078 851.

4 En date du 31 octobre 2010, le cours moyen pondéré s'élevait à 39,07 \$.

5 En date du 31 octobre 2010, ce nombre était de 11 880 531.

Au cours de l'exercice 2010, l'exercice d'options en vertu du régime d'options d'achat d'actions s'est traduit par l'émission de 5 347 024 actions ordinaires, soit 0,51 % de nos actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice (avant dilution).

Durant l'exercice 2010, 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 49 000 actions ordinaires.

Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet à la note 18 afférente aux états financiers consolidés de 2010.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Le tableau ci-après présente, en date du 5 janvier 2011, l'encours total des prêts que la banque et ses filiales ont consentis à nos administrateurs, à nos hauts dirigeants et à nos employés (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
Achat de titres	–	–
Autre	198 616 688	–

Le tableau suivant indique l'encours des prêts que la banque ou ses filiales ont consentis à nos administrateurs et à nos hauts dirigeants afin que ceux-ci puissent acheter nos titres et à d'autres fins. Les montants indiqués ne comprennent également pas 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 TERMINÉ LE 31 OCTOBRE 2010 (\$)	ENCOURS AU 5 JANVIER 2011 (\$)	NOMBRE DE TITRES ACHETÉS GRÂCE À L'AIDE FINANCIÈRE AU COURS DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 OCTOBRE 2010
Programmes de souscription de titres	–	–	–	–
Autres programmes				
Chef de groupe/vice-président à la direction				
Robert H. Pitfield	Prêteur	539 297	397 094	–
Robin S. Hibberd	Prêteur	1 206 164	1 199 631	–

1 Depuis le 1^{er} mars 2001, la banque a mis fin à son programme de prêts à taux réduit offert aux employés et dirigeants au Canada. Avant le 1^{er} mars 2001, elle avait une politique de prêt générale qui permettait aux dirigeants et employés de la banque et de ses filiales d'emprunter des sommes d'argent afin d'acheter des titres de la banque. Ces prêts étaient consentis sous forme de billets à demande comportant un taux d'intérêt lié au rendement en dividendes des actions ordinaires de la banque, le taux minimal étant de 4 % pour les actions ordinaires, ou lié à 70 % du taux préférentiel pour les actions privilégiées. Les prêts étaient assujettis à une durée maximale de 10 ans et plafonnée 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 hypothèques, cette période de droits acquis sera prolongée jusqu'à la prochaine date d'échéance de la durée courante de l'hypothèque. Les employés sont maintenant admissibles aux produits de crédit de détail offerts à la clientèle au meilleur taux consenti à la clientèle. Dans certaines des filiales et succursales de la banque à l'étranger, conformément aux lois et aux pratiques en vigueur sur place, des prêts peuvent être offerts aux dirigeants et aux employés de ces établissements étrangers à des taux réduits ou selon des modalités avantageuses.

À titre incitatif uniquement, les politiques ci-dessous étaient en vigueur pour les prêts consentis avant le 1^{er} mars 2001 qui ne sont pas encore remboursés :

- pour avoir droit à un prêt à taux privilégié, l'employé devait avoir un rendement satisfaisant et remplir les critères du crédit consenti à la clientèle (notamment, fournir des garanties accessoires). Les prêts à taux privilégié représentaient un avantage imposable, l'impôt étant établi sur la différence entre le taux privilégié et le taux réputé 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 de un à cinq ans), sous réserve d'un taux minimal de 4 % (avant 1993, fixé à 4 %), pour une durée maximale de 15 ans;
 - des prêts hypothécaires visant à financer une résidence principale étaient offerts à tous les employés admissibles, à un taux généralement inférieur de 1 % au taux hypothécaire ordinaire 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 Des comptes VISA Remises Scotia sont offerts aux employés, les taux d'intérêt correspondant à la moitié des taux ordinaires de la clientèle. Des comptes VISA Or Passeport Scotia sont offerts aux salariés aux taux de la clientèle.
- 4 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 de l'employé, correspond à deux fois le salaire annuel.
- 5 Les prêts et les autres formes de crédit aux dirigeants et aux administrateurs font l'objet de restrictions en vertu de la loi Sarbanes-Oxley et des dispositions connexes de la *Securities Exchange Act of 1934* des États-Unis.
- 6 Les deux tableaux qui précèdent ne tiennent pas compte des prêts de caractère courant. Les prêts de caractère courant comprennent : i) les prêts aux employés consentis à des conditions qui ne sont pas plus favorables que celles des prêts consentis aux employés de façon générale, mais d'au plus 50 000 \$ dans le cas d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction; ii) les prêts aux employés à plein temps, si ces prêts sont entièrement garantis par leur résidence et ne dépassent pas leur salaire annuel et iii) les prêts à des personnes physiques ou morales qui ne sont pas des employés à plein temps, si ces prêts sont consentis essentiellement aux conditions offertes aux autres clients ayant des cotes de crédit comparables et ne présentent pas davantage de risques que les risques usuels quant à la possibilité de recouvrement.

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 2011. Le contrat protège les particuliers qui sont administrateurs et dirigeants dans des circonstances où la banque n'est pas en mesure de les indemniser ou n'est pas autorisée à le faire. Le contrat a une limite de garantie de 50 000 000 \$ et ne comporte pas de franchise. La prime annuelle à l'égard de cette assurance est de 389 000 \$.

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 2010. 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 2011
Toronto (Ontario) Canada

ANNEXE A

PROPOSITIONS SOUMISES PAR DES ACTIONNAIRES

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

Les propositions n^{os} 1, 2, 3 et 4 ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. Elles ont été soumises en français et traduites en anglais par la banque.

