

# La plus internationale des banques canadiennes

Assemblée annuelle et  
extraordinaire des actionnaires  
9 avril 2015

.....

**VOTRE VOTE EST IMPORTANT**

Veillez prendre quelques minutes pour lire la présente circulaire de sollicitation de procurations car vous y trouverez des renseignements importants au sujet de l'ordre du jour de l'assemblée et en apprendrez davantage sur la Banque Scotia.

La Banque Scotia a accueilli ses premiers clients il y a plus de 180 ans.

Nous avons maintenant plus de 21 millions de clients répartis dans plus de 55 pays et nous sommes la plus internationale des banques canadiennes.

## Avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires ordinaires de La Banque de Nouvelle-Écosse

### QUAND

Le jeudi 9 avril 2015  
à 9 h 30 (heure locale)

### OÙ

Centre Shaw  
55, promenade du Colonel By  
Ottawa (Ontario) K1N 9J2

### À L'ASSEMBLÉE, VOUS SEREZ APPELÉS À :

1. Prendre connaissance des états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2014 ainsi que du rapport des auditeurs connexe;
2. Élire les administrateurs;
3. Nommer les auditeurs;
4. Ratifier, par voie de résolution spéciale, une modification relative au règlement administratif n° 1 concernant la rémunération des administrateurs (se reporter à la circulaire de sollicitation de procurations pour la résolution spéciale);
5. Ratifier des modifications administratives relatives au règlement administratif n° 1 (se reporter à la circulaire de sollicitation de procurations pour prendre connaissance de la résolution ordinaire);
6. Voter sur une résolution consultative portant sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction;
7. Voter sur les propositions d'actionnaires énoncées à l'annexe A de la circulaire de sollicitation de procurations;
8. Examiner toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur chacun des points à l'ordre du jour aux pages 4 et suivantes de la circulaire de sollicitation de procurations, qui décrit l'assemblée, qui peut voter et comment voter.

Les porteurs d'actions ordinaires le 10 février 2015, soit la date de référence, ont le droit de voter à l'assemblée (sous réserve des restrictions énoncées dans la *Loi sur les banques* (Canada)). À cette date, 1 209 613 110 actions ordinaires étaient en circulation.

Par ordre du conseil,

La vice-présidente à la direction,  
Affaires juridiques et Secrétariat général,



**Deborah M. Alexander**

Toronto (Ontario) Canada

Le 10 février 2015

### VOTRE VOTE EST IMPORTANT.

Il est important qu'en tant qu'actionnaires de la Banque Scotia, vous exerciez les droits de vote rattachés à vos actions à la prochaine assemblée. Des instructions détaillées sur la façon dont les actionnaires inscrits et non inscrits peuvent exercer leurs droits de vote figurent aux pages 8 et suivantes de la circulaire de sollicitation de procurations.

Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, vous devriez remplir, signer et retourner votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote afin d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Votre vote doit parvenir à notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le 8 avril 2015.

L'assemblée sera diffusée en direct. Pour y accéder, veuillez consulter la section « Relations avec les investisseurs » de notre site Web ([www.banquescotia.com](http://www.banquescotia.com)).

# Bienvenue à notre 183<sup>e</sup> assemblée des actionnaires

**Thomas O'Neill**

Président du conseil d'administration  
de la Banque Scotia

**Brian Porter**

Président et chef de la direction

Chers actionnaires,

Nous vous invitons à assister à l'assemblée annuelle et extraordinaire de la Banque Scotia qui se tiendra à Ottawa le 9 avril 2015. Comme nous y aborderons plusieurs sujets importants, nous vous prions de bien vouloir lire la présente circulaire de sollicitation de procurations et d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

## ACCENT SUR LA VALEUR POUR LES ACTIONNAIRES

Votre conseil et la direction ont travaillé avec acharnement cette année, la banque ayant davantage mis l'accent sur la clientèle, le leadership et l'amélioration de son organisation pour mieux servir ses clients tout en réduisant les coûts structureaux. Il s'agit d'étapes importantes dans le cheminement d'une banque qui souhaite devenir encore meilleure puisqu'elles alimentent la croissance et ont la plus grande incidence sur la valeur pour les actionnaires.

## GOVERNANCE EFFICACE

Une gouvernance efficace joue un rôle essentiel dans le bon fonctionnement du secteur bancaire et de l'économie mondiale. Selon le Forum économique mondial, les banques canadiennes demeurent parmi les plus solides au monde. Il s'agit d'une reconnaissance que nous prenons très au sérieux.

Une bonne gouvernance constitue également la base d'un rendement solide – vous trouverez des renseignements au sujet du rendement de la banque pour 2014 et de son incidence sur les décisions touchant la rémunération de la haute direction aux pages 43 et suivantes.

## LEADERSHIP FORT

Un leadership fort joue un rôle de premier plan dans l'établissement de fondations solides et cette année, nous avons réorganisé notre équipe de direction pour attribuer les bonnes fonctions aux bonnes personnes afin de diriger notre croissance future. Nous avons également réaffirmé notre engagement envers la diversité en améliorant notre bassin de dirigeants.

Nous estimons qu'un conseil solide doit être indépendant et constitué d'un ensemble d'administrateurs compétents qui soit équilibré sur le plan du genre, de l'âge, de la formation et de la représentation géographique. Plus de 30 % des candidats aux postes d'administrateur cette année sont des femmes.

Nous accueillons parmi nous deux nouveaux administrateurs qui ajoutent énormément de valeur au conseil. Il s'agit de Nora Aufreiter, qui possède une connaissance approfondie du secteur, acquise au cours d'une longue carrière internationale en services de conseil de gestion dans les secteurs des services à la clientèle, et de William Fatt, qui nous fera bénéficier de sa vaste expérience en finances, en placements et sur les marchés financiers à l'échelle internationale. C.J. Chen, David Dodge et John Kerr se retirent du conseil après de nombreuses années de loyaux services. Le conseil et la banque ont grandement bénéficié des services de C.J., de David et de John à titre d'administrateurs et nous les remercions de leur apport et de leurs conseils.

## NOTRE AVENIR

Le conseil et la direction entendent l'avenir de la Banque Scotia avec enthousiasme et vous remercient, chers actionnaires, de votre confiance et de votre soutien indéfectible.

Nous espérons que vous assisterez à notre assemblée du 9 avril et vous prions d'agréer, chers actionnaires, l'expression de nos sentiments les meilleurs.



Tom C. O'Neill      B. Porter



# Table des matières

## 1

À propos de l'assemblée .....	4
Ordre du jour de l'assemblée ..	4
• Prendre connaissance des états financiers .....	4
• Élire les administrateurs .....	4
• Nommer les auditeurs .....	4
• Ratifier, par voie de résolution spéciale, une modification relative au règlement administratif n° 1 concernant la rémunération des administrateurs .....	5
• Ratifier des modifications administratives relatives au règlement administratif n° 1 .....	5
• Vote consultatif sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction .....	6
• Propositions d'actionnaires .....	7
Information relative à l'exercice des droits de vote .....	8
À propos des candidats aux postes d'administrateur .....	11
Présence aux réunions .....	19
Rémunération des administrateurs .....	20
• Éléments du programme .....	20
• Tableau de la rémunération versée aux administrateurs en 2014 .....	21
• Nouveauté pour 2015 .....	21
Actionnariat des administrateurs .....	22

## 2

Gouvernance .....	23
À propos du conseil .....	25
• Structure du conseil .....	25
• Mise en candidature des administrateurs .....	26
• Politique en matière de vote majoritaire .....	26
• Caractéristiques clés des administrateurs .....	27
• Priorités du conseil .....	28
Nos attentes envers nos administrateurs .....	32
• Intégrité et engagement .....	32
• Durée d'occupation du poste et limites applicables à la durée des mandats .....	33
• Siéger au conseil d'autres sociétés ouvertes .....	34
• Compétences et expérience .....	34
Formation et évaluation des administrateurs .....	35
• Orientation .....	35
• Formation continue .....	36
• Accès à l'information .....	37
• Évaluation du conseil .....	37
Rapports des comités .....	38

## 3

Rémunération de la haute direction .....	43
Message du président du comité des ressources humaines .....	43
Analyse de la rémunération ..	48
1. Stratégie .....	48
2. Gouvernance de la rémunération .....	53
3. Processus de prise de décisions .....	57
4. Éléments du programme .....	60
5. Décisions en matière de rémunération en 2014 .....	67
6. Rendement des actions et coût de la direction .....	78
Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2014 .....	79
• Tableau sommaire de la rémunération .....	79
• Attributions au titre des régimes d'intéressement .....	80
• Prestations de retraite .....	83
• Cessation d'emploi et changement de contrôle .....	85
Autre information .....	88
• Rémunération des employés qui ont une incidence importante sur notre exposition au risque .....	88
• Mesures non conformes aux PCGR .....	89
• Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction .....	89
• Assurance de la responsabilité civile des administrateurs et des membres de la haute direction .....	90
• Approbation des administrateurs .....	90
Annexe A – Propositions d'actionnaires .....	91

# Circulaire de sollicitation de procurations

Vous avez reçu la présente circulaire de sollicitation de procurations parce que vous étiez propriétaires d'actions ordinaires de la Banque Scotia à la fermeture des bureaux le 10 février 2015 (la *date de référence*), et que vous avez le droit de voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire.

La direction sollicite votre procuration pour l'assemblée des actionnaires qui aura lieu le 9 avril 2015.

Le présent document contient des renseignements au sujet de l'assemblée, de la gouvernance et de la rémunération de la haute direction de la Banque Scotia. Nous l'avons divisé en trois sections afin de vous aider à vous y retrouver plus facilement et à voter en toute confiance.

Nous payons le coût de la sollicitation des procurations auprès de tous les actionnaires inscrits et non inscrits. Nous sollicitons des procurations principalement par la poste. Cependant, des employés de la Banque Scotia ou de Société de fiducie Computershare du Canada, notre agent des transferts, pourraient également communiquer avec vous par téléphone ou en personne. Nous pourrions également retenir les services d'agents de sollicitation moyennant un coût minime.

Sauf indication contraire, l'information qui figure dans la présente circulaire de sollicitation de procurations (la circulaire) est à jour en date du 5 février 2015 et tous les montants en dollars sont en dollars canadiens.

## RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Vous trouverez de l'information financière au sujet de la Banque Scotia dans nos états financiers et le rapport de gestion de 2014. L'information financière et d'autres renseignements au sujet de la Banque Scotia, y compris notre notice annuelle et nos états financiers trimestriels, sont affichés sur notre site Web ([www.banquescotia.com](http://www.banquescotia.com)), sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)) et sur le site Web de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis ([www.sec.gov](http://www.sec.gov)).

Vous pouvez obtenir gratuitement un exemplaire de ces documents, de la présente circulaire et de tout document intégré aux présentes par renvoi en en faisant la demande par écrit à notre secrétaire, à l'adresse suivante :

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

Vous pouvez également communiquer avec notre conseil d'administration en écrivant au président du conseil à la même adresse.

Dans le présent document :

- *nous, notre, la banque et la Banque Scotia* désignent La Banque de Nouvelle-Écosse
- *vous et votre* désignent les porteurs de nos actions ordinaires
- *actions ordinaires et actions* désignent les actions ordinaires de la banque

# 1

## À PROPOS DE L'ASSEMBLÉE

Renseignements au sujet des points à l'ordre du jour de l'assemblée et de la manière d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions

# 2

## GOVERNANCE

Renseignements au sujet de nos pratiques en matière de gouvernance et de notre conseil

# 3

## RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Renseignements au sujet de la rémunération versée à nos hauts dirigeants en 2014 et des raisons qui motivent une telle rémunération

## Ordre du jour de l'assemblée

### 1. PRENDRE CONNAISSANCE DES ÉTATS FINANCIERS

Nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 octobre 2014 ainsi que le rapport des auditeurs connexe seront présentés à l'assemblée. Vous trouverez ces documents dans notre rapport annuel, qui est affiché sur notre site Web.

### 2. ÉLIRE LES ADMINISTRATEURS

Vous élirez 13 administrateurs qui siègeront à notre conseil jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient élus ou nommés. Vous trouverez des renseignements au sujet de chaque candidat proposé au poste d'administrateur et sur notre politique en matière de vote majoritaire aux pages 11 et suivantes et à la page 12, respectivement.

### 3. NOMMER LES AUDITEURS

Vous voterez à l'égard de la nomination des auditeurs indépendants. Le conseil a évalué le rendement et l'indépendance de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. (KPMG) et recommande la reconduction du mandat de KPMG à titre d'auditeurs nommés par les actionnaires jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle. KPMG est l'un de nos auditeurs depuis 1992 et notre auditeur unique depuis mars 2006. Un représentant de KPMG a été invité à l'assemblée.

#### Rémunération des auditeurs

Le tableau ci-après contient la liste des services fournis par KPMG et fait état de la rémunération que nous lui avons versée pour les exercices clos les 31 octobre 2014 et 2013. Le comité d'audit et de révision peut approuver les services au préalable dans la mesure où ils se situent à l'intérieur de la gamme des services approuvés par le comité aux termes de ses politiques et procédures.

M\$	2014	2013
<b>Services d'audit</b> Les services d'audit ont généralement trait aux audits et à l'examen d'états financiers prévus par la loi, aux rapports d'attestation exigés par les organismes de réglementation ainsi qu'aux services liés aux déclarations d'inscription, 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.	24,6 \$	24,4 \$
<b>Services liés à l'audit</b> Les services liés à l'audit comprennent des services d'attestation exigés par les organismes de réglementation qui n'ont pas de lien direct avec les états financiers, l'examen des contrôles et procédures relativement à l'information réglementaire, l'audit des régimes d'avantages sociaux des employés, les services d'attestation spéciaux qui ne sont pas exigés par une loi ou un règlement, mais par une partie à une opération particulière, un examen indépendant des procédures de gestion des risques, les services de consultation et de formation relatifs à l'information comptable et financière et l'examen des contrôles internes à l'égard du grand livre général mis en place au siège social.	0,6	1,2
<b>Services-conseils en fiscalité autres que d'audit</b> Les services-conseils en fiscalité autres que d'audit se rapportent principalement à des procédures précises d'examen exigées par les autorités fiscales locales, à l'attestation des déclarations de revenus de certaines filiales comme l'exigent les autorités fiscales locales et à un examen destiné à établir la conformité à une entente intervenue avec les autorités fiscales.	–	0,1
<b>Autres services non liés à l'audit</b> Les autres services non liés à l'audit consistent principalement en la traduction d'états financiers de l'anglais vers d'autres langues et en la révision de cette traduction.	0,7	0,4
<b>Total</b>	<b>25,9 \$</b>	<b>26,1 \$</b>

Le conseil vous recommande de voter

**pour**  
chaque candidat au poste d'administrateur.

Le conseil vous recommande de voter

**pour**  
KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant que nos auditeurs indépendants.

#### 4. RATIFIER, PAR VOIE DE RÉOLUTION SPÉCIALE, UNE MODIFICATION RELATIVE AU RÈGLEMENT ADMINISTRATIF N° 1 CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

La *Loi sur les banques* (Canada) (la « Loi sur les banques ») exige que la rémunération maximale pouvant être versée à tous les administrateurs pour leurs services au cours d'une période donnée soit établie dans nos règlements administratifs. L'article 3.13 du règlement administratif n° 1 a établi cette somme à 3 500 000 \$ pour chaque exercice. Celle-ci a été ratifiée par les actionnaires à notre assemblée annuelle du 2 mars 2004.

Le conseil a approuvé une modification relative à l'article 3.13 du règlement administratif n° 1 visant à augmenter la somme maximale pouvant être versée aux administrateurs au cours de chaque exercice pour la porter à 5 000 000 \$. Si nos actionnaires ordinaires ratifient cette résolution spéciale, cette modification prendra effet le 1<sup>er</sup> mai 2015.

Les fonctions et responsabilités des administrateurs continuent d'augmenter et d'évoluer à mesure que notre entreprise poursuit sa croissance et se complexifie et que le cadre de réglementation évolue. L'augmentation proposée tient compte du fait que les administrateurs consacrent de plus en plus de temps à nos affaires et que leurs fonctions à titre d'administrateurs exigent un engagement substantiel. Bien que la rémunération maximale actuelle soit appropriée compte tenu du nombre actuel d'administrateurs et de la hausse proposée de celle-ci, la rémunération maximale majorée assouplit le processus de planification de la relève du conseil en nous permettant de nommer de nouveaux administrateurs au conseil avant que d'autres se retirent.

Dans le cadre de l'augmentation proposée de la rémunération totale des administrateurs, nous proposons une nouvelle structure de rémunération fixe pour les administrateurs qui prévoit un plafond de rémunération et qui est plus simple, plus transparente et plus facile à administrer (vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la structure de rémunération proposée à la page 21). La nouvelle structure de rémunération prendra effet le 1<sup>er</sup> mai 2015 si les actionnaires ratifient cette résolution spéciale.

Vous serez appelé à voter à l'égard de la résolution suivante :

*Il est résolu de ratifier, à titre de résolution spéciale, la modification de l'article 3.13 du règlement administratif n° 1 visant à remplacer 3 500 000 \$ par 5 000 000 \$.*

S'il est adopté, l'article 3.13 sera libellé comme suit :

« 3.13 **Rémunération** – Au cours de chaque exercice, le conseil peut prélever sur les fonds de la Banque une somme ne dépassant pas 5 000 000 \$ à titre de rémunération versée aux administrateurs pour les services qu'ils rendent en cette qualité, et les administrateurs peuvent à l'occasion partager cette somme entre eux de la manière qu'ils jugent appropriée. Les administrateurs ont également droit au remboursement des frais de voyage et des autres frais qu'ils engagent pour assister aux réunions du conseil, aux réunions des comités du conseil et aux assemblées des actionnaires. »

Le texte complet de nos règlements administratifs est affiché sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)).

#### 5. RATIFIER DES MODIFICATIONS ADMINISTRATIVES RELATIVES AU RÈGLEMENT ADMINISTRATIF N° 1

Le 27 janvier 2015, le conseil a adopté une résolution modifiant certaines dispositions des règlements administratifs de la banque. Ces modifications s'insèrent dans notre examen continu des pratiques exemplaires en matière de gouvernance.

Chacune de ces modifications proposées doit être ratifiée par les porteurs de nos actions ordinaires par voie de résolution ordinaire. Les modifications relatives aux règlements administratifs visent à 1) augmenter le quorum pour les assemblées d'actionnaires de façon qu'il soit constitué des actionnaires détenant au moins 25 % des actions conférant le droit de vote; 2) augmenter le quorum pour les assemblées du conseil de façon qu'il soit constitué de la majorité des administrateurs et 3) retirer au conseil le droit d'exprimer une deuxième voix ou une voix prépondérante en cas d'égalité des voix aux réunions du conseil.

Le conseil vous recommande  
de voter

**pour**

la ratification d'une  
modification relative au  
règlement administratif n° 1.

Le conseil vous  
recommande de voter

**pour**

la ratification des  
modifications administratives  
relatives au règlement  
administratif n° 1.

Vous serez appelé à voter à l'égard de la résolution suivante :

« Il est résolu de ratifier les modifications suivantes relatives au règlement administratif n° 1 de la banque :

1. L'article 2.03 du règlement administratif n° 1 est modifié par le remplacement de ' dix pour cent ' par ' vingt-cinq pour cent ', de sorte que l'article 2.03 sera libellé comme suit :

'2.03 **Quorum** – Lors d'une assemblée des actionnaires, le quorum permettant aux actionnaires de valablement délibérer est atteint lorsque les détenteurs d'au moins vingt-cinq pour cent des actions de la Banque, en circulation et conférant le droit de vote à une assemblée, sont présents ou représentés par fondés de pouvoir. Toutefois, lorsque les dispositions relatives à une catégorie ou série d'actions prévoient un quorum différent pour les assemblées de leurs détenteurs, ces dispositions s'appliquent aux assemblées de ces actionnaires.'

2. L'article 3.07 du règlement administratif n° 1 est modifié par le remplacement de 'cinq administrateurs' par 'une majorité d'administrateurs', de sorte que l'article 3.07 sera libellé comme suit :

'3.07 **Quorum** – Sous réserve de la Loi, à toute réunion du conseil, le quorum permettant de valablement délibérer est d'une majorité d'administrateurs.'

3. L'article 3.08 du règlement administratif n° 1 est modifié par le remplacement de 'a droit' par 'n'a pas droit' de sorte que l'article 3.08 sera libellé comme suit :

'3.08 **Procédure aux réunions du conseil** – Sous réserve de la Loi, le conseil a le pouvoir de régler sa procédure et de nommer un président afin de présider les réunions des administrateurs. En cas d'égalité des voix sur une question débattue à une réunion du conseil, le président de la réunion n'a pas droit à une deuxième voix ou voix prépondérante.' »

Le texte complet de nos règlements administratifs est affiché sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)).

## 6. VOTE CONSULTATIF SUR NOTRE DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Vous pouvez donner votre opinion sur la rémunération de la haute direction en participant à un vote consultatif sur notre démarche en cette matière.

Nous tenons ce vote consultatif chaque année depuis 2010 pour donner aux actionnaires l'occasion de formuler des commentaires importants au conseil. L'an dernier, 93,7 % des actionnaires ont voté *pour* notre démarche en matière de rémunération de la haute direction et celle-ci a reçu l'approbation de 92,6 % et plus des actionnaires chaque année.

Se reporter à la lettre du président du comité des ressources humaines qui figure à la page 43 pour obtenir un aperçu de la rémunération versée aux hauts dirigeants de la Banque Scotia en 2014. Notre programme de rémunération de la haute direction cadre avec notre objectif de livrer des résultats solides, constants et prévisibles à nos actionnaires à long terme. Nos pratiques sont conformes à la politique modèle de consultation sur la rémunération élaborée par la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises (CCSGE) à l'égard des conseils d'administration.

Vous serez appelé à voter à l'égard de la résolution consultative 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 de la haute direction énoncée dans la présente circulaire de sollicitation de procurations remise avant l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2015 de la banque.*

Le conseil vous  
recommande de voter

**pour**  
notre démarche en matière de  
rémunération de la haute direction.



Il s'agit d'un vote consultatif. Par conséquent, le conseil n'est pas lié par les résultats de ce vote. Cependant, le comité des ressources humaines et le conseil examineront les résultats au moment de prendre des décisions sur la rémunération future des hauts dirigeants. Si un nombre important des droits de vote rattachés aux actions sont exercés contre la résolution consultative, le comité des ressources humaines examinera notre démarche en matière de rémunération de la haute direction dans le contexte des préoccupations soulevées par les actionnaires et pourrait formuler des recommandations à cet égard au conseil. Nous communiquerons le processus d'examen du comité et les résultats de celui-ci dans les six mois suivant l'assemblée des actionnaires et, quoi qu'il en soit, au plus tard à la date de notre prochaine circulaire de sollicitation de procurations.

Le comité des ressources humaines et le conseil vous invitent à poser des questions et à formuler des commentaires au sujet de la rémunération de la haute direction de la Banque Scotia. Nous maintenons un dialogue ouvert avec les actionnaires et tenons compte de tous les commentaires. Se reporter à la quatrième de couverture pour obtenir nos coordonnées.

## 7. PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

Cette année, vous serez appelé à examiner deux propositions. Vous pouvez prendre connaissance de ces propositions ainsi que des motifs pour lesquels le conseil s'y oppose à l'annexe A, qui commence à la page 91.

Le conseil vous recommande de voter contre chaque proposition.

La date limite pour la présentation de propositions devant être examinées à l'assemblée annuelle de l'année prochaine est le 11 novembre 2015. Les propositions doivent être envoyées au secrétaire de La Banque de Nouvelle-Écosse, Scotia Plaza, 44 King Street West, Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1.

### APPROBATION DES ACTIONNAIRES

Chacun des points sur lesquels vous êtes appelés à voter exige l'approbation de la majorité des voix exprimées en personne ou par procuration à l'assemblée, sauf les suivants :

- l'élection des administrateurs, qui est assujettie à notre politique en matière de vote majoritaire (se reporter à la page 26);
- la ratification d'une modification relative au règlement administratif n° 1 concernant la rémunération des administrateurs, qui exige l'approbation d'au moins les deux tiers des voix exprimées en personne ou par procuration à l'assemblée.

Vous (ou votre fondé de pouvoir) pouvez voter à votre guise à l'égard des autres points à l'ordre du jour dûment soumis à l'assemblée (ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement). À la date de la présente circulaire, à notre connaissance, aucune autre question ne sera soumise à l'assemblée.

La direction ne prévoit pas qu'un candidat à un poste d'administrateur ne sera pas en mesure d'agir en qualité d'administrateur. Cependant, si cela se produit, pour quelque raison que ce soit, avant ou durant l'assemblée, les personnes nommées dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote à titre de fondés de pouvoir pourront voter pour un autre candidat de leur choix.

## Information relative à l'exercice des droits de vote

### QUI PEUT VOTER

Vous avez le droit d'exprimer une voix par action ordinaire que vous détenez le 10 février 2015, soit la date de référence.

Les droits de vote rattachés aux actions dont les entités et personnes suivantes ont la propriété effective ne peuvent être exercés (sauf dans les circonstances approuvées par le ministre des Finances) :

- le gouvernement du Canada ou l'un de ses organismes;
- le gouvernement d'une province ou l'un de ses organismes;
- le gouvernement d'un pays étranger ou d'une subdivision politique d'un pays étranger ou l'un de ses organismes;
- toute personne ayant acquis plus de 10 % d'une catégorie d'actions de la banque.

De plus, si une personne ou une entité contrôlée par une personne a la propriété effective d'actions représentant au total plus de 20 % des droits de vote admissibles pouvant être exercés, elle ne pourra exercer les droits de vote rattachés à ces actions (sauf si le ministre des Finances l'y autorise).

À la connaissance de nos administrateurs et dirigeants, aucune personne ou entité n'a la propriété effective, directement ou indirectement, de plus de 10 % d'une catégorie de nos actions en circulation ni n'exerce le contrôle ou n'a la haute main sur un tel pourcentage de ces actions à la date de référence.

### COMMENT VOTER

La manière de voter diffère selon que vous êtes un actionnaire non inscrit (véritable) ou inscrit. Vous êtes un actionnaire véritable si les actions dont vous avez la propriété sont immatriculées pour vous au nom d'un intermédiaire. Vous êtes un actionnaire inscrit si les actions dont vous avez la propriété sont immatriculées directement à votre nom. Votre nom figurera sur votre certificat d'actions ou un relevé produit par un système d'inscription directe confirmant les actions que vous détenez. Vous pouvez voter en personne ou nommer quelqu'un chargé d'assister à l'assemblée et d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour vous (c'est ce qu'on appelle le *vote par procuration*). Veuillez lire les instructions suivantes attentivement.

#### Actions ordinaires en circulation

1 209 613 128 le  
5 février 2015, date de la  
présente circulaire

1 209 613 110 le  
10 février 2015, date de  
référence

	Actionnaires non inscrits (véritables)	Actionnaires inscrits
	Votre intermédiaire vous a fait parvenir avec les présentes un formulaire d'instructions de vote. Il se pourrait que les actions que vous détenez en tant qu'actionnaire non inscrit ne soient pas inscrites dans nos registres. Vous devez donc suivre les instructions de vote reçues de votre intermédiaire.	Nous vous avons fait parvenir avec les présentes un formulaire de procuration. Une procuration est un document qui autorise une autre personne à assister à l'assemblée et à y voter pour vous.
Si vous souhaitez assister à l'assemblée et y voter en personne	<p>Veillez suivre les instructions qui figurent dans le formulaire d'instructions de vote.</p> <p>Dans la plupart des cas, vous n'aurez qu'à inscrire votre nom en caractères d'imprimerie dans l'espace prévu pour la nomination d'un fondé de pouvoir et à retourner le formulaire d'instructions de vote de la manière indiquée par votre intermédiaire. Votre intermédiaire pourrait également vous autoriser à le faire en ligne. <b>Ne remplissez pas</b> la section relative à l'exercice des droits de vote du formulaire d'instructions de vote étant donné que vous voterez à l'assemblée.</p> <p>Si le formulaire d'instructions de vote ne prévoit pas d'espace pour la nomination d'un fondé de pouvoir, vous pourriez devoir y indiquer que vous souhaitez assister à l'assemblée. Veuillez suivre les instructions qui figurent dans le formulaire d'instructions de vote pour présenter une telle demande, et votre intermédiaire vous fera parvenir une procuration que vous devrez retourner à notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada (Computershare).</p> <p>Veillez vous inscrire auprès de Computershare à votre arrivée à l'assemblée.</p>	<p><b>Ne</b> remplissez <b>pas</b> le formulaire de procuration et <b>ne</b> le retournez <b>pas</b>. Apportez-le simplement avec vous à l'assemblée.</p> <p>Veillez vous inscrire auprès de Computershare à votre arrivée à l'assemblée.</p>

	<b>Actionnaires non inscrits (véritables)</b>	<b>Actionnaires inscrits</b>
<b>Si vous ne prévoyez pas assister à l'assemblée</b>	<p>Veillez remplir le formulaire d'instructions de vote et le retourner à votre intermédiaire.</p> <p>Vous pouvez soit indiquer vos instructions de vote dans le formulaire d'instructions de vote en y cochant les cases appropriées, soit nommer une autre personne (appelée un <i>fondé de pouvoir</i>) chargée d'assister à l'assemblée et d'y exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour vous.</p>	<p>Veillez remplir le formulaire de procuration et le retourner à Computershare.</p> <p>Vous pouvez soit indiquer vos instructions de vote dans le formulaire de procuration en y cochant les cases appropriées, soit nommer une autre personne (appelée un <i>fondé de pouvoir</i>) chargée d'assister à l'assemblée et d'y exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour vous.</p>
<b>Retour du formulaire</b>	<p>Le formulaire d'instructions de vote vous indique comment retourner celui-ci à votre intermédiaire.</p> <p>N'oubliez pas que votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment à l'avance pour pouvoir y donner suite, soit généralement un jour avant la date prévue ci-après.</p> <p>Computershare doit recevoir votre formulaire d'instructions de vote de votre intermédiaire au plus tard à la date limite, soit le 8 avril 2015 à 17 h (heure de l'Est).</p>	<p>Le formulaire de procuration ci-joint vous indique comment transmettre vos instructions de vote.</p> <p>Computershare doit recevoir votre procuration, y compris toute procuration modifiée, au plus tard à la date limite, soit le 8 avril 2015 à 17 h (heure de l'Est).</p> <p>Vous pouvez retourner votre procuration de l'une ou l'autre des façons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• par la poste, dans l'enveloppe fournie à cette fin;</li> <li>• par télécopieur, au 1 866 249-7775 (si les documents sont envoyés à partir du Canada ou des États-Unis) ou au 416 263-9524 (s'ils sont envoyés à partir d'autres pays);</li> <li>• par Internet. Allez à <a href="http://www.voteendirect.com">www.voteendirect.com</a> et suivez les instructions en ligne.</li> </ul>
<b>Si vous changez d'avis</b>	<p>Si vous avez fourni à votre intermédiaire des instructions de vote et que vous changez d'avis quant à la manière d'exercer vos droits de vote ou que vous décidez d'assister à l'assemblée et d'y voter en personne, veuillez communiquer avec votre intermédiaire, qui vous indiquera quoi faire.</p> <p>Si votre intermédiaire vous donne la possibilité de transmettre vos instructions de vote par Internet, vous pouvez également <i>modifier</i> vos instructions par Internet dans la mesure où votre intermédiaire reçoit les nouvelles instructions, suffisamment à l'avance pour pouvoir y donner suite avant la date limite. Veuillez confirmer la date limite auprès de votre intermédiaire.</p>	<p>Si vous souhaitez révoquer votre procuration, vous devez envoyer un avis écrit signé précisant vos instructions à l'une des personnes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• notre secrétaire, au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le dernier jour ouvrable avant l'assemblée (ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement), à l'adresse suivante : Bureaux de la direction de La Banque de Nouvelle-Écosse, 44 King Street West, Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1 À l'attention de Deborah M. Alexander, vice-présidente à la direction, Affaires juridiques et Secrétariat général Télééc. : 416 866-5090</li> <li>• Craig Thompson, vice-président principal, Région de l'Atlantique, au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le dernier jour ouvrable avant l'assemblée (ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement) à l'adresse suivante : Siège social de La Banque de Nouvelle-Écosse, 1709 Hollis Street, Halifax, (Nouvelle-Écosse) Canada B3J 1W1 Télééc. : 1 877 841-9920</li> <li>• le président de l'assemblée, avant le début de l'assemblée (ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement).</li> </ul> <p>Vous pouvez également révoquer votre procuration de toute autre façon autorisée par la loi. Vous pouvez modifier vos instructions de vote en votant une fois de plus à l'aide d'Internet ou par télécopieur. Vos instructions de vote doivent parvenir à Computershare au plus tard à la date limite indiquée ci-dessus. Vous pouvez également les transmettre en votant en personne à l'assemblée.</p>

## Comment voter par procuration

### Nomination de votre fondé de pouvoir

Les fondés de pouvoir nommés dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote sont Thomas O'Neill ou Brian Porter, qui sont tous deux des administrateurs de la banque.

### **Vous avez le droit de nommer une autre personne chargée de vous représenter à l'assemblée.**

Veillez simplement inscrire le nom de cette personne en caractères d'imprimerie dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire ou, si vous votez par Internet, suivre les instructions en ligne. Votre fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire de la banque. Il doit assister à l'assemblée afin d'y voter pour vous.

Nous nous réservons le droit d'accepter les procurations reçues en retard et de ne pas respecter la date limite ou de la reporter, avec ou sans préavis, mais nous ne sommes pas tenus d'accepter ou de refuser une procuration reçue en retard.

### Comment votera votre fondé de pouvoir

Votre fondé de pouvoir doit voter en se conformant aux instructions que vous lui avez fournies dans votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote (pour les administrateurs et la nomination des auditeurs, vous pouvez voter *pour* ou cocher la case *abstention* et pour toutes les autres questions, sauf les propositions d'actionnaires, vous pouvez voter *pour* ou *contre*. Pour les propositions d'actionnaires, vous pouvez voter *pour* ou *contre* ou cocher la case *s'abstenir*). **Si vous ne précisez pas la manière dont vous souhaitez voter, votre fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote rattachés à vos actions à sa guise.** Votre fondé de pouvoir décidera également comment voter à l'égard d'une modification apportée à un point à l'ordre du jour de l'assemblée ou à l'égard de toute question dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

**Si vous remplissez et retournez dûment votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote, mais que vous ne nommez pas un fondé de pouvoir différent et que vous ne précisez pas la manière dont vous souhaitez voter, Thomas O'Neill ou Brian Porter votera pour vous comme suit :**

- ***pour* l'élection des candidats aux postes d'administrateur;**
- ***pour* la nomination des auditeurs nommés par les actionnaires;**
- ***pour* la ratification, par voie de résolution spéciale, de la modification relative au règlement administratif n° 1 concernant la rémunération des administrateurs;**
- ***pour* la ratification des modifications administratives relatives au règlement administratif n° 1;**
- ***pour* la résolution consultative portant sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction;**
- ***contre* les propositions d'actionnaires** (se reporter à l'annexe A, qui commence à la page 91 ).

## CONFIDENTIALITÉ

Pour préserver la confidentialité du vote, Computershare compte toutes les procurations. Computershare ne discute avec nous des procurations que lorsque la loi l'y oblige, qu'un actionnaire entend clairement communiquer avec la direction ou en cas de course aux procurations.

## RÉSULTATS DU VOTE

Nous déposerons les résultats du vote (y compris les détails relatifs au pourcentage d'appui reçu pour chaque point à l'ordre du jour) auprès des autorités de réglementation des valeurs mobilières après l'assemblée et les afficherons également sur notre site Web.

## QUESTIONS?

Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec Computershare, dont vous trouverez les coordonnées en quatrième de couverture.

## À propos des candidats aux postes d'administrateur

Cette année, il y a 13 candidats aux postes d'administrateur.

Les profils des administrateurs, qui commencent à la page suivante, vous fournissent des renseignements au sujet des compétences et de l'expérience de chaque administrateur et d'autres renseignements importants à leur sujet, notamment le nombre de titres de capitaux propres de la Banque Scotia qu'ils détiennent et les autres conseils de sociétés ouvertes auxquels ils siègent.

Les compétences que ces administrateurs détiennent en tant que groupe constituent un élément tout aussi important. Ces administrateurs ont été choisis en fonction de leur capacité collective à résoudre l'ensemble des questions que le conseil examine dans le cadre de la surveillance de nos activités et affaires. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de nos attentes envers les administrateurs et des fonctions du conseil aux pages 25 et suivantes.

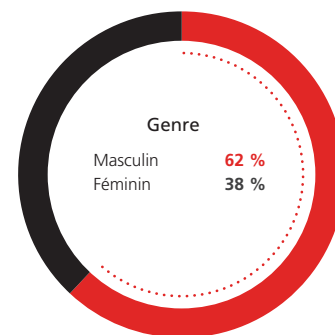
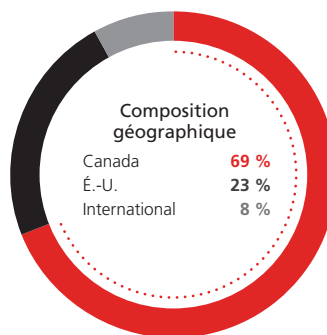
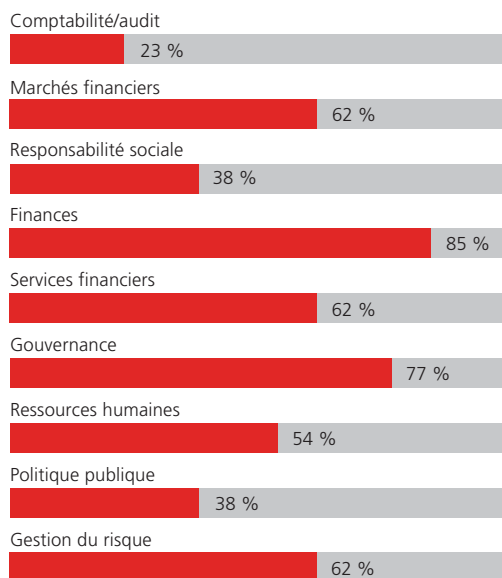
### INDÉPENDANCE

Douze des 13 candidats aux postes d'administrateur sont indépendants, et aucun d'entre eux n'a été haut dirigeant de la banque. Avoir un conseil indépendant est l'une des façons de nous assurer que le conseil est en mesure de fonctionner de façon indépendante de la direction et de prendre des décisions qui sont dans l'intérêt de la Banque Scotia et de nos actionnaires. Brian Porter n'est pas indépendant en raison de son rôle de président et chef de la direction de la banque.