La proposition n^o 5 a été soumise par Northwest & Ethical Investment LP, 800-1111 West Georgia Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 4T6. Elle a été soumise en anglais et traduite en français par la banque.

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

PROPOSITION N^o 1 — Masse critique de compétences féminines au sein du conseil. *Des études démontrent que les entreprises ayant une masse critique de femmes au sein de leur conseil d'administration font mieux. Respectant le fait que les institutions renouvellent la composition de leur conseil d'administration sur une période variant de 5 ans à 10 ans, il est proposé que le conseil d'administration se dote d'une politique visant à atteindre la parité au plus tard dans dix ans.*

Argumentaire

Voici quelques avantages concurrentiels soulignés par de nombreuses études sur la question de la présence des femmes au sein des conseils d'administration. Rappelons que toutes ces études ont démontré que les avantages augmentent avec le nombre de femmes siégeant au conseil.

- **une meilleure performance lors de crises financières** surtout si elles sont provoquées par des prises de risque excessives. Des études ont montré que le style de management des femmes diffère de celui des hommes. Notamment en matière de prise de risque, les femmes auraient tendance à être plus circonspectes et donc à prendre des décisions moins risquées et des positions plus prudentes;
- **une meilleure gouvernance** : selon une étude du *Conference Board*, des conseils avec plus d'administrateurs féminins accordent une importance accrue à l'encadrement des conflits d'intérêts, à la surveillance des risques, au contrôle financier et au maintien de bonnes relations avec les investisseurs et les autres parties prenantes de l'organisation;
- **une meilleure prise de décision** grâce à des discussions permettant de confronter des perspectives différentes. À cet égard, des études démontrent que les hommes accorderaient davantage d'importance au court terme dans leurs décisions alors que les femmes favoriseraient le long terme, ce qui génère des points de vue qui enrichissent la réflexion et étoffent la prise de décision;
- **une meilleure performance financière** : selon une étude de *McKinsey*, les entreprises, où le conseil accueille des femmes, ont en moyenne une performance supérieure à leur indice de référence en matière de rentabilité des fonds propres et de résultats d'opérations;
- **une meilleure perception auprès des investisseurs** : soulignons à cet égard que l'importance des femmes au sein des conseils d'administration fait partie des critères utilisés par le *Board Games* du *Globe and Mail* pour évaluer la performance des organisations ainsi que par *Corporate Knights* pour apprécier la performance des organisations en matière de responsabilité sociale.

Reconnaissant que le rythme de renouvellement de la composition des membres des conseils d'administration est lent et souhaitant, en tant qu'investisseurs, que la sélection des membres féminins s'effectue en respectant la charte des compétences des administrateurs, nous proposons qu'une politique de parité de représentation soit adoptée par le conseil d'administration. Ce résultat devra être atteint au plus tard dans dix ans.

La position de la banque :

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

Le conseil compte actuellement 14 membres, dont trois femmes. Ce chiffre soutient très bien la comparaison avec tous les conseils d'administration des autres grandes banques et des sociétés canadiennes en général. Le conseil est conscient de l'importance de l'équilibre des genres et vise à long terme une plus grande représentation des femmes parmi ses membres et parmi la haute direction de la banque. Pour souligner l'amélioration de la représentation des femmes au sein de l'équipe de sa haute direction, la banque a reçu en 2007 le prestigieux prix Catalyst pour son initiative Avancement des femmes.

En tant que comité du conseil chargé des candidatures, le comité de gouvernance et du régime de retraite examine régulièrement la composition du conseil afin de s'assurer que son niveau de compétences et sa représentation géographique sont satisfaisants, et formule des recommandations au conseil à cet égard. Le comité prend en considération et met à jour une

grille des compétences de chaque administrateur actuel et de celles exigées par l'ensemble du conseil. Ces compétences sont prises en considération lorsque de nouveaux candidats sont proposés. Il est important que le conseil ait un bassin de compétences et d'expériences adéquat. Quand des postes deviennent vacants au sein du conseil, le comité entreprend une recherche avec l'aide d'une société de recherche professionnelle pour trouver de nouveaux candidats. Le genre n'est qu'un des nombreux facteurs pris en considération dans la recherche de candidats éventuels aux postes d'administrateur. Les facteurs dont le comité tient compte sont, notamment : l'intégrité, l'honnêteté et la capacité de susciter la confiance du public; la solidité et l'indépendance du jugement démontré sur le plan commercial; l'importance du rôle joué au sein du secteur d'activité, de l'institution ou de la profession; la connaissance et la compréhension des questions d'intérêt public ainsi qu'une bonne connaissance des affaires locales, nationales et internationales, la résidence dans certaines régions géographiques où la banque exerce ses activités et la connaissance de celles-ci, de même que les compétences financières.

Le conseil a le devoir de proposer des candidats aux postes d'administrateur qui, à son avis, peuvent le mieux contribuer à la gérance de la banque, à un moment donné. Il serait inopportun de contraindre le conseil à imposer une exigence selon laquelle un pourcentage fixe de candidats doit être composé de femmes. Pour ces raisons, la banque et le conseil recommandent aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 2 — Ratio d'équité. *La rémunération du plus haut dirigeant devrait se justifier face aux employés qui contribuent à son succès et à celui de l'entreprise. Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique stipulant le ratio d'équité interne qu'il juge « éthiquement acceptable » et qu'il le justifie dans la circulaire de la direction.*

Argumentaire

Lors des assemblées générales annuelles 2010, nous avons sensibilisé les actionnaires à la différence existant entre la rémunération du plus haut dirigeant et la rémunération moyenne d'un employé. Chez les banques, cet écart variait entre 28 fois, ratio que nous jugeons raisonnable et 156 fois, ratio inacceptable.