### DIVERSITÉ

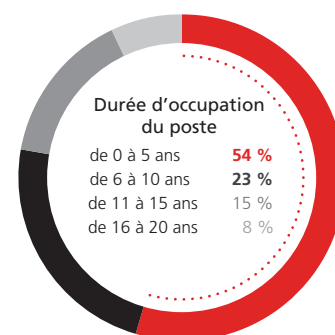
Chacun des administrateurs possède une riche expérience en leadership et en élaboration de stratégies. Leur diversité sur le plan des compétences, de l'expérience, de la représentation géographique et du genre constitue un atout essentiel (vous trouverez de plus amples renseignements au sujet de la diversité à la page 27).

#### Compétences et expérience clés



### DURÉE D'OCCUPATION DU POSTE ET LIMITES APPLICABLES À LA DURÉE DES MANDATS

Le conseil s'efforce d'établir un équilibre entre les administrateurs de longue date et les nouveaux administrateurs afin de bénéficier de leur expérience tout en étant exposé à de nouvelles perspectives. La durée moyenne d'occupation du poste par les membres du conseil est de 6,2 ans (vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la durée d'occupation du poste et des limites applicables à la durée des mandats à la page 33).



Douze de nos 13 candidats aux postes d'administrateur sont indépendants.

## POLITIQUE EN MATIÈRE DE VOTE MAJORITAIRE

Un candidat au poste d'administrateur qui reçoit un plus grand nombre d'*abstentions* de vote que de votes *pour* doit offrir de remettre sa démission au conseil après l'assemblée annuelle. Nous avons introduit cette politique en 2005. Elle s'applique à toutes les élections par acclamation (élections dans le cadre desquelles le nombre de candidats aux postes d'administrateur correspond au nombre d'administrateurs devant être élus). Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de notre politique en matière de vote majoritaire à la page 26.

## PROFILS DES ADMINISTRATEURS

Chaque candidat à un poste d'administrateur a fourni l'information au sujet du nombre d'actions de la Banque Scotia qu'il détient ou sur lesquelles il exerce le contrôle ou a la haute main. Cette information ainsi que les détails relatifs aux unités d'actions différées à l'intention des administrateurs (UADA) qu'ils détiennent sont à jour en date du 31 octobre 2014, sauf indication contraire. La valeur des actions ordinaires et des UADA est calculée en fonction du cours de clôture de nos actions ordinaires à la Bourse de Toronto (TSX) le 31 octobre 2014, soit 69,02 \$, pour 2014 et du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2013, soit 63,39 \$, pour 2013. Les lignes directrices concernant l'actionnariat ont été modifiées au cours de l'exercice 2014 et les administrateurs sont tenus de détenir des titres de capitaux propres de la Banque Scotia d'une valeur de 500 000 \$ (comparativement à 450 000 \$ auparavant). Nous proposons de porter cette exigence à 600 000 \$ en 2015 – vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de l'actionnariat à la page 22. Les multiples qui figurent dans les profils ci-après sont fondés sur les exigences en matière d'actionnariat en place pour l'année indiquée.

Les renseignements relatifs à la présence aux réunions reflètent le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2014 et le nombre de réunions auxquelles chaque candidat a assisté pendant qu'il siégeait alors au conseil.

Nous avons resserré nos exigences en matière d'actionnariat envers les administrateurs. Se reporter à la page 22 pour obtenir des détails à ce sujet.



**Thomas C. O'Neill**

Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis 2008

Âge : 69 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2014 — a obtenu 96,9 % de votes **pour**

Thomas O'Neill est président du conseil de la Banque Scotia. Il est également 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. M. O'Neill est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'université Queen's, comptable agréé et Fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario. En septembre 2013, il a reçu le prix Outstanding Merit de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario, le prix le plus prestigieux décerné par cet institut.

**Indépendant**

**Compétences et**

**expérience clés**

Comptabilité/audit

Finances

Services financiers

Gouvernance

Gestion du risque

Expert financier désigné du comité d'audit

### ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 34 sur 34 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil (président)	5 sur 5 / 100 %	Audit et révision (président)	4 sur 4 / 100 %
Conseil	4 sur 4 / 100 %	Audit et révision	3 sur 3 / 100 %
		Gouvernance	2 sur 2 / 100 %
		Direction et évaluation des risques	11 sur 11 / 100 %
		Ressources humaines	5 sur 5 / 100 %

### PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur des UADA	Valeur des actions ordinaires et des UADA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété de titres de capitaux propres
2014	11 300	25 625	36 925	1 768 638 \$	2 548 564 \$	5,1x
2013	11 300	20 017	31 317	1 268 878 \$	1 985 185 \$	4,4x
Variation	0	5 608	5 608	499 760 \$	563 379 \$	—

### POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Adecco, S.A. (de 2004 à aujourd'hui)	Gouvernance   Mises en candidature et rémunération
BCE Inc. (de 2003 à aujourd'hui) (président)	
Les Compagnies Loblaw limitée (de 2003 à aujourd'hui) (administrateur principal)	Gouvernance, formation des employés, mises en candidature et rémunération (président)   Direction   Finances
Nexen Inc. (de 2002 à 2013)	



**Nora A. Aufreiter**

Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis août 2014

Âge : 55 ans

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2030

A été nommée au conseil après l'assemblée annuelle de 2014

Nora Aufreiter est administratrice d'entreprise et a été première directrice et chef au bureau torontois de McKinsey & Company, société internationale de consultation en gestion. Au cours de sa carrière de 27 ans chez McKinsey & Company, elle a travaillé partout au Canada, aux États-Unis et dans le monde, auprès de ses clients œuvrant notamment dans les secteurs des services à la clientèle de détail et aux consommateurs, des services financiers et de l'énergie et dans le secteur public. Elle a obtenu un baccalauréat en administration des affaires avec distinction de l'Ivey Business School de la Western University et une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School.

**Indépendante**

**Compétences et expérience clés**

- Marchés financiers
- Finances
- Services financiers
- Gouvernance
- Ressources humaines

**ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 5 sur 5 / 100 %**

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	3 sur 3 / 100 %	Audit et révision	2 sur 2 / 100 %

**PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES**

Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur des UADA	Valeur des actions ordinaires et des UADA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2014	780	517	1 297	35 683 \$	89 519 \$	0,18x

**POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES**

The Kroger Co. (de 2014 à aujourd'hui) Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

Politique financière | Responsabilité publique



**Guillermo E. Babatz**

Mexico, Mexique

Administrateur depuis 2014

Âge : 46 ans

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2029

A assisté à l'assemblée annuelle de 2014 — a obtenu 98,9 % de votes **pour**

Guillermo Babatz est l'associé directeur d'Atik Capital, S.C., société de services-conseils qui se spécialise en structuration de solutions financières destinées à ses clients. Auparavant, il était président directeur de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores du Mexique de juillet 2007 à décembre 2012. M. Babatz est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en économie de l'Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) de Mexico, ainsi que d'un doctorat en économie de l'université Harvard.

**Indépendant**

**Compétences et expérience clés**

- Marchés financiers
- Finances
- Services financiers
- Politique publique
- Gestion du risque

Expert financier désigné du comité d'audit

**ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 18 sur 18 / 100 %**

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	8 sur 8 / 100 %	Audit et révision	3 sur 3 / 100 %
		Direction et évaluation des risques	7 sur 7 / 100 %

**PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES**

Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur des UADA	Valeur des actions ordinaires et des UADA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2014	0	1 114	1 114	76 888 \$	76 888 \$	0,15x

**POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES**

Fibra MTY, S.A.P.I. de C.V. (de 2015 à aujourd'hui) Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

Placement



**Ronald A. Brenneman**  
Calgary (Alberta) Canada

Administrateur depuis 2000

Âge : 68 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2014 — a obtenu 96,3 % de votes **pour**

Ronald Brenneman est administrateur de sociétés et il 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. M. Brenneman est titulaire d'un baccalauréat ès sciences (génie chimique) de l'université de Toronto et d'une maîtrise ès sciences (systèmes de commande) de l'université de Manchester.

**Indépendant**

**Compétences et expérience clés**  
Marchés financiers  
Finances  
Gouvernance  
Ressources humaines  
Gestion du risque

**ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 28 sur 29 / 97 %**

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Direction et évaluation des risques (président) Direction et évaluation des risques Ressources humaines	9 sur 10 / 90 % 1 sur 1 / 100 % 9 sur 9 / 100 %

**PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES**

Exercice	Actions ordinaires		Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur des UADA	Valeur des actions ordinaires et des UADA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
	UADA	UADA				
2014	85 000	52 276	137 276	3 608 090 \$	9 474 790 \$	19,0x
2013	85 000	48 866	133 866	3 097 616 \$	8 485 766 \$	18,9x
Variation	0	3 410	3 410	510 474 \$	989 024 \$	—

**POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES**

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
BCE Inc. (de 2003 à aujourd'hui)	Ressources en cadres et rémunération (président)   Caisse de retraite
WestJet Airlines Ltd. (de 2009 à aujourd'hui)	Ressources humaines et rémunération   Sécurité, santé et environnement
Ithaca Energy Inc. (de 2010 à aujourd'hui)	Gouvernance   Rémunération   Réserves



**Charles H. Dallara, Ph.D**  
Oak Hill (Virginie) États-Unis

Administrateur depuis 2013

Âge : 66 ans

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2024

N'a pas assisté à l'assemblée annuelle de 2014 — a obtenu 98,7 % de votes **pour**

Charles Dallara est vice-président directeur du conseil d'administration de Partners Group Holding AG et président du conseil des Amériques, établi à New York. Il compte 38 ans d'expérience dans ce secteur d'activité. Avant de se joindre à Partners Group en 2013, il était directeur général et chef de la direction de l'Institute of International Finance de 1993 à 2013. Auparavant, il a été directeur général de J.P. Morgan & Co. En outre, M. Dallara a été cadre supérieur au sein du département du Trésor des États-Unis et du FMI. Il est titulaire d'un baccalauréat en économie de l'université de South Carolina, d'une maîtrise ès arts, d'une maîtrise ès arts en droit et en diplomatie, ainsi que d'un doctorat de la Fletcher School of Law and Diplomacy de l'université Tufts.

**Indépendant**

**Compétences et expérience clés**  
Responsabilité sociale  
Services financiers  
Gouvernance  
Politique publique  
Gestion du risque

**ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 18 sur 18 / 100 %**

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Audit et révision Gouvernance	7 sur 7 / 100 % 2 sur 2 / 100 %

**PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES**

Exercice	Actions ordinaires		Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur des UADA	Valeur des actions ordinaires et des UADA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
	UADA	UADA				
2014	0	1 639	1 639	113 124 \$	113 124 \$	0,23x
2013	0	118	118	7 480 \$	7 480 \$	0,02x
Variation	0	1 521	1 521	105 644 \$	105 644 \$	—

**POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES**

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Partners Group Holding AG (de 2013 à aujourd'hui)	Marchés





**N. Ashleigh Everett**  
Winnipeg (Manitoba) Canada  
Administratrice depuis 1997

Âge : 58 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2014 — a obtenu 98,6 % de votes **pour**

Ashleigh Everett est présidente, secrétaire générale et administratrice de Royal Canadian Securities Limited, qui compte parmi ses principales filiales Domo Gasoline Corporation (détaillant d'essence), Royal Canadian Properties Limited (société immobilière et d'aménagement d'immeubles) et L'Eau-1 Inc. (entreprise de purification d'eau). Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'université Queen's et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Ivey School of Business de l'université de Western Ontario.

**Indépendante**

**Compétences et expérience clés**  
Responsabilité sociale  
Finances  
Services financiers  
Gouvernance  
Ressources humaines

**ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 26 sur 26 / 100 %**

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Gouvernance (présidente) Direction et évaluation des risques	6 sur 6 / 100 % 11 sur 11 / 100 %

**PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES**

Exercice	Actions ordinaires		Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur des actions ordinaires et des UADA		Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
	UADA	UADA		UADA	UADA	
2014	17 758	51 291	69 049	3 540 105 \$	4 765 762 \$	9,5x
2013	17 758	46 356	64 114	2 938 507 \$	4 064 186 \$	9,0x
Variation	0	4 935	4 935	601 598 \$	701 576 \$	—

**POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES**

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Manitoba Telecom Services Inc. (de 1997 à aujourd'hui)	Gouvernance et mises en candidature (présidente)   Ressources humaines et rémunération

Avant avril 2005, M<sup>me</sup> Everett a été administratrice et dirigeante de Tereve Holdings Ltd., qui a demandé la protection de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies (Canada) en août 2005.



**William R. Fatt**  
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis janvier 2015

Âge : 63 ans

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2025

A été nommé au conseil après l'assemblée annuelle de 2014

William Fatt est président du conseil et chef de la direction de FRHI Hotels & Resorts, qui exploite des hôtels partout dans le monde. Il compte plus de 30 années d'expérience dans les domaines de la finance, des placements et des marchés financiers à l'échelle internationale. Il siège actuellement au conseil d'administration de The Jim Pattison Group Inc. et est titulaire d'un baccalauréat ès arts en économie de l'université York.

**Indépendant**

**Compétences et expérience clés**  
Marchés financiers  
Finances  
Gouvernance  
Ressources humaines  
Gestion du risque

**ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : s. o.**

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	—	—	—

**PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES**

Exercice	Actions ordinaires		Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur des actions ordinaires et des UADA <sup>1)</sup>		Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
	UADA	UADA		UADA	UADA	
2015	9 411	s. o.	9 411	s. o.	574 636 \$	1,1x

**POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES**

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
—	—

1) La valeur des actions ordinaires de M. Fatt est fondée sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 30 janvier 2015, soit 61,06 \$.



**Brian J. Porter**  
Toronto (Ontario) Canada  
Administrateur depuis 2013

Âge : 56 ans

Admissible au renouvellement de son mandat pendant qu'il est président et chef de la direction

A assisté à l'assemblée annuelle de 2014 — a obtenu 98,9 % de votes **pour**

Brian Porter est président et chef de la direction de la Banque Scotia. Il s'est joint à la Banque Scotia en 1981 et y a gravi graduellement les échelons et notamment occupé des postes de direction au sein des Services bancaires et marchés mondiaux, de la Gestion du risque global, de la Trésorerie du groupe ainsi que des Opérations internationales. Il a été chef, Gestion du risque, de la banque de 2005 à 2008, puis chef, Groupe Risque et Trésorerie, de 2008 à 2010, et chef, Groupe Opérations Internationales, de 2010 à 2012. M. Porter a été nommé président de la Banque Scotia en novembre 2012 et il a été élu au conseil d'administration de celle-ci en avril 2013. Il en est chef de la direction depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2013.

**Non indépendant**

**Compétences et expérience clés**  
Marchés financiers  
Finances  
Services financiers  
Politique publique  
Gestion du risque

M. Porter est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'université Dalhousie et a obtenu un doctorat honorifique en droit de cette université en 2008. Il est aussi diplômé du programme de gestion avancé de la Harvard Business School.

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 9 sur 9 / 100 %					
	Présence aux réunions		Comités		Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %		—		—

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES						
Exercice	Actions ordinaires		Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur des UADA	Valeur des actions ordinaires et des UADA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres <sup>1)</sup>
	UADA	UADA				
2014	95 722	14 786	110 508	1 020 530 \$	7 627 262 \$	—
2013	95 605	14 234	109 839	902 293 \$	6 962 694 \$	—
Variation	117	552	669	118 237 \$	664 568 \$	—

POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES		Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Scotia Group Jamaica Limited (de 2010 à 2013)	—	—
Scotiabank Trinidad & Tobago Limited (de 2010 à 2013)	—	—

1) M. Porter doit détenir l'équivalent de sept fois son salaire de base sous forme de titres de capitaux propres et surpasse cette exigence en matière d'actionariat.



**Aaron W. Regent**  
Toronto (Ontario) Canada  
Administrateur depuis 2013

Âge : 49 ans

Non admissible au renouvellement de son mandat en avril 2028

A assisté à l'assemblée annuelle de 2014 — a obtenu 98,9 % de votes **pour**

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

**Indépendant**

**Compétences et expérience clés**  
Comptabilité/audit  
Marchés financiers  
Responsabilité sociale  
Finances  
Ressources humaines  
Expert financier désigné du comité d'audit

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 24 sur 25 / 96 %					
	Présence aux réunions		Comités		Présence aux réunions
Conseil	8 sur 9 / 89 %		Audit et révision Gouvernance Ressources humaines		7 sur 7 / 100 % 4 sur 4 / 100 % 5 sur 5 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES						
Exercice	Actions ordinaires		Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur des UADA	Valeur des actions ordinaires et des UADA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
	UADA	UADA				
2014	6 870	4 684	11 554	323 290 \$	797 457 \$	1,6x
2013	6 870	1 617	8 487	102 502 \$	537 991 \$	1,2x
Variation	0	3 067	3 067	220 788 \$	259 466 \$	—

POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES		Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Société aurifère Barrick (de 2009 à 2012)	—	—
African Barrick Gold Plc (de 2009 à 2012)	—	—



**Indira V. Samarasekera, O.C., Ph.D.**  
Edmonton (Alberta) Canada  
Administratrice depuis 2008

Âge : 62 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2014 — a obtenu 96,5 % de votes **pour**

Indira 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 baccalauréat ès sciences (génie mécanique) de l'université de Ceylan (Sri Lanka), d'une maîtrise ès sciences (génie mécanique) de l'université de la Californie, à titre de boursière Hayes Fulbright, et d'un doctorat (génie métallurgique) de l'université de la Colombie-Britannique. Elle est officière de l'Ordre du Canada. En 2014, M<sup>me</sup> Samarasekera a été nommée Foreign Associate de la National Academy of Engineering des États-Unis, l'une des distinctions les plus prestigieuses de la profession d'ingénieur.

**Indépendante**

**Compétences et expérience clés**  
Responsabilité sociale  
Finances  
Gouvernance  
Ressources humaines  
Politique publique

**ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 24 sur 24 / 100 %**

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Gouvernance Ressources humaines	6 sur 6 / 100 % 9 sur 9 / 100 %

**PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES**

Exercice	Actions ordinaires		Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur des UADA	Valeur des actions ordinaires et des UADA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
	UADA	UADA				
2014	1 948	21 192	23 140	1 462 672 \$	1 597 123 \$	3,2x
2013	1 948	17 681	19 629	1 120 799 \$	1 244 282 \$	2,8x
Variation	0	3 511	3 511	341 873 \$	352 841 \$	—

**POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES**

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Magna International Inc. (de 2014 à aujourd'hui)	Gouvernance, rémunération et mises en candidature



**Susan L. Segal**  
New York (New York) États-Unis  
Administratrice depuis 2011

Âge : 62 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2014 — a obtenu 98,1 % de votes **pour**

Susan Segal a été élue présidente et chef de la direction de l'Americas Society et du Council of the Americas en août 2003. Auparavant, elle a été banquière pendant plus de 25 ans auprès de JPM Chase et des banques qu'elle a remplacées. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts du Sarah Lawrence College et d'une maîtrise en administration des affaires de l'université Columbia. En 1999, elle a été décorée de l'Ordre de Bernardo O'Higgins, Grado de Gran Oficial, au Chili. En 2009, le président Alvaro Uribe de la Colombie lui a remis la Croix de San Carlos et, en septembre 2012, le président Calderón du Mexique lui a attribué le prix Aguila Azteca, le prix le plus prestigieux décerné à un étranger.

**Indépendante**

**Compétences et expérience clés**  
Marchés financiers  
Services financiers  
Gouvernance  
Politique publique  
Gestion du risque

**ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 22 sur 22 / 100 %**

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Audit et révision Gouvernance	7 sur 7 / 100 % 6 sur 6 / 100 %

**PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES**

Exercice	Actions ordinaires		Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur des UADA	Valeur des actions ordinaires et des UADA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
	UADA	UADA				
2014	0	9 067	9 067	625 804 \$	625 804 \$	1,3x
2013	0	6 018	6 018	381 481 \$	381 481 \$	0,8x
Variation	0	3 049	3 049	244 323 \$	244 323 \$	—

**POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES**

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
MercadoLibre, Inc. (de 2012 à aujourd'hui)	Audit



### Paul D. Sobey

Chance Harbour,  
Pictou County  
(Nouvelle-Écosse)  
Canada

Administrateur depuis 1999

Âge : 57 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2014 — a obtenu 97,7 % de votes **pour**

Paul Sobey est administrateur de sociétés et il a été président et chef de la direction d'Empire Company Limited, société de distribution d'aliments, de promotion immobilière et de placement, de juillet 1998 à décembre 2013. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'université Dalhousie, a suivi le programme de gestion avancé de la Harvard University Business School en 1996 et est comptable agréé. M. Sobey est Fellow de l'Institute of Chartered Accountants of Nova Scotia.

**Indépendant**

**Compétences et expérience clés**  
Comptabilité/audit  
Marchés financiers  
Finances  
Gouvernance  
Gestion du risque

Expert financier désigné du comité d'audit

#### ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 27 sur 27 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Audit et révision (président) Audit et révision Gouvernance Direction et évaluation des risques	3 sur 3 / 100 % 4 sur 4 / 100 % 4 sur 4 / 100 % 7 sur 7 / 100 %

#### PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires		Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur des UADA	Valeur des actions ordinaires et des UADA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
	UADA					
2014	50 000	57 526	107 526	3 970 445 \$	7 421 445 \$	14,8x
2013	50 000	52 213	102 213	3 309 782 \$	6 479 282 \$	14,4x
Variation	0	5 313	5 313	660 663 \$	942 163 \$	—

#### POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Fonds de placement immobilier Crombie (fiduciaire) (de 2006 à aujourd'hui)	Ressources humaines
Empire Company Limited (de 1993 à aujourd'hui)	Gouvernance



### Barbara S. Thomas

Belleair (Floride) États-Unis

Administratrice depuis 2004

Âge : 65 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2014 — a obtenu 96,6 % de votes **pour**

Barbara Thomas est administratrice de sociétés depuis qu'elle a pris sa retraite après avoir mené une longue carrière dans les domaines de la gestion des marques et des biens de consommation. Elle a été administratrice et chef de la direction intérimaire d'Ocean Spray Company et administratrice de Blue Cross Blue Shield of Florida, de Spectrum Brands, Inc. de même que de The Dial Corporation. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'université du Michigan et a suivi le programme de gestion Total Quality de l'université Washington.

**Indépendante**

**Compétences et expérience clés**  
Responsabilité sociale  
Finances  
Services financiers  
Gouvernance  
Ressources humaines

#### ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 23 sur 24 / 96 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Audit et révision Gouvernance Ressources humaines	4 sur 5 / 80 % 1 sur 1 / 100 % 9 sur 9 / 100 %

#### PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires		Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur des UADA	Valeur des actions ordinaires et des UADA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
	UADA					
2014	13 021	12 953	25 974	894 016 \$	1 792 725 \$	3,6x
2013	13 021	9 776	22 797	619 701 \$	1 445 102 \$	3,2x
Variation	0	3 177	3 177	274 315 \$	347 623 \$	—

#### POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
—	—

Avant le 2 septembre 2009, M<sup>me</sup> Thomas a siégé au conseil d'administration de Spectrum Brands, Inc., qui a demandé la protection du *Chapter 11* du *Bankruptcy Code* des États-Unis en février 2009.

## Présence aux réunions

Le tableau ci-après indique le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2014 et l'assiduité globale à ces réunions des membres pertinents pour cette période. Ces données incluent la présence des administrateurs qui ne présentent pas leur candidature en vue d'être réélus (se reporter ci-après).

Les membres indépendants du conseil se sont réunis à huis clos, en l'absence de la direction, lors de chaque réunion du conseil tenue au cours de l'exercice 2014. De plus, 16 réunions ont été tenues avec les autorités de réglementation, les actionnaires ou des groupes représentant des actionnaires, qui ne figurent pas dans ce tableau. Vous trouverez des détails supplémentaires au sujet de la présence aux réunions de chaque administrateur dans les profils des administrateurs, qui commencent à la page 12.

	Réunions	Présence
Conseil	9	99 %
Comité d'audit et de révision	7	96 %
Comité de gouvernance	6	98 %
Comité de direction et d'évaluation des risques	11	97 %
Comité des ressources humaines	9	100 %
<b>Nombre total des réunions</b>	<b>42</b>	<b>98 %</b>

Le tableau ci-après indique le nombre de réunions auxquelles les administrateurs qui ne présentent pas leur candidature en vue d'être réélus ont assisté au cours de l'exercice 2014. C.J. Chen, David Dodge et John Kerr se retirent du conseil le 9 avril 2015. Richard Waugh s'est retiré du conseil et de la banque le 31 janvier 2014 et John Mayberry s'est retiré du conseil le 8 avril 2014.

	Réunions	Présence
<b>C.J. Chen</b>		
Conseil	9 sur 9	100 %
Comité de gouvernance	5 sur 6	83 %
<b>David Dodge</b>		
Conseil	9 sur 9	100 %
Comité de direction et d'évaluation des risques	11 sur 11	100 %
<b>John Kerr</b>		
Conseil	9 sur 9	100 %
Comité de direction et d'évaluation des risques	10 sur 11	91 %
Comité des ressources humaines (président)	9 sur 9	100 %
<b>John Mayberry</b>		
Conseil (président)	4 sur 4	100 %
Comité d'audit et de révision	3 sur 4	75 %
Comité de gouvernance	4 sur 4	100 %
Comité de direction et d'évaluation des risques	4 sur 4	100 %
Comité des ressources humaines	4 sur 4	100 %
<b>Richard Waugh</b>		
Conseil	1 sur 2	50 %

## Rémunération des administrateurs

Notre programme de rémunération des administrateurs est conçu pour attirer et garder à notre service des administrateurs compétents et pour harmoniser les intérêts de nos administrateurs avec ceux de nos actionnaires.

Le comité de gouvernance compare la rémunération à celle d'un groupe de comparaison constitué des plus importantes institutions financières du Canada (Banque de Montréal, CIBC, Banque Royale du Canada et Banque TD).

Le comité examine la rémunération des administrateurs chaque année pour s'assurer que notre programme demeure concurrentiel par rapport au marché et continuer d'attirer et de garder au service de notre conseil des professionnels compétents. Dans le cadre de cet examen, le comité tient également compte des risques auxquels s'exposent les administrateurs, des responsabilités qui leur incombent, du temps qu'ils consacrent à leurs fonctions, de leur charge de travail, de la complexité des problèmes qu'ils doivent résoudre, du processus de prise de décisions et des compétences requises des administrateurs.

### ÉLÉMENTS DU PROGRAMME

Le tableau ci-après renferme notre barème de rémunération pour l'exercice 2014.

M. Porter n'est pas rémunéré pour ses services en qualité d'administrateur étant donné qu'il est rémunéré pour ses fonctions de président et chef de la direction. Notre président du conseil non-dirigeant reçoit uniquement sa rémunération en tant que président du conseil et ses jetons de présence aux réunions tenues avec les autorités de réglementation, les actionnaires ou des groupes représentant des actionnaires.

	(\$)
<b>Rémunération annuelle des administrateurs</b>	
Président du conseil (une tranche de 100 000 \$ doit être reçue sous forme d'actions ordinaires ou d'UADA)	350 000
Tous les autres administrateurs (une tranche de 100 000 \$ doit être reçue sous forme d'actions ordinaires ou d'UADA)	130 000
<b>Rémunération annuelle versée aux présidents et aux membres de comités</b>	
<i>Présidents de comités</i>	
• Comité d'audit et de révision	40 000
• Comité de direction et d'évaluation des risques	25 000
• Comité des ressources humaines	25 000
• Comité de gouvernance	20 000
<i>Membres de comités</i>	
• Comité d'audit et de révision	6 000
• Autres comités	3 000
<b>Jetons de présence</b>	
• Réunions du conseil et des comités	2 000
• Autres réunions (autorités de réglementation, actionnaires ou groupes représentant des actionnaires)	2 000

Les administrateurs doivent recevoir une tranche de 100 000 \$ de leur rémunération sous forme d'actions ordinaires de la banque (en participant au régime d'achat d'actions à l'intention des administrateurs) ou d'UADA. Ils peuvent recevoir le reste de leur rémunération en espèces ou sous forme d'actions ordinaires ou d'UADA. Aucun des administrateurs ne participe actuellement au régime d'achat d'actions à l'intention des administrateurs.

Les administrateurs sont remboursés des frais de déplacement et des autres frais qu'ils engagent pour assister aux réunions ou exercer les activités de la banque. Les administrateurs ne participent à aucun des régimes de retraite de la banque ni à aucun autre régime de rémunération. Nous avons cessé d'octroyer des options d'achat d'actions aux administrateurs en 2004 et aucune option n'est en cours aux termes du régime d'option d'achat d'actions à l'intention des administrateurs.

#### À propos des UADA

Les UADA sont des unités fictives qui ont la même valeur que nos actions ordinaires et qui comportent donc le même risque de fluctuation à la hausse ou à la baisse.

Les administrateurs peuvent faire racheter leurs UADA en espèces uniquement lorsqu'ils quittent le conseil. La valeur de rachat des UADA correspond à la valeur marchande de nos actions ordinaires au moment du rachat.

Les UADA donnent droit à des équivalents de dividendes assujettis au même calendrier que les dividendes versés sur nos actions ordinaires, mais elles ne confèrent à leur porteur aucun droit de vote ni aucun des autres droits dont jouissent les actionnaires.

## TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AUX ADMINISTRATEURS EN 2014

Le tableau ci-après indique la rémunération versée aux administrateurs au cours de l'exercice 2014.

M. Porter a été nommé président et chef de la direction le 1<sup>er</sup> novembre 2013. Il n'est pas rémunéré pour ses services en qualité d'administrateur. M. Waugh s'est retiré du conseil le 31 janvier 2014. Il n'a touché aucune rémunération pour ses services à titre d'administrateur.

Nom	Rémunération				Jetons de présence				Autre rémunération (\$)	Total (\$)	Tranche de la rémunération totale reçue sous forme d'UADA (%)
	Conseil (\$)	Président d'un comité (\$)	Membre d'un comité (\$)	Président du conseil non-dirigeant (\$)	Réunions du conseil (\$)	Réunions des comités <sup>1)</sup> (\$)	Autres réunions <sup>2)</sup> (\$)	Rémunération totale gagnée (\$)			
N. Aufreiter <sup>3)</sup>	24 113	–	1 113	–	6 000	4 000	–	35 226	–	35 226	100
G. Babatz <sup>4)</sup>	98 898	–	5 075	–	16 000	22 000	–	141 973	–	141 973	54
R. Brenneman	130 000	25 000	3 000	–	18 000	38 000	6 000	220 000	–	220 000	45
C.J. Chen <sup>1)5)</sup>	130 000	–	3 000	–	18 000	12 000	–	163 000	18 592	181 592	100
C. Dallara <sup>6)</sup>	130 000	–	7 692	–	18 000	26 000	2 000	183 692	–	183 692	54
D. Dodge	130 000	–	3 000	–	18 000	22 000	–	173 000	–	173 000	58
A. Everett <sup>1)</sup>	130 000	20 000	3 000	–	18 000	36 000	–	207 000	–	207 000	100
J. Kerr	130 000	25 000	3 000	–	18 000	38 000	–	218 000	–	218 000	46
J. Mayberry <sup>7)</sup>	–	–	–	153 611	–	–	2 000	155 611	14 185	169 796	100
T. O'Neill <sup>8)</sup>	56 694	17 444	1 308	197 361	8 000	24 000	18 000	322 807	3 779	326 586	100
A. Regent <sup>1)9)</sup>	130 000	–	9 000	–	16 000	42 000	–	197 000	–	197 000	100
I. Samarasekera <sup>1)</sup>	130 000	–	6 000	–	18 000	32 000	–	186 000	–	186 000	100
S. Segal <sup>1)</sup>	130 000	–	9 000	–	18 000	28 000	–	185 000	–	185 000	100
P. Sobey <sup>1)10)</sup>	130 000	22 556	5 617	–	18 000	38 000	4 000	218 173	–	218 173	100
B. Thomas <sup>1)11)</sup>	130 000	–	8 444	–	18 000	28 000	–	184 444	–	184 444	100
<b>Total</b>	<b>1 609 705</b>	<b>110 000</b>	<b>68 249</b>	<b>350 972</b>	<b>226 000</b>	<b>390 000</b>	<b>36 000</b>	<b>2 790 926</b>	<b>36 556</b>	<b>2 827 482</b>	<b>–</b>

- Les jetons de présence aux réunions des comités incluent le versement de 2 000 \$ durant le premier trimestre de 2014 aux membres du comité de gouvernance autorisés à voter à l'égard d'une résolution en octobre 2013.
- MM. Brenneman, Dallara, Kerr, Mayberry, O'Neill et Sobey ont assisté à au moins une réunion tenue avec les autorités de réglementation, les actionnaires ou les groupes représentant des actionnaires au cours de l'exercice 2014.
- M<sup>me</sup> Aufreiter a été nommée membre du conseil et du comité d'audit et de révision le 25 août 2014.
- M. Babatz a été nommé membre du conseil le 28 janvier 2014 et membre du comité d'audit et de révision ainsi que du comité de direction et d'évaluation des risques le 8 avril 2014. Il a assisté à une réunion du comité de direction et d'évaluation des risques sur invitation et touché de ce fait des jetons de présence.
- M. Chen a touché une rémunération de 16 500 \$ US au cours de l'exercice 2014 pour ses services en qualité d'administrateur de The Bank of Nova Scotia Asia Limited (18 592 \$ CA d'après un taux de change de 1,12679 le 31 octobre 2014).
- M. Dallara a été nommé membre du comité de gouvernance le 8 avril 2014. Il a assisté, sur invitation, à une réunion du comité de gouvernance et à trois réunions du comité de ressources humaines et touché de ce fait des jetons de présence.
- M. Mayberry s'est retiré du conseil le 8 avril 2014. Il a alors reçu un cadeau d'une valeur approximative de 1 486 \$. En sa qualité de président du conseil,

- M. Mayberry bénéficiait d'une place de stationnement évaluée à 2 699 \$. Un don de bienfaisance de 10 000 \$ a été offert en l'honneur de M. Mayberry au moment de son départ. M. Mayberry n'a tiré aucun avantage financier de ce don.
- M. O'Neill a été nommé président du conseil le 8 avril 2014. Il a été nommé membre du comité d'audit et de révision (qu'il présidait auparavant) ainsi que membre du comité de gouvernance et du comité des ressources humaines le 8 avril 2014. Il a assisté à trois réunions du comité de gouvernance et à une réunion du comité des ressources humaines sur invitation avant d'être nommé membre et il a touché de ce fait des jetons de présence. Avant d'être nommé président du conseil, M. O'Neill a également reçu des jetons de présence pour avoir assisté à quatre réunions du comité d'audit et de révision et à quatre réunions du comité de direction et d'évaluation des risques en tant que membre de ces comités. M. O'Neill bénéficiait d'une place de stationnement évaluée à 3 779 \$.
- M. Regent a été nommé membre du comité des ressources humaines et a quitté le comité de gouvernance le 8 avril 2014. Il a assisté à quatre réunions du comité des ressources humaines sur invitation et touché de ce fait des jetons de présence.
- M. Sobey a été nommé membre du comité de direction et d'évaluation des risques et président du comité d'audit et de révision (dont il était auparavant membre) et il a quitté le comité de gouvernance le 8 avril 2014. Il a assisté à une réunion du comité de direction et d'évaluation des risques sur invitation et touché de ce fait des jetons de présence.
- M<sup>me</sup> Thomas a été nommée membre du comité de gouvernance et quitté le comité d'audit et de révision le 25 août 2014.

## NOUVEAUTÉ POUR 2015

En octobre 2014, le comité de gouvernance a recommandé une augmentation de la rémunération versée aux administrateurs ainsi qu'une nouvelle structure de rémunération fixe simplifiée pour 2015, que le conseil a approuvées. La nouvelle structure de rémunération prendra effet le 1<sup>er</sup> mai 2015, sous réserve de la ratification, par les actionnaires, de la modification relative au règlement administratif n° 1 visant à augmenter la somme maximale pouvant être versée aux administrateurs au cours d'un exercice (vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de cette modification à la page 5).

Cette augmentation tient compte des exigences croissantes envers les administrateurs, notamment les attentes générales plus élevées, la croissance et la complexité de nos activités et les rencontres avec les autorités de réglementation et les parties prenantes. Ces facteurs s'ajoutent aux éléments analysés dans notre démarche plus générale en matière de rémunération des administrateurs.

Notre nouvelle structure de rémunération des administrateurs renforce l'engagement des administrateurs et plafonne leur rémunération, quel que soit le nombre de réunions tenues durant l'année.