Dans leur livre intitulé *Plaidoyer pour un nouveau capitalisme*, les auteurs, Yvan Allaire et Mihaela Firsirotu soulignent qu'il est important que « les conseils d'administration doivent assumer pleinement leur responsabilité fiduciaire en ce domaine et établir des politiques de rémunération qui soient dans l'intérêt de l'entreprise pour le long terme et non seulement pour les actionnaires à court terme. Il leur incombe de bien peser comment l'esprit de corps, la solidarité, la confiance mutuelle au sein de l'entreprise seront appuyés ou fragilisés par les politiques de rémunération de l'entreprise. Les conseils d'administration doivent se préoccuper que les formes et niveaux de rémunération pour les dirigeants ne suscitent pas une remise en question de la légitimité politique et sociale de leur l'entreprise en particulier et du système de libre entreprise en général. »

D'autre part, ajoutons que, étant donné que le gros de la rémunération du chef de la direction varie en fonction d'objectifs à court terme et du cours de l'action, et que ce type de rémunération récompense des prises de risque excessives et une performance à court terme, un ratio excessif est préoccupant, l'avenir de l'entreprise et l'avoir des actionnaires étant mis en danger à terme.

Au cours de la dernière année, cet aspect d'iniquité de la rémunération du plus haut dirigeant en regard de celle de ses employés a été soulevé de différentes façons :

- par le dépôt d'un projet de loi par le Sénateur Céline Hervieux-Payette proposant que le montant de la rémunération du président et chef de la direction ne puisse être supérieur à 20 fois le salaire industriel moyen par année au Canada, calculé par Statistique Canada;
- par la réforme financière américaine adoptée en juillet 2010, les entreprises seront tenues dorénavant de divulguer la rémunération médiane de leurs employés de manière à ce que les actionnaires puissent apprécier le bien-fondé de l'écart avec celle du plus haut dirigeant;
- par la publication du classement des entreprises canadiennes en matière d'investissement responsable par Corporate Knights Inc. dans le *Globe and Mail* qui utilise le concept d'équité interne pour évaluer la performance « sociale » d'une organisation.

Il est urgent que le conseil d'administration établisse un plafond sur la rémunération globale versée à la haute direction (salaires, bonis à court terme et bonis à long terme, primes de retraite, etc.) sous forme d'un multiple de la rémunération médiane des employés.

La position de la banque :

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

Les politiques et les programmes de rémunération de la banque visent à attirer des employés, y compris des hauts dirigeants, possédant des compétences, des connaissances et des habilités pertinentes, à les maintenir en poste, à les motiver, ainsi qu'à les récompenser pour leur rendement individuel ainsi que pour celui de l'ensemble de la banque. Chaque année, la banque présente dans sa circulaire de sollicitation de procurations des renseignements sur ses politiques et programmes de rémunération et, plus particulièrement, sur leur application à ses hauts dirigeants. Le comité des ressources humaines du

conseil est chargé d'examiner les politiques de rémunération de la banque. Pour un résumé détaillé de ces politiques et de l'examen du comité, veuillez vous reporter à l'analyse de la rémunération figurant dans la présente circulaire de sollicitation de procurations. Étant donné que cet exposé est détaillé, nous jugeons superflu de rajouter des renseignements. Outre les politiques et programmes de rémunération décrits dans la circulaire de sollicitation de procurations, tous les employés de la banque ont droit à une rémunération fondée sur le rendement qui tient à la fois compte de leur rendement individuel et de celui de la banque.

Les principes qui sous-tendent nos programmes de rémunération des hauts dirigeants applicables à tous les membres de la haute direction, y compris le président et chef de la direction, sont énoncés dans la circulaire de sollicitation de procurations. À la page 34, nous indiquons comment le risque est géré de façon prudente et que nous dissuadons la prise de risque excessifs grâce à une combinaison de primes annuelles, à moyen et à long termes qui reflètent notre profil de risque.

Dans le cadre de l'engagement continu de la banque envers une communication ouverte et transparente de renseignements qui seront utiles pour les actionnaires et les autres personnes intéressées, la banque, de concert avec les autres grandes institutions financières canadiennes, a volontairement publié le ratio du coût de la direction (le « RCD »). Ce ratio indique la rémunération globale versée aux membres de la haute direction visés de la banque au cours des trois derniers exercices, exprimée en pourcentage du revenu net après impôts. Le RCD est indiqué à la page 57 de la présente circulaire de sollicitation de procurations, à la rubrique « Ratio du coût de la direction (le « RCD ») ». Nous indiquons notre RCD depuis 2004, et, au cours des six dernières années, le RCD de la banque a toujours été inférieur à la médiane de ceux de notre groupe de comparaison, et, durant cinq des six dernières années, nous avons obtenu le RCD le plus bas par rapport à nos concurrents.

La banque utilise les évaluations des titulaires de postes pour établir la valeur relative de chaque poste au sein de la banque, qui repose sur les compétences, la formation, l'éducation, les efforts, la responsabilité et les conditions de travail applicables à chaque poste. Le comité des ressources humaines examine la rémunération devant être attribuée aux termes des programmes de rémunération, notamment celle qui s'applique aux salariés des succursales et aux hauts dirigeants. Dans le cas de tous les salariés et hauts dirigeants, la rémunération est comparée à celle de groupes de comparaison adéquats et aux données disponibles sur le marché de l'emploi. La banque estime que cette façon de procéder permet de rémunérer tous ses salariés, quel que soit leur échelon, de manière équitable, tant du point de vue interne qu'externe. Par conséquent, elle recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 3 — Abolition des filiales et des succursales dans les paradis fiscaux. *Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique stipulant que la Banque s'engage à se départir de toutes ses filiales et succursales dans les paradis fiscaux selon la définition de l'OCDE.*

Argumentaire

L'Organisation pour la coopération et le développement économique, l'OCDE, définit ainsi un paradis fiscal : c'est une entité territoriale qui applique des impôts inexistantes ou insignifiants; où il y a une absence de transparence; où les pratiques administratives empêchent un véritable échange de renseignements à des fins fiscales avec les autres pays; et enfin, où l'on reconnaît comme sociétés des entités corporatives même sans activités substantielles.

Selon Statistique Canada, les investissements canadiens directs à l'étranger dans les paradis fiscaux sont passés, entre 2003 et 2008, de 94 milliards de dollars à 146 milliards de dollars. Ceci représente plus de 20 % des investissements canadiens à l'étranger faits par des particuliers ou des sociétés. Cette problématique n'est pas nouvelle. Déjà en 2002, la Vérificatrice générale s'inquiétait de l'érosion de l'assiette fiscale en raison des centaines de millions de dollars de revenus transférés dans les paradis fiscaux pour éviter le paiement d'impôt au Canada.

Cette problématique préoccupe le MÉDAC depuis plusieurs années et l'a conduit en 2005 à déposer une proposition d'actionnaire demandant la fermeture des paradis fiscaux.

Considérant que la notion même de paradis fiscal fait référence à la possibilité d'éviter taxes et impôts de sa juridiction d'origine, en opposition directe aux principes de solidarité, de justice et de redistribution;

Considérant que les banques tirent parti des paradis fiscaux tant par les activités de centres bancaires extraterritoriaux (*offshore*) au service de leurs clients que par leur capacité à y conserver une part de leurs bénéfices;

Considérant que les banques canadiennes et leurs clients doivent payer leur juste part du financement des services publics dont ils bénéficient directement et indirectement, notamment en pouvant compter sur une main-d'œuvre bien formée et en santé;

Considérant que l'une des causes de la dernière crise financière est une éthique d'investissement déficiente;

Considérant que les centres bancaires *offshore* ont facilité la création de nombreux fonds de placement là où la réglementation est déficiente et la taxation quasi inexistante; et qu'il est prouvé que la crise financière a été rendue possible et amplifiée par de nouvelles formes d'instruments financiers complexes et de produits dérivés largement détenus par ces fonds;

Considérant que les produits financiers complexes peuvent avoir des caractéristiques menant à une instabilité financière, et, par conséquent, ces produits doivent faire l'objet d'une réglementation serrée et de normes de gouvernance absentes de paradis fiscaux;

Considérant que les banques canadiennes jouissent d'une situation concurrentielle spéciale et d'un statut privilégié, tant auprès de la Banque du Canada que du ministère des Finances;

il est impérieux que les banques canadiennes cessent leurs opérations dans les paradis fiscaux et s'en retirent dans les plus brefs délais.

La position de la banque :

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

La proposition soulève une question à propos des paradis fiscaux, mais la déclaration à l'appui de celle-ci porte également sur la crise financière que l'on a connue au cours des dernières années et sur la corrélation entre les produits financiers complexes et les paradis fiscaux. Les paradis fiscaux et la crise financière soulèvent des questions différentes. À l'égard de ces deux questions, la banque estime que l'adoption de cette proposition est inutile et non justifiée.

Premièrement, pour ce qui est des paradis fiscaux, la compétitivité fiscale des États auparavant considérés comme des paradis fiscaux n'a jamais été aussi faible. L'Organisation pour la coopération et le développement économique (l'« OCDE ») a dressé une liste de plus de 40 paradis fiscaux en 2000. Afin de restreindre la concurrence fiscale dommageable, l'OCDE a établi des normes de transparence et d'échange de renseignements de même qu'un Forum mondial comptant environ 95 États membres pour surveiller les progrès que ceux-ci réalisent afin de mettre en œuvre les normes de l'OCDE. Jusqu'à ce jour, tous les États auparavant considérés comme des paradis fiscaux se sont officiellement engagés à éliminer les pratiques fiscales dommageables et la plupart d'entre eux ont mis en œuvre l'essentiel des normes de transparence et d'échange de renseignements de l'OCDE. À l'heure actuelle, aucun État n'est classé par l'OCDE dans la catégorie des paradis fiscaux non coopératifs. De plus, plusieurs États avec lesquels le Canada n'a pas conclu de convention fiscale ont signé, ou sont en train de négocier, des accords de renseignements fiscaux avec le Canada afin de faciliter le flux de renseignements au Canada à l'égard d'investissements à l'étranger. La banque constate également que les actionnaires ont rejeté des propositions analogues portant sur les paradis fiscaux lors des assemblées générales annuelles de 2002, de 2005 et de 2006 de la banque, et ce, à un moment où la concurrence fiscale suscitait plus de préoccupations qu'aujourd'hui.

Deuxièmement, pour ce qui est de la crise financière, la banque a très bien surmonté la dernière crise financière grâce à ses pratiques et politiques de placement saines, et à l'accent qu'elle a continué à mettre sur la gestion des risques. En outre, la banque est très bien placée par rapport à ses concurrents en raison de ses normes éthiques élevées, de sa tolérance au risque clairement définie de même que des cadres de gestion du risque qu'elle utilise pour surveiller, évaluer et gérer les principaux risques auxquels sont exposées ses activités.