La nouvelle structure de rémunération est simple, transparente et facile à administrer. Au lieu de recevoir une rémunération à titre de membre du conseil, une rémunération à titre de membre d'un comité et des jetons de présence, les administrateurs recevront une seule rémunération annuelle. Ils seront tenus de recevoir une tranche de 120 000 \$ de leur nouvelle rémunération sous forme d'actions ordinaires ou d'UADA plutôt que 100 000 \$. La rémunération du président du conseil demeurera supérieure à celle des autres administrateurs, et nous continuerons de verser aux présidents des comités une rémunération supplémentaire en reconnaissance des responsabilités additionnelles dont ils doivent s'acquitter dans l'exercice de ces fonctions de leadership.

Le tableau ci-après indique la nouvelle structure de rémunération. Aucune autre rémunération ne sera versée.

#### Rémunération annuelle des administrateurs

Président du conseil (une tranche de 120 000 \$ doit être reçue sous forme d'actions ordinaires ou d'UADA)	400 000 \$
Tous les autres administrateurs (une tranche de 120 000 \$ doit être reçue sous forme d'actions ordinaires ou d'UADA)	200 000 \$

#### Rémunération annuelle des présidents des comités

Comité d'audit et de révision   comité de direction et d'évaluation des risques   comité des ressources humaines	50 000 \$
Comité de gouvernance	25 000 \$

## Actionnariat des administrateurs

Nous estimons qu'il est important pour nos administrateurs de détenir une participation importante dans la banque et d'harmoniser leurs intérêts avec ceux des autres actionnaires.

Les administrateurs sont tenus de détenir des actions ordinaires et/ou des UADA d'une valeur de 500 000 \$, ce qui représente cinq fois la tranche de leur rémunération à ce titre qu'ils doivent recevoir sous forme de titres de capitaux propres. Ils doivent maintenir leur participation pendant toute la période durant laquelle ils siègent au conseil. On s'attend à ce que les administrateurs qui se joignent au conseil après le 1<sup>er</sup> juillet 2014 acquièrent une participation d'au moins 50 000 \$ dans nos actions ordinaires au cours de la période de six mois qui suit la date de leur nomination à titre d'administrateur (sauf dans des circonstances uniques ou exceptionnelles). Cette exigence s'applique à M<sup>me</sup> Aufreiter et à M. Fatt, qui satisfont tous deux à celle-ci.

Il est interdit aux administrateurs de monétiser ou de couvrir leur participation économique dans des titres de la Banque Scotia étant donné que les UADA ne sont pas transférables et que la Loi sur les banques interdit l'utilisation de ventes à découvert ou d'options d'achat ou de vente sur les titres de la banque.

Le tableau ci-après présente les lignes directrices actuelles ainsi que les changements proposés pour 2015.

Lignes directrices actuelles concernant l'actionnariat	Nouvelles lignes directrices concernant l'actionnariat (en vigueur le 1 <sup>er</sup> mai 2015)
On s'attend à ce que les administrateurs qui se joignent au conseil après le 1 <sup>er</sup> juillet 2014 acquièrent une participation d'au moins 50 000 \$ dans des actions ordinaires au cours de la période de six mois suivant la date de leur nomination à titre d'administrateur (sauf dans des circonstances uniques ou exceptionnelles).	Mêmes lignes directrices
Les administrateurs doivent détenir une participation de 500 000 \$ dans des actions ordinaires et/ou des UADA. Les administrateurs ont cinq ans à compter du 1 <sup>er</sup> novembre 2013 (ou la date de leur nomination) pour se conformer à cette ligne directrice.	Les administrateurs doivent acquérir une participation de 600 000 \$ dans des actions ordinaires et/ou des UADA. Les administrateurs ont cinq ans pour se conformer à cette ligne directrice.
Les administrateurs sont tenus de toucher une tranche d'au moins 100 000 \$ de leur rémunération annuelle à ce titre sous forme d'actions ordinaires ou d'UADA, et ce, même s'ils satisfont aux lignes directrices concernant l'actionnariat.	Les administrateurs seront tenus de toucher une tranche d'au moins 120 000 \$ de leur rémunération annuelle à ce titre sous forme d'actions ordinaires ou d'UADA, et ce, même s'ils satisfont aux lignes directrices concernant l'actionnariat. Cette modification prendra effet le 1 <sup>er</sup> mai 2015, sous réserve de la ratification, par les actionnaires, de la modification proposée relative au règlement administratif n° 1 qui vise à augmenter la somme maximale pouvant être versée aux administrateurs au cours d'un exercice (vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de cette modification à la page 5).

Tous les administrateurs satisfont aux lignes directrices actuelles concernant l'actionnariat, sauf M<sup>me</sup> Aufreiter ainsi que MM. Babatz et Dallara, qui se sont joints récemment au conseil. Ces administrateurs accumulent des titres de capitaux propres conformément à nos exigences.

En tant que président et chef de la direction, M. Porter doit détenir sept fois son salaire de base sous forme de titres de capitaux propres et il dépasse cette exigence.



Nous estimons qu'une saine gouvernance est l'un des fondements essentiels d'un rendement élevé et qu'elle est fondamentale à notre succès : elle assure une surveillance et une reddition de compte appropriées, renforce les relations internes et externes, crée une relation de confiance avec nos parties prenantes et protège les intérêts à long terme de nos actionnaires.

La présente section explique le fonctionnement de la gouvernance à la Banque Scotia et décrit notre conseil et ses priorités ainsi que nos attentes envers nos administrateurs.

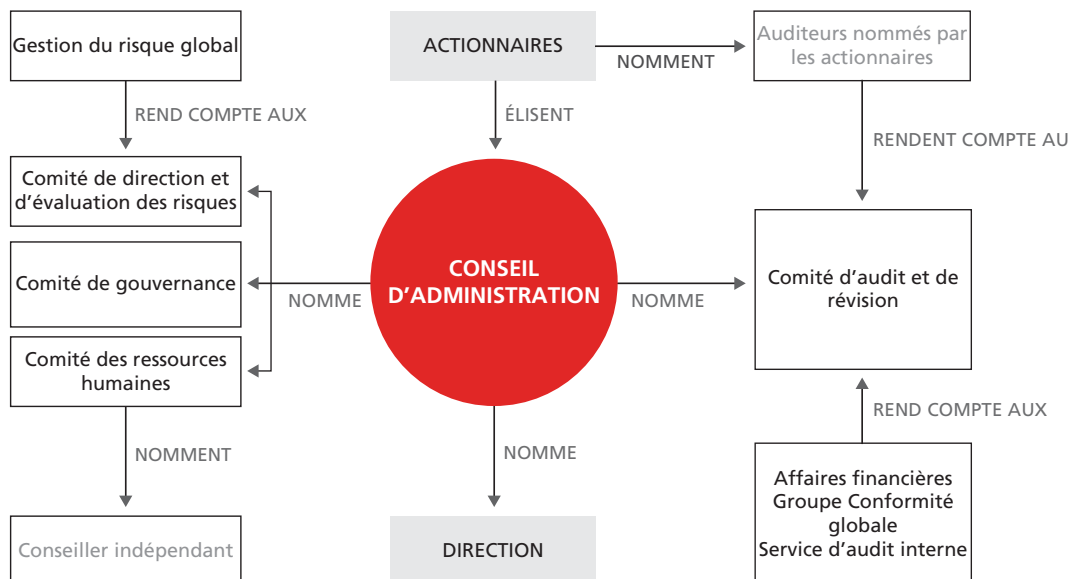
Des fondations solides établies sur l'ouverture, l'intégrité et la reddition de comptes sont essentielles pour maintenir des relations solides et durables avec nos diverses parties prenantes, soit les actionnaires, les clients, les employés et la collectivité en général.

#### TABLE DES MATIÈRES

À propos du conseil	25
Nos attentes envers nos administrateurs	32
Formation et évaluation des administrateurs	35
Rémunération des administrateurs	20
Actionnariat des administrateurs	22
Rapports des comités	38

#### UNE STRUCTURE DE GOUVERNANCE EFFICACE

La surveillance et la reddition de comptes sont les pierres angulaires d'une bonne gouvernance. Les actionnaires élisent les membres du conseil pour qu'ils supervisent la gestion de nos activités et affaires. L'image ci-après indique les liens hiérarchiques qui existent entre nos actionnaires, le conseil et ses quatre comités, ainsi que la direction. Le conseil approuve les mandats formels du conseil, de chaque comité et des membres de la haute direction. Ces mandats établissent les responsabilités et les obligations clés en matière de reddition de comptes associées à chaque rôle.



## Faits importants à savoir

### NOUS SOMMES HAUTEMENT RÉGLEMENTÉS

Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance sont réglementées par le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), la Loi sur les banques, les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM), la SEC et les deux bourses à la cote desquelles nos actions ordinaires sont inscrites, soit la TSX et la Bourse de New York (NYSE).

### NOUS NOUS ENGAGEONS À APPLIQUER DES PRATIQUES EXEMPLAIRES

Nos pratiques en matière de gouvernance satisfont ou dépassent les normes énoncées dans la Loi sur les banques ainsi que les lignes directrices et règles du BSIF, des ACVM, de la TSX, de la NYSE et de la SEC qui s'appliquent à nous.

Bien que nous ne soyons pas tenus de nous conformer à la plupart des règles en matière de gouvernance de la NYSE qui s'appliquent aux émetteurs américains, nous respectons ou dépassons ces règles à tous égards importants, sauf comme il est indiqué en résumé dans la section « Gouvernance » de notre site Web.

Le comité de gouvernance examine nos politiques en matière de gouvernance chaque année à la lumière de la nouvelle réglementation et des pratiques exemplaires émergentes. Le conseil approuve nos politiques en matière de gouvernance chaque année, y compris les modifications visant à améliorer nos politiques et nos normes.

## Nouveautés en 2014 et en 2015

- En 2014, nous avons resserré nos exigences en matière d'actionariat en augmentant le montant minimal de la rémunération que les administrateurs doivent recevoir sous forme d'actions ordinaires ou d'UADA chaque année et en exigeant que les nouveaux administrateurs acquièrent une participation minimale dans des actions ordinaires au cours de la période de six mois suivant leur nomination à titre d'administrateurs (se reporter à la page 22 pour obtenir des détails à ce sujet).
- Nous introduisons une structure de rémunération fixe simplifiée à l'égard des administrateurs, qui renforce l'engagement des administrateurs et plafonne leur rémunération, quel que soit le nombre de réunions tenues durant l'exercice (se reporter à la page 21 pour obtenir des détails à ce sujet).
- Le comité de gouvernance a retenu les services d'un conseiller externe indépendant en vue de faciliter le processus d'évaluation du conseil en 2015 (se reporter aux pages 37 et 38 pour obtenir des détails à ce sujet).

## ✓ CE QUE NOUS FAISONS

- ▶ Douze des 13 candidats aux postes d'administrateur sont indépendants
- ▶ Les comités du conseil sont totalement indépendants
- ▶ Nous avons séparé les rôles de président du conseil et de chef de la direction en 2004
- ▶ Nous avons mis en place le vote individuel (plutôt que le vote pour un groupe d'administrateurs)
- ▶ Nous avons introduit une politique en matière de vote majoritaire en 2005
- ▶ Nous imposons des limites quant à la durée du mandat des administrateurs depuis 2011
- ▶ Nous avons des exigences en matière d'actionariat applicables aux administrateurs
- ▶ Nous publions le nombre de titres de capitaux propres de la Banque Scotia détenus par les administrateurs
- ▶ Les comités du conseil sont pleinement autorisés à retenir les services de conseillers externes indépendants
- ▶ Nous limitons le nombre de sociétés ouvertes au conseil desquelles nos administrateurs peuvent siéger et le nombre de celles au conseil desquelles ils peuvent siéger ensemble
- ▶ Plus de 30 % de nos administrateurs sont des femmes. Notre politique en matière de diversité au sein du conseil est également assujettie à des critères concernant l'âge, le genre, l'origine ethnique, la représentation géographique, l'expérience et les caractéristiques personnelles
- ▶ Nous avons des exigences en matière de compétence pour les administrateurs qui souhaitent siéger à notre comité d'audit et de révision, à notre comité de direction et d'évaluation des risques et à notre comité des ressources humaines
- ▶ Le conseil et ses comités surveillent l'indépendance des fonctions de finance, de gestion du risque, de conformité et d'audit
- ▶ Le comité de direction et d'évaluation des risques et le comité des ressources humaines se réunissent pour discuter du risque lié à la rémunération
- ▶ Les administrateurs indépendants se rencontrent en l'absence de la direction lors de chaque réunion du conseil
- ▶ Nous avons un processus d'évaluation du conseil annuel formel
- ▶ Les actionnaires et les autres parties prenantes peuvent communiquer avec le président du conseil, les administrateurs indépendants et les présidents des comités
- ▶ Nous avons un programme d'orientation et de formation des administrateurs formel
- ▶ Nous avons des exigences concernant la présence des administrateurs aux réunions
- ▶ Les administrateurs rencontrent les membres des conseils de nos filiales internationales

## X CE QUE NOUS NE FAISONS PAS

- ▶ Nous n'échelonnons pas l'échéance des mandats des membres du conseil – tous nos administrateurs sont élus chaque année
- ▶ Les administrateurs dirigeants ne siègent pas aux comités du conseil
- ▶ Nos administrateurs ne siègent pas à un trop grand nombre de conseils (aucun administrateur ne peut siéger au conseil de plus de quatre autres sociétés ouvertes)
- ▶ Aucun administrateur, dirigeant ou employé ne peut monétiser ou couvrir sa rémunération à base d'actions ordinaires ou de titres de capitaux propres
- ▶ Nous n'avons pas d'actions à double catégorie ni d'actions sans droit de vote ou à droit de vote subordonné

## À propos du conseil

La Loi sur les banques exige que le conseil soit composé d'au moins sept administrateurs, dont au moins les deux tiers ne peuvent être des entités du même groupe que la Banque Scotia et la majorité doivent être des résidents canadiens. Notre conseil est normalement composé de 12 à 18 administrateurs.

Cette année, 13 candidats sont proposés aux postes d'administrateur, et le conseil estime qu'il s'agit d'un nombre approprié pour susciter des discussions ouvertes et stimulantes, s'assurer que les comités possèdent une bonne variété de compétences et attribuer les responsabilités de façon appropriée. Le conseil doit approuver toute modification du nombre de ses membres.

Le conseil délègue la gestion quotidienne de nos affaires à la haute direction sous réserve de certaines limites.

### STRUCTURE DU CONSEIL

#### Président du conseil

Le président du conseil est un administrateur indépendant, chargé d'aider le conseil à s'acquitter de ses fonctions et responsabilités avec efficacité et efficience et de façon indépendante de la direction.

Le président du conseil préside toutes les réunions du conseil, surveille les travaux des comités du conseil et préside toutes les rencontres avec les administrateurs indépendants. Les administrateurs indépendants se sont réunis à huis clos lors de chaque réunion du conseil tenue au cours de l'exercice 2014. Le président du conseil participe directement à l'orientation des administrateurs, à leur formation continue et au processus d'évaluation du conseil.

Le président du conseil agit en qualité de personne-ressource auprès de la direction. En effet, il conseille le président et chef de la direction sur les enjeux stratégiques et commerciaux importants et les questions de gouvernance. Le président du conseil rencontre le BSIF (notre autorité de réglementation principale), les actionnaires et d'autres parties prenantes au nom du conseil et peut également rencontrer périodiquement les membres des conseils d'administration de nos filiales.

#### Comités du conseil

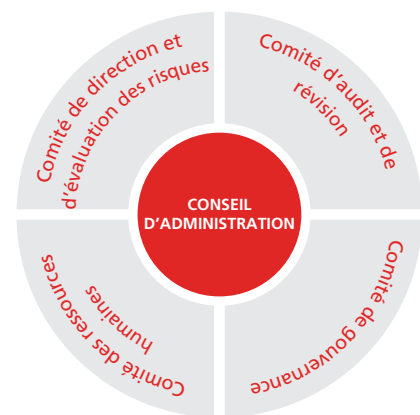
Quatre comités permanents aident le conseil à s'acquitter de ses fonctions et responsabilités. Vous trouverez des descriptions des mandats des comités et de leur composition dans les rapports des comités, qui figurent aux pages 38 et suivantes. Le comité de gouvernance recommande au conseil la composition des comités (ainsi que la candidature des présidents des comités) et vérifie une telle composition tout au long de l'année et après l'assemblée annuelle, une fois que le conseil a été élu.

Les administrateurs siègent à au moins un comité du conseil. Le président du conseil est membre des quatre comités, et chaque président d'un comité est membre du comité de direction et d'évaluation des risques. Le président et chef de la direction ne siège à aucun comité du conseil étant donné qu'il n'est pas indépendant.

Les exigences en matière de composition de chaque comité sont conformes aux lignes directrices en matière de gouvernance des ACVM, aux règles en matière de gouvernance relatives à l'indépendance des administrateurs de la NYSE qui s'appliquent à nous, aux dispositions de la Loi sur les banques applicables aux administrateurs faisant partie du groupe de la banque et à la ligne directrice en matière de gouvernance du BSIF.

En tant que comité de direction du conseil, le comité de direction et d'évaluation des risques peut exercer certains pouvoirs du conseil entre les réunions du conseil, dans le respect des limites imposées par la Loi sur les banques et tel que déterminé par le conseil à l'occasion. Seul le conseil peut émettre des titres, approuver nos états financiers et déclarer des dividendes, entre autres responsabilités.

Les fonctions de président du conseil et de chef de la direction sont séparées. Nous avons un président du conseil non-dirigeant indépendant depuis 2004.



## À propos des présidents des comités

Les présidents des comités doivent être des administrateurs indépendants. Chaque président est chargé de ce qui suit :

- faciliter le fonctionnement du comité de façon indépendante de la direction;
- surveiller l'orientation des nouveaux membres;
- formuler des commentaires au président du conseil et au président du comité de gouvernance au sujet des plans de relève concernant la composition du comité, y compris le rôle du président;
- gérer les activités du comité dans le respect de sa charte et traiter toute autre question qui lui est déléguée;
- établir l'ordre du jour des réunions, présider toutes les réunions et s'assurer que les membres disposent de l'information et des ressources nécessaires pour s'acquitter de leurs fonctions;
- faire rapport au conseil des discussions ainsi que des décisions ou recommandations du comité.

Le comité de gouvernance a également examiné la relève du président du comité à la lumière des limites applicables à la durée du mandat des administrateurs.

Se reporter à la section « Gouvernance » de notre site Web pour obtenir les descriptions de tâches formelles du conseil, du président du conseil, des comités, des présidents des comités et des administrateurs.

## MISE EN CANDIDATURE DES ADMINISTRATEURS

Le comité de gouvernance sert de comité des mises en candidature du conseil et il est chargé de ce qui suit :

- établir les critères de sélection des candidats aux postes d'administrateur et aux postes de membre des comités du conseil;
- maintenir une grille des compétences, de l'expérience et des habiletés requises dans le cadre de la planification de la relève du conseil;
- soumettre à l'examen et à l'approbation du conseil les candidats aux postes d'administrateur.