De façon généralisée, la banque a comme principe fondamental d'agir avec intégrité en tout temps. Elle exerce de nombreuses activités à l'échelle internationale et elle respecte l'ensemble des lois, y compris les lois fiscales, en vigueur dans les pays où elle est présente. La banque a toujours fait preuve d'une grande fermeté dans l'établissement de politiques et de procédés rigoureux pour ses activités canadiennes et internationales afin d'éviter les pratiques potentiellement inacceptables.

D'après ce qui précède, la banque recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 4 — Informations additionnelles sur la comparaison de la rémunération avec les pairs. *Il est proposé que le comité de rémunération donne aux actionnaires davantage d'information en regard du groupe de référence utilisé pour comparer le degré de compétitivité de la rémunération de ses hauts dirigeants et sur l'importance de cette comparaison dans l'exercice de fixation de la rémunération.*

Argumentaire

Des études démontrent que la divulgation de la rémunération a eu l'effet pervers de nourrir une augmentation constante de la rémunération des hauts dirigeants. Plus particulièrement, une étude récente démontre que 50 % des augmentations de rémunération des présidents et chefs de la direction américains au cours de 1992 à 2006 a été produite par la surenchère créée par le système d'étalonnage. D'autres chercheurs ont démontré que les entreprises ont tendance à utiliser des groupes de comparaison où la rémunération des hauts dirigeants est souvent supérieure à la rémunération de leurs hauts dirigeants.

Cette manière de faire nuit à la relation saine devant exister entre la rémunération et la performance de l'organisation. À cet égard, nous nous permettons de paraphraser la Coalition canadienne de la saine gouvernance qui mettait en garde contre l'utilisation trop forte de ce mécanisme dans la fixation de la rémunération des hauts dirigeants : « Quoiqu'il en soit, on doit prendre garde à ne pas exagérer l'importance des comparaisons avec le groupe de référence pour façonner la structure de rémunération. »

Actuellement, l'actionnaire a peu d'information sur le choix de l'univers de comparaison ou sur le positionnement de l'entreprise quant à ses pairs :

- rang de l'entreprise parmi les entreprises identifiées comme comparables par le comité de rémunération en regard de chaque composante de la rémunération et de la rémunération totale pour les cinq principaux dirigeants;
- rang de l'entreprise parmi ses pairs en fonction de différents indicateurs de performance financière.

L'actionnaire dispose également de peu d'information quant à l'importance accordée par le comité de rémunération à ces données dans le processus de fixation de la rémunération : choix de l'univers de comparaison (national ou international), rang percentile visé et pour quelles composantes de la rémunération.

Nous jugeons donc essentiel que ces informations fassent partie des renseignements fournis avec la politique de rémunération. Comme le soulignait récemment un conseiller réputé en rémunération, « Les compagnies qui composent le groupe de comparaison influenceront votre politique de rémunération plus que tout autre donnée. Il est donc primordial de mettre l'effort nécessaire pour choisir le bon groupe de comparaison. »

Le MÉDAC considère qu'il est crucial de connaître les effets d'un tel outil de fixation sur la fixation de la rémunération des hauts dirigeants et qu'il soit balisé par le recours à un ratio d'équité interne éthiquement et socialement acceptable.

La position de la banque :

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

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

Le comité des ressources humaines, qui se compose entièrement d'administrateurs indépendants, est chargé de recommander au conseil une stratégie globale de rémunération pour la banque et de fixer la rémunération des hauts dirigeants. Il examine également la rémunération devant être attribuée aux termes des programmes de rémunération de la banque, y compris de ceux qui s'appliquent aux salariés et aux hauts dirigeants des succursales. Le comité a recours à des conseillers indépendants qui l'aident à établir une répartition judicieuse de la rémunération et à répondre ainsi aux attentes des actionnaires, à suivre les tendances du marché et à veiller à ce que la banque demeure concurrentielle si elle veut attirer et conserver les personnes les plus compétentes. La rémunération de tous les salariés et hauts dirigeants est comparée à celle que versent des groupes de comparaison pertinents et adéquats et/ou à des données sur le marché. Tel qu'il est indiqué à la page 35, la rémunération de nos membres de la haute direction visés est comparée à celle que verse un groupe de comparaison composé des grandes banques et sociétés d'assurance canadiennes. Il s'agit d'un groupe de comparaison assez stable qui n'a pas changé depuis plusieurs années. Nous nous classons généralement dans la fourchette moyenne à supérieure pour ce qui est d'un certain nombre d'indicateurs clés, notamment le revenu net, la capitalisation boursière et le nombre de salariés, qui sont indiqués à la page 35. Nous sommes d'avis que nos salariés de tous les échelons sont rémunérés de façon adéquate, y compris les membres de la haute direction visés. Comme l'exposé sur la rémunération des membres de la haute direction figurant dans la présente circulaire est exhaustif et comprend des renseignements sur le groupe de comparaison de la banque (il indique notamment les groupes de comparaison que la banque utilise pour définir les paramètres de rendement et les circonstances dans lesquelles la banque se sert de l'information comparative pour établir les primes individuelles et le montant global des primes), nous n'estimons pas devoir fournir plus de renseignements à ce sujet. Pour ces raisons, la banque recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 5 — Démonstration de l'application de la philosophie de versement d'une rémunération en fonction du rendement. *Il est résolu que : le comité de ressources humaines du conseil de la Banque Scotia indique les cibles individuelles utilisées aux fins d'établissement de la rémunération des hauts dirigeants pour ce qui est d'« autres paramètres » (comme la valeur pour les actionnaires, la fidélité des clients, la gestion du risque, le dévouement des salariés, la responsabilité sociale et le rendement relatif) afin de mieux montrer que la banque souscrit à une philosophie de versement d'une rémunération en fonction du rendement.*

Déclaration à l'appui de la proposition

La philosophie de rémunération de la Banque Scotia repose sur le versement d'une rémunération en fonction du rendement. La Banque Scotia indique les cibles et les résultats des indicateurs financiers et d'exploitation clés qu'elle utilise pour fixer la rémunération des hauts dirigeants. Toutefois, elle n'indique pas les cibles et les résultats obtenus par rapport à ces cibles pour ce qui est d'autres paramètres stratégiques énumérés dans la circulaire, ni la pondération attribuée à chacun d'entre eux.