Le comité tient une liste périodiquement mise à jour des candidats potentiels aux fins d'évaluation, par le comité, des compétences requises et de nos politiques en matière de gouvernance, notamment en matière de diversité. Il retient les services de conseillers externes au besoin pour l'aider à trouver des candidats possédant les compétences et l'expérience appropriées et encourage également les membres du conseil à lui recommander des candidats appropriés.

Un candidat n'est proposé qu'après que le président du comité de gouvernance, le président du conseil ainsi que le président et chef de la direction l'ont rencontré pour discuter des attentes du conseil en ce qui a trait à l'apport des administrateurs et à leur engagement. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet des caractéristiques et compétences clés dont il est tenu compte dans le cadre de notre processus de mise en candidature aux pages 27, 34 et 35.

## POLITIQUE EN MATIÈRE DE VOTE MAJORITAIRE

En 2005, nous avons adopté une politique en matière de vote majoritaire qui exige que tout candidat à un poste d'administrateur qui n'est pas élu par *au moins* la majorité des voix exprimées remette sa démission au conseil après l'assemblée annuelle.

Dans la plupart des cas, le conseil acceptera l'offre de démission. Toutefois, le comité de gouvernance peut recommander de garder l'administrateur s'il existe des circonstances atténuantes. Le comité tiendra compte de tous les facteurs pertinents, notamment les raisons pour lesquelles les actionnaires se sont abstenus de voter, le nombre d'années de service de l'administrateur, ses compétences et son apport à la Banque Scotia ainsi que nos politiques en matière de gouvernance. Quoi qu'il en soit, le conseil fera part de sa décision dans un communiqué publié dans les 90 jours suivant l'assemblée annuelle. Le conseil peut nommer un nouvel administrateur pour pourvoir au poste s'il accepte la démission. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de notre politique en matière de vote majoritaire dans nos politiques en matière de gouvernance qui sont affichées sur notre site Web.

Les chartes et mandats des comités sont affichés dans la section « Gouvernance » de notre site Web.

Vous trouverez également des renseignements supplémentaires au sujet du comité d'audit et de révision dans notre notice annuelle de 2014, qui est affichée sur notre site Web et à [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

Cette politique s'applique uniquement aux élections par acclamation (élections dans le cadre desquelles le nombre de candidats aux postes d'administrateur correspond au nombre d'administrateurs devant être élus).

## CARACTÉRISTIQUES CLÉS DES ADMINISTRATEURS

### Indépendance

Avoir un conseil indépendant est l'une des façons de nous assurer que le conseil fonctionne de façon indépendante de la direction et prend des décisions qui sont dans l'intérêt de la Banque Scotia. Nos normes en matière d'indépendance, qui exigent que la majorité de nos administrateurs soient indépendants, sont conformes au *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe* adopté en vertu de la Loi sur les banques, aux règles des ACVM et aux règles en matière de gouvernance de la NYSE. Nos normes en matière d'indépendance des administrateurs sont affichées dans la section « Gouvernance » de notre site Web.

Nous considérons qu'un administrateur est indépendant s'il n'a pas de relation importante directe ou indirecte avec la Banque Scotia et dispose d'un processus en trois étapes qui nous permet d'évaluer l'indépendance :

1. les administrateurs remplissent un questionnaire détaillé;
2. le conseil évalue l'indépendance des administrateurs en fonction des normes et en tenant compte de tous les facteurs et circonstances pertinents, notamment la relation que des administrateurs potentiels peuvent avoir avec nous ainsi que la relation que leurs conjoints, enfants, principales affiliations d'affaires et autres particuliers pertinents peuvent avoir avec la banque;
3. les administrateurs déclarent tout intérêt important dans les questions soumises au conseil.

### Diversité au sein du conseil

Notre conseil est constitué de professionnels compétents qui possèdent les connaissances financières et l'expérience en matière de gestion du risque requises pour s'acquitter du mandat du conseil et superviser la direction. Nos administrateurs actuels possèdent une vaste gamme de compétences et d'expérience. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet des compétences et de l'expérience de chaque administrateur dans les profils des administrateurs qui commencent à la page 12.

Le comité de gouvernance examine régulièrement la relève du conseil en vue de fournir au conseil et à ses comités les compétences, qualités et perspectives appropriées. Nous estimons que les meilleurs conseils sont ceux qui sont diversifiés sur les plans de l'expérience, du genre, de l'âge, de l'origine ethnique, de la représentation géographique et des caractéristiques personnelles, comme il est indiqué dans notre politique écrite en matière de diversité au sein du conseil, que le conseil a adoptée en 2013.

Le comité recherche les candidats les plus compétents, hommes ou femmes, compte tenu des compétences que nous avons établies et de l'expérience dont nous avons besoin. Il tient compte de critères en matière de diversité, notamment le genre, l'âge, l'origine ethnique et la représentation géographique, dans le cadre de l'évaluation de la composition du conseil et des candidats potentiels. Eu égard à sa démarche en matière de diversité au sein du conseil, la banque est un signataire de l'Accord Catalyst et veut faire en sorte qu'au moins 25 % de ses membres soient des femmes. Les femmes constituent au moins 20 % des membres du conseil depuis 2004 et cette année, 38 % des candidats aux postes d'administrateur sont des femmes. Le comité de gouvernance examine de façon continue l'efficacité de la politique en matière de diversité dans le cadre de son évaluation continue des candidats aux postes d'administrateur potentiels et, de façon plus formelle, une fois par année dans le cadre de son examen de nos politiques en matière de gouvernance. Il est également tenu compte de l'efficacité de cette politique dans le cadre de notre processus d'évaluation du conseil annuelle.

Une proportion de 92 % de nos candidats aux postes d'administrateur est indépendante.

Brian Porter est le seul administrateur membre du groupe non indépendant en raison de ses fonctions de président et chef de la direction.

Cinq des candidats aux postes d'administrateur sont des femmes.

En 2013, nous avons signé l'Accord Catalyst dans le cadre de l'adoption de notre nouvelle politique écrite en matière de diversité au sein du conseil. Nous avons déjà répondu à l'« appel à l'action » de Catalyst puisque les femmes représentent 38 % des candidats aux postes d'administrateur cette année.

## PRIORITÉS DU CONSEIL

Le mandat du conseil consiste en ce qui suit :

- superviser la gestion des activités et affaires de la banque;
- maintenir la vigueur et l'intégrité de la banque;
- surveiller l'orientation stratégique de la banque, sa structure organisationnelle et la planification de la relève pour les postes de haute direction;
- s'acquitter de toute autre fonction requise par la loi.

Le mandat intègre les fonctions et responsabilités particulières des administrateurs de la banque qui sont énoncées dans la Loi sur les banques. Nos administrateurs et dirigeants se conforment à l'exigence de la Loi sur les banques voulant qu'ils agissent avec intégrité et de bonne foi ainsi qu'avec la diligence et la compétence dont ferait preuve une personne prudente.

### 1. Orientation stratégique

Le conseil surveille notre orientation stratégique et confie à la direction la responsabilité d'exécuter notre stratégie et de produire un rendement élevé. Les nouvelles mesures stratégiques ainsi que les acquisitions et placements importants doivent être soumis à l'examen et à l'approbation du conseil et/ou du comité de direction et d'évaluation des risques.

Le conseil participe à notre processus de planification stratégique tout au long de l'année comme suit :

- en examinant et en approuvant notre plan stratégique, en tenant compte des occasions et des risques inhérents à nos activités;
- en approuvant les plans annuels visant le capital et les profits;
- en examinant soigneusement de façon régulière l'exécution des plans d'affaires par la direction et leurs résultats;
- en examinant notre plan stratégique en le comparant à notre cadre de tolérance au risque;
- en approuvant notre politique en matière de gestion des capitaux et en s'assurant que des stratégies appropriées sont mises en place pour atténuer le risque;
- en évaluant notre rendement ainsi que le rendement de nos secteurs d'exploitation compte tenu de ce qui suit :
  - nos objectifs financiers et autres établis dans les plans d'affaires;
  - le rendement passé;
  - le groupe de comparaison dans le secteur.

Le conseil consacre également au moins une réunion par année à la planification stratégique et approuve notre stratégie. En 2014, le conseil a tenu deux réunions axées sur la stratégie.

### 2. Surveillance du risque

Notre cadre de gestion du risque définit les bases de la gestion de nos risques principaux dans l'ensemble de l'entreprise. Le conseil approuve notre stratégie globale en matière d'évaluation des risques, notamment les principales politiques en matière de risque ainsi que notre cadre de tolérance au risque, qui établit les limites ainsi qu'un équilibre approprié entre les risques et les récompenses.

Nous diversifions le risque en fonction des secteurs d'exploitation, de la représentation géographique, des produits et des industries. Le risque est géré par trois niveaux de responsabilité, qui sont les suivants :

- les secteurs d'exploitation;
- la fonction de gestion du risque globale et les autres fonctions de contrôle;
- l'audit interne (aux fins de surveillance indépendante).

La direction tient le comité d'audit et de révision ainsi que le comité de direction et d'évaluation des risques au fait des développements en matière de réglementation et informe le conseil de tout développement important dans notre relation avec le BSIF. Le conseil rencontre le BSIF pour discuter des questions de réglementation et des résultats de ses activités de supervision.

Le comité se concentre sur les processus et procédures qui permettent de déceler et de gérer nos principaux risques d'affaires :

- *comité d'audit et de révision* – responsable des procédures de contrôle interne et d'audit ainsi que de l'audit externe;

Le mandat du conseil est affiché dans la section « Gouvernance » de notre site Web.

L'évolution du cadre de réglementation ainsi que la crise financière et économique mondiale ont obligé le conseil et les comités à consacrer plus de temps à la surveillance du risque.

- *comité de gouvernance* – responsable des politiques, pratiques et tendances en matière de gouvernance et de la planification de la relève du conseil;
- *comité de direction et d'évaluation des risques* – responsable d'examiner notre cadre de tolérance au risque, notre tolérance au risque de crédit et le plan de gestion des crises (redressement) et d'autres politiques clés et, une fois par trimestre, reçoit un résumé complet du profil de risque de la banque et du rendement du portefeuille compte tenu d'objectifs définis;
- *comité des ressources humaines* – responsable des principes de rémunération, de la rémunération au rendement et de la stratégie en matière de leadership, et chargé de repérer les employés qui pourraient avoir une incidence importante sur notre exposition au risque.

Le comité d'examen de la rémunération de la direction examine également la rémunération des employés clés dont les fonctions pourraient avoir une incidence importante sur le risque, notamment un échantillon représentatif de hauts dirigeants exerçant des fonctions de contrôle et de gérance (vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de ce comité à la page 55).

### Contrôles internes et systèmes d'information de gestion

Le conseil surveille l'intégrité et l'efficacité de nos systèmes d'information de gestion et contrôles internes et approuve notre politique en matière de contrôles internes.

Le comité d'audit et de révision s'acquitte de ses fonctions principalement comme suit :

- il surveille nos contrôles clés sur l'information financière;
- il prévoit du temps à chaque réunion pour rencontrer l'auditeur en chef, le chef des affaires financières, le chef, Conformité et application de la réglementation et les auditeurs indépendants en l'absence de la direction;
- il reçoit les rapports réguliers de la direction et du service de l'audit interne au sujet de la conception et de l'efficacité de l'exploitation de nos contrôles internes ainsi que des lacunes ou déficiences importantes;
- il surveille nos politique et procédures sur le signalement et approuve les procédures au sujet des questions de réception, de dépôt et de résolution des plaintes portant sur des questions de comptabilité ou d'audit.

### Contrôles et procédures d'information

Nos contrôles et procédures d'information assurent que tous les renseignements importants sont recueillis et communiqués avec exactitude et de façon régulière aux hauts dirigeants ainsi qu'au conseil.

Notre politique de divulgation fait état de notre engagement à communiquer promptement les renseignements importants d'une manière juste, exacte et en temps opportun aux parties prenantes. Notre comité de divulgation, qui est constitué de hauts dirigeants, constitue un élément clé de ce processus et il est chargé de ce qui suit :

- évaluer les événements afin de déterminer s'ils donnent lieu à des renseignements importants qui doivent être communiqués ainsi que le moment où ces renseignements doivent être communiqués;
- examiner nos principaux documents d'information (circulaire de sollicitation de procurations, états financiers consolidés annuels et trimestriels et rapports de gestion connexes, notice annuelle, formulaire 40-F et communiqués) avant de les soumettre à l'examen et à l'approbation du conseil et de les diffuser;
- examiner et mettre à jour nos politique et pratiques de divulgation (au moins une fois par année).

Le comité de divulgation relève du président et chef de la direction. Les réunions de ce comité sont présidées par la vice-présidente à la direction, Affaires juridiques et Secrétariat général. Le chef des affaires financières, le vice-président principal, Relations avec les investisseurs et les autres dirigeants se réunissent régulièrement avec les analystes en placement et les investisseurs institutionnels, au Canada et à l'étranger. Nous tenons également des réunions avec les analystes et investisseurs après la publication de nos résultats financiers trimestriels. Les actionnaires et autres parties prenantes peuvent écouter ces discussions par téléphone ou sur Internet.

Les actionnaires, clients et autres parties prenantes peuvent accéder à de l'information au sujet de la Banque Scotia sur notre site Web et par l'intermédiaire de notre service des relations avec les investisseurs. Les questions provenant des médias et du grand public sont généralement soumises au service des affaires publiques et internes. Les plaintes des clients sont généralement traitées par les succursales respectives et le bureau du président, qui consultent d'autres services au besoin.

### **3. Développement du leadership, diversité et évaluation**

#### **Développement du leadership**

Le leadership est une priorité pour la banque.

Notre stratégie en matière de leadership est axée sur l'amélioration de notre bassin de dirigeants et mise sur une profondeur et une diversité accrues, ainsi que sur le déploiement à l'échelle mondiale de nos dirigeants partout au sein de la banque afin de mieux refléter nos clients et marchés. Grâce à des activités dans plus de 55 pays, notre plateforme internationale nous permet de repérer et de former des candidats qui ont la capacité, l'aspiration et l'engagement nécessaires pour réussir dans des postes de haute direction au sein de l'organisation. Au cours de la dernière année, notre priorité a été de constituer l'équipe de direction et de rapprocher la direction des clients, des marchés et des entreprises, d'accélérer la formation de nos plus hauts dirigeants et de procéder à un recrutement externe sélectif.

Le conseil surveille notre stratégie en matière de leadership avec le soutien du comité des ressources humaines. Le président et chef de la direction ainsi que la chef, Ressources humaines, conjointement avec le comité de l'investissement dans les ressources humaines, sont responsables de cette stratégie; un haut dirigeant est responsable de la gestion quotidienne. Le comité des ressources humaines examine l'efficacité de la stratégie et approuve les mandats du président et chef de la direction et de tous les hauts dirigeants. Il examine également les compétences, l'expérience et les capacités de tous les hauts dirigeants, évalue les candidats aux plus hauts postes de dirigeant (y compris celui de président et chef de la direction) et soumet la candidature des hauts dirigeants à l'approbation du conseil. Le conseil et la direction interagissent de façon formelle et informelle avec les candidats qui sont prêts à occuper un poste de direction et les candidats potentiels, dans le cadre de réunions du conseil et de comités, de séminaires d'information, de dîners avec le conseil et de réunions à l'extérieur des bureaux de la banque.

#### **Diversité du leadership**

Comme nous sommes la plus internationale des banques canadiennes, notre empreinte géographique et nos activités variées nous placent dans une position unique pour tirer parti de la plus vaste gamme de compétences, de connaissances et de talents qui soit. Nous sommes d'avis que la diversité de nos employés et le caractère inclusif de nos pratiques d'embauche renforcent notre position et notre potentiel et stimuleront notre rendement. À la Banque Scotia, nous faisons la promotion d'une culture qui valorise et respecte les différences culturelles, les expériences et les croyances.

En 2014, nous avons mis sur pied un conseil sur la diversité et l'inclusion qui est constitué des quatre plus hauts dirigeants de l'organisation. Présidé par le président et chef de la direction, ce conseil a pour mandat de se concentrer sur les stratégies et priorités en matière de diversité requises pour l'atteinte de nos objectifs. Ses principaux objectifs sont les suivants :

- promouvoir une culture d'inclusion et de diversité de perspectives afin d'améliorer les résultats;
- intégrer la diversité et l'inclusion dans nos mesures stratégiques;
- développer le leadership en fonction de l'ouverture d'esprit et de la sensibilisation aux différences culturelles.

Nous nous engageons à créer des occasions qui permettront à tous les employés de réaliser leur plein potentiel. Le recrutement, la formation et l'avancement des femmes à l'échelle mondiale constituent des composantes clés de notre démarche en matière de diversité et d'inclusion. Cette priorité est intégrée dans nos processus de gestion des talents et appuyée par un processus d'évaluation et d'information structuré.



Nous évaluons la représentation des femmes à tous les échelons afin de mesurer nos progrès, notamment à l'échelon de nouveau dirigeant, de vice-président et aux échelons supérieurs, ainsi qu'à l'échelon de haut dirigeant. Toutefois, pour pouvoir apporter des changements significatifs et durables à l'échelon de haut dirigeant, nous estimons essentiel d'axer nos efforts sur l'échelon de nouveau dirigeant de manière à disposer du plus vaste bassin possible de talents de la plus haute qualité. Par conséquent, au lieu de se fixer une cible de représentation des femmes à l'échelon de haut dirigeant, le président et chef de la direction ainsi que les plus hauts dirigeants de la banque se sont engagés à évaluer la mesure « *Femmes promues à un poste de vice-présidente ou à un poste de niveau supérieur* », qui fait partie de la grille d'évaluation interne de la banque.

Le tableau ci-après présente nos cibles (atteintes ou dépassées) et les résultats pour l'exercice 2014 :

Femmes promues à un poste de vice-présidente ou à un poste de niveau supérieur <sup>1)</sup>	Fourchette cible pour l'exercice 2014	Résultats au 31 octobre 2014
Canada, É.-U. et R.-U.	40 % - 50 %	44 %
International (à l'exclusion des É.-U. et du R.-U.)	20 % - 25 %	29 %

<sup>1)</sup> Les deux niveaux cibles reflètent les différences entre ces régions et les défis qu'elles comportent.

Grâce à nos efforts en matière de recrutement et de formation professionnelle, nous sommes bien placés pour renforcer la représentation des femmes dans les postes de direction à long terme. En date du 31 janvier 2015, 29 % ou cinq des 17 hauts dirigeants de la banque étaient des femmes.

### Évaluation et planification de la relève

Le comité des ressources humaines, conjointement avec le comité de direction et d'évaluation des risques ainsi que le comité d'audit et de révision, surveille la planification de la relève de la haute direction, y compris nos quatre fonctions de contrôle que sont l'audit, la conformité, les risques et les finances. En tant que membre du comité des ressources humaines, le président du conseil participe directement à la surveillance des plans de relève des hauts dirigeants clés.

Le comité des ressources humaines est chargé de gérer le rendement du président et chef de la direction. Ce comité évalue le rendement du président et chef de la direction eu égard à son mandat approuvé par le conseil et à ses objectifs à court et à long terme qui sont établis au début de l'exercice. Le conseil examine l'évaluation ainsi que les évaluations du rendement des autres membres de la haute direction visés et autres.

Il incombe au conseil de choisir le président et chef de la direction, de retenir ses services et, au besoin, de le remplacer. Il dispose d'un plan d'urgence pour atténuer le risque commercial et s'assurer que nous puissions continuer à exercer nos activités de façon prudente dans l'éventualité où le poste de président et chef de la direction deviendrait soudainement vacant.

## Nos attentes envers nos administrateurs

Nous nous attendons à ce que les administrateurs consacrent le temps nécessaire aux fonctions du conseil et de ses comités pour être en mesure d'exercer un jugement professionnel indépendant en tout temps et d'agir dans notre intérêt.

### INTÉGRITÉ ET ENGAGEMENT

Les administrateurs doivent :

- maintenir des normes élevées en matière d'intégrité :
  - agir avec intégrité et de bonne foi, avec la diligence et le soin dont ferait preuve une personne prudente, conformément aux exigences de la Loi sur les banques;
  - se conformer à notre Code d'éthique, notamment la politique et les procédures sur le signalement ainsi que le Code d'éthique pour Internet et le courrier électronique (se reporter ci-après) et l'addenda relatif aux administrateurs qui porte sur les conflits d'intérêts ainsi que les autres lignes directrices supplémentaires;
  - faire preuve de jugement;
  - éviter les conflits d'intérêts;
- s'acquitter de leurs responsabilités envers le conseil et les comités :
  - examiner tous les documents relatifs aux assemblées afin de se préparer avec diligence à chaque réunion du conseil et de ses comités;
  - participer activement aux réunions et demander des explications à la direction afin de bien comprendre les enjeux et de formuler des recommandations éclairées, au besoin;
  - protéger notre information et préserver le caractère confidentiel de toutes les discussions;
- être actifs et engagés :
  - parfaire constamment leurs connaissances au sujet de notre entreprise et des développements nationaux et internationaux pertinents afin de pouvoir effectuer un apport significatif;
  - examiner et approuver notre orientation stratégique et notre plan d'affaires et évaluer régulièrement notre rendement financier ainsi que le rendement des secteurs d'exploitation par rapport au plan;
  - comprendre les risques inhérents à notre modèle d'entreprise et leur lien avec notre stratégie et notre cadre de tolérance au risque;
  - comprendre notre cadre de réglementation;
  - participer à la formation continue offerte aux administrateurs;
  - assister à au moins 75 % de l'ensemble des réunions du conseil et de ses comités.

### Code d'éthique

Notre Code d'éthique renferme les principes directeurs susceptibles de favoriser un comportement éthique à la Banque Scotia. Il fait la promotion du respect des lois et règlements qui s'appliquent à nous. Le conseil approuve le Code d'éthique, y compris toute modification apportée à celui-ci, et le comité d'audit et de révision en surveille le respect.

Tous sont tenus de prendre connaissance des lignes directrices, y compris la politique et les procédures en matière de signalement ainsi que le Code d'éthique pour Internet et le courrier électronique, au moment où ils se joignent à la banque ou au conseil. De plus, ils doivent confirmer par écrit chaque année qu'ils comprennent les lignes directrices et s'y conforment. Les administrateurs doivent également lire l'addenda des administrateurs concernant les conflits d'intérêts et y consentir. Ces lignes directrices s'appliquent sans dérogation, sauf si le conseil approuve la dérogation et la communique conformément à la législation en valeurs mobilières. Le conseil n'a autorisé aucune dérogation en 2014.

### Éviter les conflits d'intérêts

Les administrateurs doivent communiquer :

- leurs relations d'affaires et personnelles avec la banque ainsi que les autres sociétés ou entités avec lesquelles ils entretiennent des relations;
- s'ils ont un conflit d'intérêts à l'égard d'une question devant être abordée par le conseil. Le cas échéant, ils doivent éviter de participer aux discussions du conseil ou de ses comités portant sur cette question et de voter sur celle-ci.

Le conseil se conforme à toutes les exigences de la Loi sur les banques portant sur les conflits d'intérêts. Le comité d'audit et de révision surveille la conformité et informe le conseil de tout écart important et mesure corrective prise.

Le président du comité de gouvernance rencontre les administrateurs qui ne satisfont pas à nos exigences en matière d'assiduité et indique au conseil si l'administrateur devrait ou non continuer de siéger.

Vous trouverez le Code d'éthique de la Banque Scotia, y compris notre politique et nos procédures sur le signalement et addenda concernant les administrateurs, dans la section intitulée « Gouvernance » de notre site Web.

### Soulever une préoccupation

La politique sur le signalement est une mesure qui aide à préserver l'intégrité de notre information financière et de nos relations d'affaires et à faire la promotion du respect du Code d'éthique. Elle protège les employés qui produisent une déclaration de bonne foi.

Tous les administrateurs, dirigeants et employés doivent immédiatement faire part de toute préoccupation au sujet de l'information financière ou d'une activité frauduleuse soupçonnée, du non-respect des lignes directrices et d'autres politiques en matière de conformité ou de représailles contre une personne qui soulève une préoccupation.

Voici les moyens dont disposent les administrateurs, dirigeants et employés aux termes de la politique pour soulever des préoccupations :

- ils peuvent appeler le service téléphonique spécial sans frais ou faire un signalement en ligne, de façon anonyme et confidentielle (le service téléphonique et le site Web sont tenus par un tiers indépendant);
- toutes les préoccupations peuvent être soulevées auprès de l'auditeur en chef. Les préoccupations relatives à la conformité avec la réglementation, à tout manquement au Code d'éthique ou à d'autres politiques en matière de conformité peuvent être soulevées directement auprès du groupe Conformité globale;
- un tiers peut soulever une préoccupation en communiquant avec le bureau du président (se reporter en quatrième de couverture).

Un administrateur peut s'entretenir avec le président du comité d'audit et de révision ou du comité de direction ou encore le président du conseil pour lui faire part de ses préoccupations. Tous les signalements crédibles feront l'objet d'une enquête interne ou d'une enquête effectuée par un tiers indépendant et les mesures appropriées seront prises. Les préoccupations importantes doivent être soulevées au président du comité d'audit et de révision et aux hauts dirigeants.

## DURÉE D'OCCUPATION DU POSTE ET LIMITES APPLICABLES À LA DURÉE DES MANDATS

Nos limites applicables à la durée des mandats déterminent la période maximum pendant laquelle les administrateurs peuvent présenter leur candidature afin d'être réélus et ne garantissent pas la durée d'occupation du poste. Le conseil estime que les limites applicables à la durée d'un mandat, l'évaluation de l'indépendance des administrateurs et le processus d'évaluation du conseil l'aident collectivement à s'assurer que la candidature d'administrateurs efficaces et indépendants est proposée aux fins d'élection par les actionnaires et qu'il s'agit d'éléments importants du processus de planification de la relève du conseil.

Le conseil a approuvé les limites applicables à la durée du mandat des administrateurs en 2011 et il approuve les limites applicables à la durée du mandat des présidents des comités depuis 2012 :

- les administrateurs nommés ou élus avant le 3 décembre 2010 doivent se retirer 1) le 1<sup>er</sup> avril 2021 ou, si elle est antérieure, 2) à la date à laquelle ils atteignent l'âge de 70 ans. Cependant, si, à l'âge de 70 ans, un administrateur n'a pas siégé pendant 10 ans, son mandat sera prolongé et il devra se retirer à la fin d'une période de 10 ans;
- les administrateurs nommés ou élus après le 3 décembre 2010 doivent se retirer 1) à la fin d'une période de 15 ans ou, si elle est antérieure, 2) à la date à laquelle ils atteignent l'âge de 70 ans. Cependant, si, à l'âge de 70 ans, un administrateur n'a pas siégé pendant 10 ans, son mandat sera prolongé et il devra se retirer à la fin d'une période de 10 ans;
- un administrateur peut siéger en tant que président d'un comité pendant trois ans et pour une période supplémentaire de deux ans, avec l'approbation du conseil;
- la date à laquelle un administrateur ne peut plus poser sa candidature en vue d'être réélu est indiquée dans les profils des administrateurs, qui figurent aux pages 12 et suivantes.

La durée moyenne d'occupation du poste d'administrateur par nos candidats est de 6,2 ans. Les actionnaires élisent les administrateurs chaque année pour un mandat d'un an. Les actionnaires votent pour les administrateurs individuellement et non pour un groupe d'administrateurs.

### Politique en matière de démission (changement de fonctions principales)

Un administrateur doit offrir de remettre sa démission lorsque ses fonctions principales changent. Cela permet au conseil d'évaluer l'incidence d'un tel changement sur la composition du conseil. Un dirigeant de la banque qui est également un administrateur de la banque est réputé avoir démissionné en tant qu'administrateur lorsqu'il cesse d'exercer ses fonctions de dirigeant, sauf si le dirigeant est un ancien chef de la direction et que le conseil a demandé qu'il continue de siéger au conseil pendant une période fixe.

## SIÉGER AU CONSEIL D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES

Les administrateurs ne peuvent réaliser leur plein potentiel au sein du conseil que s'ils agissent de façon indépendante et qu'ils peuvent consacrer le temps nécessaire à leurs responsabilités. Par conséquent, nous limitons le nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquelles ils peuvent siéger :

- les administrateurs qui sont chefs de la direction ou hauts dirigeants de sociétés ouvertes ne devraient pas siéger au conseil de plus de deux autres sociétés ouvertes (y compris le conseil de la société dont il est chef de la direction ou haut dirigeant);
- les administrateurs qui sont salariés de sociétés fermées ou d'autres entités privées ou salariés de sociétés ouvertes (sauf des hauts dirigeants) ne devraient pas siéger au conseil de plus de quatre sociétés ouvertes (y compris le conseil de la société dont ils sont salariés);
- les autres administrateurs ne devraient pas siéger au conseil de plus de cinq sociétés ouvertes;
- les administrateurs ne peuvent siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes;
- les administrateurs ne peuvent siéger au conseil d'une institution financière qui n'est pas du même groupe sans approbation.

Le comité de gouvernance peut utiliser son pouvoir discrétionnaire afin d'autoriser des dérogations aux limites précitées dans certaines circonstances, mais ces dérogations doivent être communiquées au conseil. Aucun candidat à un poste d'administrateur n'a encore bénéficié d'une telle dérogation.

### Administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils

Nous restreignons également le nombre de conseils auxquels nos administrateurs peuvent siéger ensemble. Seuls deux administrateurs peuvent siéger ensemble au conseil d'une même société ouverte sans le consentement du comité de gouvernance.

Chaque année, le conseil examine les conflits d'intérêts potentiels et vérifie si certains de nos administrateurs siègent ensemble à d'autres conseils. Deux administrateurs siègent actuellement ensemble au conseil de BCE Inc.

	Conseil	Membre du conseil
Ronald Brenneman	BCE Inc.	Comité des ressources en cadres et de rémunération (président) Caisse de retraite
Thomas O'Neill	BCE Inc. (président du conseil)	–

## COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE

Nos administrateurs actuels sont d'importants dirigeants au sein du monde des affaires et dans leur collectivité. Ils apportent au conseil une riche expérience, suscitent la confiance du public et connaissent nos activités ainsi que les régions géographiques où nous exerçons des activités. Grâce à la formation, aux compétences et à l'expérience des candidats aux postes d'administrateur, pris dans l'ensemble, le conseil est en mesure de s'acquitter de ses fonctions et de superviser les activités et affaires de la banque.

### Grille de compétences

Pour siéger à notre conseil, les administrateurs doivent posséder une vaste expérience en leadership et en stratégies. En outre, chaque administrateur, en consultation avec le comité de gouvernance, a fourni cinq autres domaines d'expérience clés. Le comité a élaboré la grille de compétences ci-après en fonction de ce processus de consultation et après avoir convenu des domaines d'expérience clés de chaque administrateur.

	N. Aufreiter	G. Babatz	R. Brennenman	C.J. Chen	C. Dallara	D. Dodge	A. Everett	W. Fatt	J. Kerr	T. O'Neill	B. Porter	A. Regent	I. Samarasekera	S. Segal	P. Sobey	B. Thomas
<b>Domaines d'expérience clés</b>																
Comptabilité/audit										✓		✓				✓
Marchés financiers	✓	✓	✓	✓		✓		✓			✓	✓		✓	✓	
Responsabilité sociale				✓	✓		✓					✓	✓			✓
Finances	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
Services financiers	✓	✓		✓	✓		✓			✓	✓			✓		✓
Gouvernance	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓
Ressources humaines	✓		✓			✓	✓	✓	✓			✓	✓			✓
Politique publique		✓		✓	✓	✓			✓		✓		✓	✓		
Gestion du risque		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	

Le comité de gouvernance tient également une grille détaillée des domaines d'expérience généraux de chaque administrateur (comme les technologies, le marketing, la réglementation et la conformité), de leur formation, de leurs compétences langagières et de leur expérience dans les régions où nous exerçons des activités. Il utilise ces grilles pour évaluer la composition du conseil, le plan de relève du conseil ainsi que les candidats potentiels aux postes d'administrateur (vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la mise en candidature des administrateurs à la page 26).

## Formation et évaluation des administrateurs

Les administrateurs doivent comprendre la nature et le fonctionnement de nos activités, y compris la taille, la complexité et le profil de risque de la banque, et se tenir au fait des questions relatives à la gouvernance, à la réglementation, au risque, à l'entreprise, au secteur d'activité et à d'autres éléments clés pour être des membres efficaces de notre conseil. Le conseil a approuvé une ligne directrice sur l'orientation et la formation continue des administrateurs, qui fait état de notre engagement envers la formation des administrateurs, des responsabilités du comité de gouvernance et du contenu de notre programme de formation et d'orientation. Nous nous attendons à ce que tous les administrateurs participent à nos programmes de formation et suggèrent des sujets de séminaires, de séances d'information ou d'autres rapports.

### ORIENTATION

Notre programme d'orientation aide les nouveaux administrateurs à mieux comprendre leurs responsabilités et les activités de la banque le plus rapidement possible, de manière à pouvoir s'engager pleinement et contribuer aux travaux du conseil et des comités d'une manière significative.

Les nouveaux administrateurs reçoivent les documents de référence suivants :

- une trousse d'orientation, qui explique les exigences juridiques importantes, nos règlements administratifs, les fonctions et responsabilités des administrateurs ainsi que les politiques et procédures de la banque et du conseil, les organigrammes, un aperçu de nos secteurs d'exploitation et un exemplaire de nos documents d'information;
- notre livre d'information sur la gouvernance, qui contient de l'information au sujet de nos pratiques et politiques en matière de gouvernance, du conseil et des comités, des exigences de la Loi sur les banques et d'autres exigences juridiques, des déclarations d'initiés et de notre Code d'éthique.

De plus :

- ils rencontrent le président et chef de la direction, les chefs des fonctions de contrôle et les autres hauts dirigeants durant l'année;
- ils peuvent assister à des réunions des comités à des fins éducatives avant d'en devenir membres;

- ils examinent le plan de gestion des crises (redressement) de la banque et ont l'occasion d'en discuter avec la direction.

## FORMATION CONTINUE

Notre programme de formation continue tient nos administrateurs au courant des faits nouveaux en matière de réglementation, des initiatives commerciales et des autres enjeux qui touchent les activités de la banque, de sorte qu'ils puissent s'acquitter de leurs responsabilités plus efficacement.

Nous tenons des séances d'information sur des aspects importants, complexes ou propres à nos activités et tenons une réunion du conseil à l'extérieur des bureaux de la banque chaque année pour que les administrateurs se familiarisent avec nos activités régionales et internationales et qu'ils puissent rencontrer les hauts dirigeants locaux. En 2014, notre conseil s'est réuni à Kelowna, en Colombie-Britannique, dans le cadre de notre assemblée annuelle des actionnaires, et à Mexico. Lors de la réunion qu'il a tenue à Mexico, le conseil a eu l'occasion de rencontrer les clients, dirigeants et autorités de réglementation locaux ainsi que les membres du conseil d'administration de notre filiale.