En l'absence de renseignements sur les cibles particulières et leur pondération respective dans l'attribution de la rémunération, les investisseurs ne peuvent juger de l'importance de chaque indicateur ni savoir si la banque applique sa philosophie de versement d'une rémunération en fonction du rendement déclaré.

Par exemple, en 2009, la prime versée aux termes du régime d'encouragement des dirigeants au chef de l'exploitation et au chef des affaires financières de la Banque Scotia était supérieure au coefficient de rendement de 150 % applicable à l'ensemble de la banque, les primes représentant 251 % et 196 %, respectivement, ce qui s'explique difficilement. En outre, les réalisations du chef de l'exploitation comprenaient une aide à divers organismes sans but lucratif et communautaires dont la corrélation avec les cibles ou la stratégie de la banque n'était pas évidente.

Comme elle a obtenu l'un des ratios du coût de la direction le plus élevé parmi ceux des cinq grandes banques canadiennes en 2009, tel qu'il est indiqué dans la circulaire de sollicitation de procurations à la page 57, la banque doit faire preuve de plus de transparence envers les investisseurs pour ce qui est des cibles de rémunération si elle veut montrer qu'elle utilise un modèle axé sur le versement d'une rémunération en fonction du rendement.

La position de la banque :

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

La banque a introduit un nouveau régime d'encouragement pour les hauts dirigeants cette année, le régime d'encouragement annuel, qui repose sur des paramètres différents de ceux qu'elle utilisait pour son régime d'encouragement à l'intention des hauts dirigeants antérieur. Tel qu'il est énoncé dans la circulaire de sollicitation de procurations aux pages 38 et suivantes, les primes versées aux termes de ce régime sont fondées sur l'atteinte de nos indicateurs financiers et d'exploitation pour l'exercice. Le rendement individuel joue également un rôle considérable dans l'établissement de la prime définitive. La banque a indiqué les indicateurs financiers et leur pondération dans la circulaire de sollicitation de procurations, de sorte que les actionnaires puissent comprendre comment les primes individuelles sont fixées. La banque fournit également des indications des bénéfices pour ces indicateurs, qui sont exposés dans notre rapport de gestion.

Pour ce qui est des autres indicateurs qui ne font pas partie du régime d'encouragement annuel, la banque utilise une méthode reposant sur un tableau de bord équilibré pour évaluer le rendement individuel. Ces paramètres du tableau de bord équilibré sont regroupés en quatre catégories : finances, clientèle, exploitation et effectif. Les paramètres réellement applicables à chaque membre de la haute direction visé ou haut dirigeant concordent avec son secteur d'activité ou domaine fonctionnel particulier de ce dernier (par exemple la finance). Dans la circulaire de sollicitation de procurations, la banque a également présenté des renseignements plus exhaustifs sur l'ensemble de ces paramètres de sorte que les actionnaires puissent mieux comprendre leur corrélation avec le versement d'une rémunération en fonction du rendement à chaque membre de la haute direction visé. La banque a également ajouté des renseignements sur l'établissement du montant global définitif des primes et sur les circonstances dans lesquelles les primes définitives peuvent excéder les cibles particulières. La banque estime que les actionnaires pourront aussi mieux comprendre la façon dont les primes sont attribuées aux membres de la haute direction visés. La banque constate également qu'à l'appui de sa proposition, l'actionnaire a indiqué que le ratio du coût de la direction (le « RCD ») de la banque était l'un des plus élevés parmi ceux des cinq grandes banques canadiennes en 2009. Nous indiquons notre RCD depuis 2004, et, au cours des six dernières années, le RCD de la banque a toujours été inférieur à la médiane de ceux de notre groupe de comparaison, et, durant cinq des six dernières années, nous avons obtenu le RCD le plus bas par rapport à nos concurrents. Pour ces raisons, elle recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

Avis relatif aux propositions faites par les actionnaires :

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

- Les propositions des actionnaires pour l'assemblée annuelle de 2012 doivent être reçues au plus tard le **9 novembre 2011** (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 la personne qui soumet la proposition et des personnes qui l'appuient, le nombre d'actions détenues et la date à laquelle les actions ont été acquises doivent accompagner la proposition. Une preuve peut en être exigée dans un délai précisé. (La circulaire de sollicitation de procurations fait état uniquement du nom et de l'adresse de la personne qui soumet la proposition.)
- Il existe des motifs de refuser des propositions
- La proposition et 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.

APPENDICE 1

DÉCLARATION SUR LES RÈGLES 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 :

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

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

En juin 2010, le conseil a achevé l'examen annuel de son mandat et l'a approuvé.

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 de vérification 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 de vérificateur, 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 2010, le conseil a tenu une séance consacrée 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 le plan d'entreprise annuel;

- 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 comparaison du même secteur d'activité.

De nouvelles initiatives stratégiques sont également présentées au comité de direction et d'évaluation des risques ainsi qu'au conseil. Durant la dernière année, le conseil a également examiné la décision de la banque visant à modifier sa structure organisationnelle de sorte qu'elle compte quatre secteurs d'activité différents.

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 aux risques, 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 :
 - des rapports trimestriels sur le profil de risque de l'entreprise de la banque produits par la Gestion du risque global;
- le comité de vérification et de révision, qui reçoit :
 - au moins trimestriellement, des rapports sur les procédures de conformité et de contrôle interne de la banque, produits par la Vérification interne et la Conformité;
 - des rapports annuels sur les contrôles internes, provenant des vérificateurs nommés par les actionnaires de la banque (à l'issue de leur vérification 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.

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 2010, le conseil a approuvé la politique de contrôle interne modifiée de la banque, aux termes de laquelle le service de vérification 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 vérificateur principal et les vérificateurs nommés par les actionnaires de la banque sont invités à assister aux réunions du comité de vérification 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 des représentants du BSIF afin de passer en revue les résultats de l'examen annuel de cet organisme. Une partie de cette réunion se déroule sans la présence de la direction;
- reçoit de la direction et de la division de la vérification interne des rapports portant sur la conception et l'efficacité du fonctionnement des contrôles internes de la banque ainsi que sur toute lacune importante 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 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. 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 (voir les coordonnées figurant à la rubrique « Communications avec les parties intéressées » à la page 79). 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

Le conseil supervise les processus de planification de la relève au sein de la banque. Le comité des ressources humaines aide le conseil à planifier la relève comme suit :

- en recommandant des nominations de cadres dirigeants;
- en suivant de près la planification des ressources de direction et le perfectionnement de candidats éventuels à des postes clés;
- en évaluant le rendement (quantitatif et qualitatif) des membres de la direction, en accordant une attention particulière au rendement du chef de la direction.

Le conseil, dans son ensemble :

- approuve toutes les nominations au niveau des vice-présidents à la direction et aux niveaux supérieurs à celui-ci;
- est informé par la direction des nouvelles nominations aux postes de vice-présidents principaux;
- veille à ce que les évaluations du rendement incluent l'assurance que le chef de la direction et les autres hauts dirigeants agissent constamment avec intégrité et demandent que leurs équipes agissent avec intégrité.

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 meilleures pratiques 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 administrateurs sont élus chaque année par les actionnaires pour un mandat d'un an. Entre les assemblées des actionnaires, le conseil peut nommer des administrateurs supplémentaires.

Le comité de gouvernance et du régime de retraite examine régulièrement la composition du conseil afin de s'assurer que le niveau de compétences et de connaissances, la représentation géographique et la diversité des membres de celui-ci sont adéquats pour que le conseil puisse s'acquitter de son mandat et que quatre comités permanents puissent être formés (dont trois devant se composer exclusivement d'administrateurs indépendants). Il soumet au conseil des recommandations quant à la composition de ce dernier aux fins d'approbation.

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.

Nous proposons 14 candidats aux postes d'administrateur aux fins d'élection par les administrateurs à l'assemblée du 5 avril 2011. La durée moyenne du mandat des administrateurs actuels est de 10,1 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 ce nombre actuel de 14 est adéquat. Le conseil doit approuver toute diminution ou augmentation du nombre de ses membres.

Mandat des administrateurs

Politique du vote majoritaire

En vertu des politiques en matière de gouvernance de la banque, tout candidat au 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 prendront effet le 1^{er} avril 2011. À compter du 1^{er} avril 2011, les administrateurs actuels prendront 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 nouveaux administrateurs, quant à eux, prendront 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. 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.

Au 3 décembre 2010, 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 et candidats proposés aux postes d'administrateur, soit 92,9 % du conseil, sont indépendants, dont John Mayberry, le président du conseil.

Président du conseil non dirigeant

Depuis 2004, nous avons pour pratique d'avoir un président du conseil non dirigeant afin de nous assurer que le conseil est dirigé de façon indépendante. John Mayberry, administrateur indépendant, 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 sans la présence de la direction au début ou à la fin des réunions ordinaires du conseil, ou les deux, au besoin. Au cours de l'exercice 2010, 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.

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.

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 2010, 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.

Douze des 13 candidats indépendants proposés à l'élection aux postes d'administrateur satisfont déjà aux lignes directrices concernant l'actionnariat. Le seul autre administrateur, M. Waugh est également assujéti aux exigences concernant l'actionnariat applicables aux hauts dirigeants (qu'il respecte). Neuf des 13 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

ou d'actions ordinaires de la banque. 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 18 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Nomination 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 :

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------|
| – secteur bancaire | – 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 en gestion des risques;
- 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 que chaque administrateur possède, de l'avis du conseil;
- 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).

Le comité tient aussi compte des conflits d'intérêts possibles et des mandats parallèles des administrateurs. Les candidats rencontrent le président du conseil et le chef de la direction et s'entretiennent avec eux des attentes du conseil à l'égard de leur rapport en tant qu'administrateurs et des exigences en matière d'engagement.

Examen des autres intérêts et engagements

Chaque année, le comité de vérification et de révision examine également les conflits d'intérêts et les mandats parallèles des administrateurs actuels. À la fin de l'exercice 2010, il y avait un seul mandat parallèle d'administrateurs au sein d'une société ouverte parmi les administrateurs de la banque, lequel mettait en cause deux administrateurs.

Le conseil a pour politique qu'aucun administrateur ne peut siéger à plus de trois comités de vérification de conseil de sociétés ouvertes sans le consentement du comité de vérification et de révision et du conseil. Un tel consentement a été accordé à trois administrateurs actuels, le conseil ayant conclu que ceux-ci étaient en mesure de remplir efficacement leurs fonctions au sein du comité de vérification :

- l'honorable Michael J.L. Kirby, compte tenu de ses antécédents et des fonctions qu'il occupe actuellement au sein d'autres conseils. M. Kirby siège à trois autres comités de vérification de sociétés ouvertes;

- Thomas C. O'Neill, compte tenu de sa carrière de comptable agréé de 30 ans et du fait que, depuis son départ à la retraite de PwC Consulting en 2002, ses engagements professionnels se limitent aux conseils et comités au sein desquels il siège. M. O'Neill siège à trois autres comités de vérification de sociétés ouvertes;
- Alexis E. Rovzar de la Torre, compte tenu de sa vaste expérience dans les secteurs juridique, des affaires et au sein de conseils d'administration, ainsi que de ses autres engagements actuels. M. Rovzar siège à trois autres comités de vérification de 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 de vérification et de révision et le président du comité des ressources humaines sont tous deux membres du comité de direction et d'évaluation des risques. Onze 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

	VÉRIFICATION 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		■ (président)		■
John C. Kerr			■	■ (président du conseil)
Michael J.L. Kirby	■ (président du conseil)		■	
John T. Mayberry	■*	■	■	■*
Thomas C. O'Neill	■	■		
Alexis E. Rovzar de la Torre	■	■		
Indira V. Samarasekera	■			■
Allan C. Shaw			■ (président du conseil)	■
Paul D. Sobey	■	■		
Barbara S. Thomas	■			■
Richard E. Waugh			■**	

* John T. Mayberry – président du conseil et membre d'office du comité de vérification et de révision ainsi que du comité des ressources humaines

** Administrateur non indépendant

En 2010, la banque avait aussi des comités consultatifs régionaux dans les régions du Québec, de la Colombie-Britannique et du Yukon ainsi que des Prairies. Ces comités ont été mis sur pied pour aider les administrateurs provenant de ces régions à participer plus activement aux affaires de la banque dans ces régions, à donner des conseils d'ordre général à la direction locale et à étudier les occasions d'affaires dans ces régions.

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 non dirigeant;
- 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 meilleures pratiques et les exigences réglementaires applicables et fait part des résultats de cet examen au comité de gouvernance et du régime de retraite. Le conseil approuve toutes les modifications apportées aux chartes des comités.

Les comités 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 assister aux réunions des autres comités sur invitation 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 2010, MM. Kerr et Shaw ont assisté à une partie d'une réunion du comité de vérification et de révision à des fins informatives, et MM. Kirby et Dodge ont assisté à une réunion du comité des ressources humaines à des fins informatives et de formation.

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. Aux termes de cette ligne directrice, en 2010, le comité de gouvernance et du régime de retraite a supervisé la conception d'un nouveau programme d'orientation et de formation étoffé destiné aux administrateurs actuels et aux nouveaux administrateurs.

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 leur disposition un site intranet sécurisé facilitant la diffusion rapide de l'information;
- tient des séances d'information continue à l'intention des administrateurs, qui portent sur les aspects importants, spécialisés ou complexes des activités commerciales :
 - au cours de l'exercice 2010, des membres de la direction et des conseillers professionnels externes ont présenté au conseil et/ou aux comités des exposés portant sur des sujets comme les Normes internationales d'information financière, la gestion de patrimoine, le risque lié aux marchés, l'Accord de Bâle III et les questions relatives aux fonds propres et aux liquidités, les régimes d'encouragement de la banque de même que les marchés internationaux ou émergents;
- 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 2010, le conseil a visité le bureau de la banque situé à Santiago, au Chili, et ses membres se sont également réunis à Terre-Neuve, dans le cadre de l'assemblée annuelle des actionnaires, et en Nouvelle-Écosse;
- invite les administrateurs à lui faire des suggestions de thèmes et des questions sur lesquels ils aimeraient recevoir un exposé ou un rapport.

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

Évaluations du conseil

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. 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. Avec l'assentiment du président du conseil, le chef de la direction peut fournir aux cadres dirigeants un compte-rendu sur les sujets abordés.

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). 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 deuxième vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants de la banque. Comme l'an dernier, 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. À l'assemblée des actionnaires de 2010 de la banque, près de 97 % 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 Canadian Coalition for Good Governance.

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 de vérification 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 en 2010.

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 octobre 2010, le conseil a approuvé de nouveau la Politique sur le signalement d'information financière non conforme et des procédures afférentes. 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 de vérification ou une activité frauduleuse soupçonnée. S'ils le préfèrent, ils peuvent faire part de toute préoccupation entourant la présentation de l'information financière à leur supérieur ou au vérificateur principal de la banque. 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 de vérification 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 au Chairman 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 au 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. 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 moins 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 de vérificateurs 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 la vérification 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 de vérification, 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 de vérification 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 de vérification doivent respecter les exigences d'indépendance supplémentaires qui suivent :
 - un membre du comité de vérification ne peut accepter directement ou indirectement de la banque ou de l'une de ses filiales des honoraires de consultation ou une autre forme de rémunération, à l'exception de sa rémunération en qualité de membre du conseil ou de 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 de vérification ne peut être une personne membre du « groupe » de la banque ou de l'une de ses filiales, au sens des lois sur les valeurs mobilières du Canada et des États-Unis.

L'acceptation indirecte par un membre du comité de vérification 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 de vérification, ou par une entité dont ce membre du comité de vérification 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 contribution 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