### Formation des administrateurs en 2014

Formation	Date	Groupe de personnes ayant reçu la formation ou la documentation
<b>Secteur bancaire canadien – croissance des cartes de crédit au Canada</b> Séance de formation sur le secteur des cartes de crédit	Décembre 2013	Conseil
<b>Survol de portefeuilles</b> Séances de formation données par la Gestion du risque global sur divers portefeuilles de la banque, comme les services financiers, l'aérospatiale et l'expédition, les pipelines, les raffineries et les produits pétrochimiques, les télécommunications et les médias, le secteur minier, l'agriculture, le secteur automobile, l'immobilier, les biens de consommation et les soins de santé	Toutes les réunions du comité de direction et d'évaluation des risques tenues en 2014	Comité de direction et d'évaluation des risques
<b>Gestion du risque</b> Rapports trimestriels sur la gestion du risque en entreprise portant sur les risques de crédit, de marché, de liquidité, d'exploitation, d'essais dans des conditions critiques, de capital, de technologies de l'information, d'assurance ainsi que sur les risques émergents et d'autres risques	Rapports trimestriels	Conseil Comité de direction et d'évaluation des risques
<b>Mise à jour réglementaire sur le BSIF</b> Séances de formation données par la Conformité sur diverses questions d'ordre réglementaire, notamment la conformité, la gestion du risque, la gouvernance et d'autres domaines d'intérêt	Décembre 2013 Mars 2014 Mai 2014 Août 2014 Septembre 2014	Comité d'audit et de révision Comité de direction et d'évaluation des risques
<b>Régime de retraite de la Banque Scotia</b> Séance de formation donnée par les Ressources humaines mondiales/la Rétribution globale sur le régime de retraite de la Banque Scotia	Janvier 2014	Conseil
<b>Faits nouveaux en matière de gouvernance qui concernent les filiales</b> Rapport sur les faits nouveaux en matière de gouvernance à l'échelle nationale et internationale qui touchent les filiales de la banque	Janvier 2014	Conseil
<b>Organismes de placement collectif</b> Séances de formation données par la Gestion du risque global et McKinsey & Company sur le secteur canadien de la gestion d'actifs de particuliers et les tendances dans ce secteur	Janvier 2014 Septembre 2014	Conseil
<b>Services bancaires internationaux – Survol de la région des Caraïbes</b> Séance de formation sur la région des Caraïbes, notamment son contexte économique, sa situation financière et ses principaux risques	Mars 2014	Conseil
<b>Gestion du risque global et Conformité globale</b> Séances d'orientation à l'intention des administrateurs (à laquelle sont invités tous les membres du conseil)	Mars 2014	Conseil
<b>Rapport des Relations avec les investisseurs</b> Formation d'appoint donnée par les Relations avec les investisseurs sur le profil des actionnaires de la banque, le programme des relations avec les investisseurs, les principaux enjeux qui touchent les investisseurs, les analystes et les agences de notation	Mars 2014	Conseil

Formation	Date	Groupe de personnes ayant reçu la formation ou la documentation
<b>Mise à jour régionale sur la Colombie-Britannique et le Yukon</b> Présentation par la direction du Réseau canadien sur les clients, les activités et l'évolution de l'économie en général dans cette région	Avril 2014	Conseil
<b>Système bancaire parallèle</b> Rapport écrit présenté au conseil et présentation au comité de direction et d'évaluation de risques sur le système bancaire parallèle	Juin 2014	Conseil Comité de direction et d'évaluation des risques
<b>Services bancaires et marchés mondiaux – titres à revenu fixe mondiaux</b> Séance de formation sur les défis posés par les titres à revenu fixe mondiaux et les mesures prises dans ce domaine	Août 2014	Conseil
<b>Finance et Audit interne</b> Séances d'orientation à l'intention des administrateurs (auxquelles sont invités tous les membres du conseil)	Août 2014	Conseil
<b>Régime de recapitalisation et requalification des créances des banques d'importance systémique intérieure canadiennes</b> Rapports écrits et verbaux sur le régime de recapitalisation et la requalification des créances des banques d'importance systémique intérieure canadiennes	Août 2014 Septembre 2014	Conseil
<b>Attentes envers les administrateurs de sociétés ouvertes</b> Rapport écrit au conseil sur les attentes envers les administrateurs de sociétés ouvertes	Septembre 2014	Conseil
<b>Responsabilité sociale</b> Séance d'information donnée par Affaires publiques et internes/Responsabilité sociale sur la manière dont la banque gère les incidences économiques, sociales et environnementales et sa relation avec les parties prenantes	Septembre 2014	Comité de gouvernance
<b>Mexique</b> Rencontre avec la direction de Grupo Financiero Scotiabank Inverlat, S.A. et les administrateurs indépendants, mise à jour régionale et séance d'information sur le secteur de l'énergie	Octobre 2014 (deux jours)	Conseil

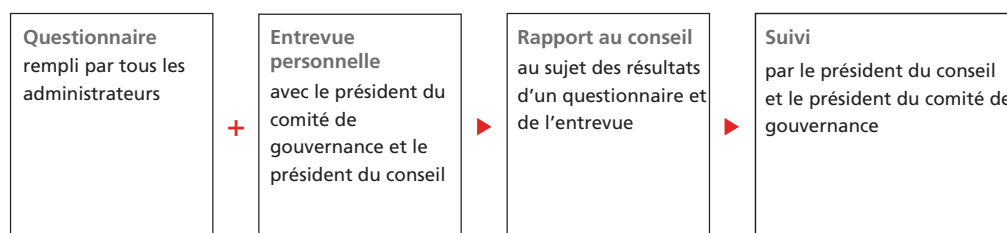
## ACCÈS À L'INFORMATION

Nous utilisons un système de transmission par voie électronique sécurisé afin de diffuser rapidement l'information, de sorte que les administrateurs ont accès en temps opportun aux documents et aux autres renseignements dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités. Grâce à ce portail, les administrateurs ont accès aux documents du conseil, aux mises à jour de la direction et à d'autres renseignements clés.

Tous les candidats aux postes d'administrateur sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (ICD) et ont accès au calendrier de ses activités. L'ICD soutient la formation des administrateurs et fait la promotion de pratiques exemplaires en matière de gouvernance.

## ÉVALUATION DU CONSEIL

Le comité de gouvernance est chargé d'évaluer le conseil et d'utiliser un processus en deux parties en vue d'encourager la formulation de commentaires francs et complets. Il effectue cette évaluation chaque année et en 2014, il a confirmé que le conseil et ses comités affichaient un bon rendement. En 2015, le comité prévoit travailler avec un conseiller externe indépendant pour faciliter ce processus.



### Questionnaire

- permet d'évaluer le conseil, ses comités, les présidents des comités et le président du conseil eu égard à leurs mandats;
- comprend des questions précises et ouvertes visant à obtenir des commentaires sur une variété de sujets, dont l'accès du conseil à la direction et ses communications avec celle-ci;
- vise à obtenir des commentaires sur le programme de formation et d'orientation du conseil;
- est remis au Secrétariat général afin d'en préserver la confidentialité et le secrétaire adjoint prépare un rapport sommaire à l'intention du comité de gouvernance.

### Entrevue personnelle

- permet aux administrateurs de formuler franchement leurs commentaires au sujet de l'efficacité du conseil, du rendement du comité, du rendement individuel, de la gouvernance et d'autres questions relatives à l'efficacité du conseil ou à ses activités;
- permet de formuler des commentaires formels sur le rendement de la direction et l'engagement auprès du conseil;
- facilite le processus d'examen des pairs de sorte que les administrateurs puissent formuler des commentaires sur l'apport de leurs pairs au conseil et à ses comités et leurs préoccupations;
- le président du conseil se retire avant la fin de l'entrevue afin d'encourager une discussion franche et ouverte au sujet de son rôle et des activités du conseil.

### Rapport au conseil

- le président du comité et le président du conseil examinent les résultats et formulent des recommandations;
- le président du comité transmet les conclusions, y compris les thèmes clés, tendances et recommandations, au conseil.

### Suivi

- le président du comité et le président du conseil élaborent un processus de traitement des questions, de suivi des progrès et de transmission des rapports;
- un plan d'action pourrait préconiser la collaboration avec d'autres présidents de comités, au besoin.

Le conseil examine le processus d'évaluation chaque année et le modifie au besoin afin d'y refléter de nouvelles règles de gouvernance, des pratiques exemplaires et toute modification apportée au mandat du conseil et aux chartes des comités. On encourage également les administrateurs à transmettre en tout temps au président du conseil et au président du comité de gouvernance leurs commentaires ou préoccupations.

## Rapports des comités

Le conseil a quatre comités permanents. Les rapports des comités ci-après décrivent les responsabilités principales et activités de chaque comité et les réunions qu'ils ont tenues au cours de l'exercice 2014. Les membres dont le nom figure ci-après sont les membres actuels des comités.

Chaque comité prévoit du temps lors de chaque réunion pour se rencontrer en l'absence de la direction. Ils peuvent également retenir les services de conseillers ou de consultants externes au besoin et approuver leurs contrats ainsi que leur rémunération. Tous les comités sont composés uniquement d'administrateurs indépendants.



## COMITÉ D'AUDIT ET DE RÉVISION

**Paul Sobey (président, expert financier)**

**Nora Aufreiter**

**Guillermo Babatz (expert financier)**

**Charles Dallara**

**Thomas O'Neill (expert financier)**

**Aaron Regent (expert financier)**

**Susan Segal**

Réunions : 7

Le comité a rencontré séparément KPMG à chaque réunion cette année.

Le chef des affaires financières, l'auditeur en chef et le chef, Conformité et application de la réglementation ont assisté à chaque réunion de ce comité cette année et chacun d'entre eux s'est réuni séparément à huis clos avec le comité, sauf lors de la réunion expressément convoquée pour évaluer l'efficacité de chaque dirigeant.

Le comité s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction à chacune de ses réunions.

Le comité a examiné son mandat et estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités.

Le comité d'audit et de révision est principalement chargé de surveiller l'intégrité de notre information financière, la conformité avec les exigences juridiques et réglementaires, les fonctions de contrôle interne et notre relation avec les auditeurs externes. Tous les membres du comité d'audit possèdent des compétences financières au sens des règles des ACVM, et quatre membres sont des « experts financiers » (au sens donné au terme *financial experts* par la SEC). Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des activités, des fonctions et des responsabilités du comité d'audit, se reporter à notre notice annuelle de 2014, qui est affichée sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)), et à la charte du comité, qui figure dans la section « Gouvernance » de notre site Web.

*Information financière* — surveille la qualité, l'intégrité et la publication en temps opportun de notre information financière annuelle et trimestrielle. Examine les communiqués financiers et communiqués sur les résultats avant qu'ils soient publiés.

*Conformité et révision* — s'acquittent du rôle du comité de révision, conformément aux exigences de la Loi sur les banques, et examine notamment les opérations avec les parties apparentées et surveille les procédures de résolution des conflits d'intérêts. Surveille notre conformité à l'échelle mondiale avec les exigences juridiques et réglementaires.

*Contrôles internes* — surveille les procédures de contrôle interne et leur efficacité. Communique directement avec l'Audit interne et en surveille l'efficacité.

*Auditeurs externes* — surveille l'audit effectué par ceux-ci et évalue leur indépendance et leurs autres compétences. Communique directement avec eux et recommande au conseil la reconduction de leur mandat, sous réserve de l'approbation des actionnaires.

*Surveillance des fonctions de contrôle* — surveille nos fonctions Finance, Conformité globale et Audit interne ainsi que leur indépendance, et évalue l'efficacité des chefs de chaque fonction.

### Faits saillants en 2014

- a examiné et soumis à l'approbation du conseil les états financiers consolidés annuels et intermédiaires de la banque et les rapports de gestion connexes, les communiqués financiers, la notice annuelle et le formulaire 40-F, et a discuté des changements comptables pour 2014 et 2015;
- a examiné les services approuvés au préalable devant être fournis par les auditeurs externes chaque trimestre, examiné le plan d'audit des auditeurs ainsi que surveillé l'audit, y compris l'avis des auditeurs sur l'efficacité de notre contrôle interne sur l'information financière. A soumis la rémunération des auditeurs pour 2014 à l'approbation du conseil et évalué leur rendement. A examiné et analysé le rapport d'audit externe;
- a approuvé une nouvelle politique qui énonce les critères à respecter pour pouvoir retenir les services d'un auditeur externe;
- a examiné et surveillé notre cadre de contrôle interne. A examiné et approuvé notre politique en matière de contrôle interne et l'a soumise à l'approbation du conseil;
- a reçu des rapports sur les opérations avec les personnes apparentées et examiné la déclaration d'employé annuelle du président et chef de la direction ainsi que la conformité des administrateurs et des dirigeants avec le Code d'éthique;
- a examiné et analysé les rapports d'audit trimestriels, y compris les rapports sur nos procédés de contrôle interne, de gestion du risque et de gouvernance. A examiné les résultats d'audit, approuvé le plan d'audit annuel et les domaines dont l'importance évolue;
- a reçu des mises à jour sur des éléments clés de nos activités nationales et internationales et les risques connexes;
- a examiné les rapports trimestriels et annuels au sujet de nos programmes de conformité globale, notamment le programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes et rencontré le chef, Lutte contre le blanchiment d'argent;
- a examiné les rapports de la direction sur les constatations des autorités de réglementation et les poursuites intentées contre nous et nos filiales et discuté des mesures juridiques importantes avec la vice-présidente à la direction, Affaires juridiques et le directeur adjoint des Affaires juridiques;
- a approuvé les mandats du chef des affaires financières, de l'auditeur en chef et du chef, Conformité et application de la réglementation et évalué l'efficacité de chaque dirigeant;
- a approuvé les mandats de l'Audit interne, de la Conformité globale et de la Finance, surveillé leur indépendance, évalué leur efficacité, examiné leurs plans de relève ainsi qu'examiné et approuvé leurs ressources, budgets et structures organisationnelles;
- a examiné et soumis à l'approbation du conseil le rapport des administrateurs à l'intention du BSIF sur les activités de révision exercées au cours du dernier exercice;
- a retenu les services d'un tiers indépendant chargé d'examiner l'efficacité de notre fonction Conformité globale.

## COMITÉ DE GOUVERNANCE

**Ashleigh Everett (présidente)**

**C.J. Chen**

**Charles Dallara**

**Thomas O'Neill**

**Indira Samarasekera**

**Susan Segal**

**Barbara Thomas**

Réunions : 6

Le comité s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction à chacune de ses réunions.

Le comité a examiné son mandat et estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités.

Le comité de gouvernance sert de comité des mises en candidature, surveille notre culture de gouvernance et propose au conseil des façons d'améliorer nos normes et pratiques en matière de gouvernance, en conformité avec la réglementation en évolution et les pratiques exemplaires émergentes.

*Composition et relève du conseil* — recommande la composition de chaque comité. Repère les candidats aux postes d'administrateur compétents et recommande leur candidature et surveille la planification de la relève du conseil. Gère la grille de compétences afin de s'assurer que la composition du conseil et les stratégies de planification de la relève sont appropriées et s'assure que le conseil possède une combinaison de compétences et d'expérience appropriée pour satisfaire à ses besoins et surveille dûment les activités de la banque.

*Normes et pratiques en matière de gouvernance* — élabore et maintient des normes appropriées en matière d'indépendance et un programme de formation des administrateurs. Maintient les politiques clés en matière de gouvernance, notamment la politique sur la diversité au sein du conseil.

*Responsabilité sociale* — surveille les tendances et pratiques en matière d'information non financière, notamment la responsabilité sociale et notre rendement dans ces domaines.

*Évaluation* — gère le processus d'évaluation du conseil, des comités et des administrateurs et aide le président du conseil à élaborer un plan d'action permettant de régler les questions ou préoccupations découlant du processus d'évaluation.

### Faits saillants en 2014

- a examiné la composition du conseil, la diversité (genre, âge, origine ethnique et représentation géographique), les années de service, les compétences et l'expérience et a évalué les candidats potentiels aux postes d'administrateur;
- a examiné la composition de chaque comité afin d'assurer un équilibre, d'améliorer les compétences et de s'ouvrir à de nouvelles perspectives;
- a soumis à l'approbation du conseil la nomination de M. O'Neill à titre de président du conseil non-dirigeant au moment où M. Mayberry s'est retiré en avril 2014;
- a soumis à l'approbation du conseil des modifications à la composition des comités du conseil aux fins de planification de la relève des membres du comité et de son président;
- a fait rapport au conseil des résultats de son évaluation annuelle du conseil, notamment les questionnaires et entrevues avec les administrateurs. Aucune question importante n'a été soulevée dans le cadre de ce processus. Le président du conseil et le président du comité ont adopté un processus de traitement des questions soulevées;
- a examiné les mises à jour sur les faits nouveaux en matière de réglementation et les mesures en matière de gouvernance et soumis à l'approbation du conseil des modifications à nos politiques en matière de gouvernance, aux chartes des comités et à d'autres mandats;
- a examiné et soumis à l'approbation du conseil des calendriers des réunions, y compris les réunions tenues à l'extérieur des bureaux de la banque afin de familiariser les administrateurs avec nos activités régionales et internationales et de leur permettre de rencontrer la haute direction locale;
- a administré notre programme d'orientation et de formation à l'intention des administrateurs;
- a examiné des candidats potentiels aux postes d'administrateur et recommandé la candidature de Nora Aufreiter. M<sup>me</sup> Aufreiter a été nommée au conseil en août 2014;
- a examiné et soumis à l'approbation du conseil l'information sur la gouvernance publiée dans la circulaire;
- a examiné les propositions d'actionnaires et soumis des réponses à l'approbation du conseil;
- a examiné la rémunération des administrateurs et soumis à l'approbation du conseil un resserrement des lignes directrices en matière d'actionariat et l'adoption d'une structure de rémunération fixe en 2015;
- a examiné la candidature de conseillers externes potentiels et retenu les services d'un conseiller indépendant afin de permettre une évaluation indépendante de l'efficacité du conseil en 2015;
- a examiné la stratégie en matière de responsabilité sociale de la banque et proposé d'apporter des modifications au processus d'information ainsi qu'examiné les tendances dans ce domaine à l'échelle internationale.

## COMITÉ DE DIRECTION ET D'ÉVALUATION DES RISQUES

**Ronald Brenneman (président)**

**Guillermo Babatz**

**David Dodge**

**Ashley Everett**

**John Kerr**

**Thomas O'Neill**

**Paul Sobey**

Réunions : 11

Le chef, Gestion du risque a assisté à neuf réunions régulières du comité et s'est réuni à huis clos avec le comité lors de huit réunions.

Le comité s'est réuni à huis clos, en l'absence de la direction, lors de huit réunions.

Le comité a examiné son mandat et estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités.

Le comité de direction et d'évaluation des risques est principalement chargé de surveiller les risques et de conseiller la haute direction sur les questions hautement sensibles et les principaux enjeux stratégiques.

*Surveillance de la fonction Risque* — surveille notre fonction Gestion du risque global, son indépendance ainsi que son efficacité générale, y compris l'efficacité du chef, Gestion du risque.

*Cadre de tolérance au risque* — soumet à l'approbation du conseil notre cadre de tolérance au risque.

*Surveillance du risque* — examine et approuve nos principaux risques, notamment les risques de crédit, de placement, de liquidité, d'exploitation, d'assurance et de marché. Examine et approuve les risques et limites importants inhérents au secteur, aux marchés et aux portefeuilles. Pour gérer le risque inhérent à la rémunération, il rencontre le comité des ressources humaines pour examiner conjointement avec lui et recommander des éléments clés de notre programme de rémunération de la haute direction, notamment la conception du régime, les cibles, les paramètres d'évaluation et les paiements potentiels.

*Conseils stratégiques* — examine les enjeux publics auxquels la banque doit faire face et fait rapport sur ceux-ci au conseil. Conseille la haute direction sur les enjeux stratégiques et des questions hautement sensibles, notamment les fusions et acquisitions.

### Faits saillants en 2014

- a analysé la décision de la banque de vendre son placement dans CI Financial Corp. et a conseillé la direction à ce sujet;
- a examiné notre cadre de tolérance au risque pour 2014 et son harmonisation avec notre plan stratégique et l'a soumis à l'approbation du conseil, conjointement avec le cadre de gestion du risque pour l'ensemble de la banque;
- a examiné les analyses sectorielles et les risques importants liés au crédit et aux marchés tout au long de l'année;
- a examiné et soumis à l'approbation du conseil notre politique en matière de risque de crédit et notre tolérance au risque de crédit;
- a examiné les rapports trimestriels de Gestion du risque global au sujet du profil de risque de la banque, y compris nos programmes de gestion du risque et nos risques de crédit, de marché, de liquidité, d'exploitation et d'essais dans des conditions critiques, notre risque économique et notre risque de fonds propres réglementaires. A également analysé les principaux risques émergents chaque trimestre;
- a examiné et soumis à l'approbation du conseil les politiques liées aux risques et programmes de gestion, notamment nos lignes directrices de gestion du risque-pays et du risque transfrontalier, la politique de gestion du risque de marché et du risque structurel, la politique de gestion des risques de catastrophe, la politique de gestion du risque de liquidité et de gestion des garanties, la politique en matière d'environnement, la politique de gestion des risques inhérents aux technologies de l'information ainsi que la politique de gestion du risque d'exploitation;
- a examiné et approuvé notre plan de gestion des crises (redressement) avec la direction et l'a présenté au conseil et au BSIF. A également examiné notre programme de gestion des crises financières (politique en matière de plan de redressement et cadre relatif au programme de gestion des crises financières) et l'a soumis à l'approbation du conseil;
- a examiné le rapport de la direction sur la gestion du risque de réputation et les activités du comité de gestion du risque de réputation;
- a surveillé l'indépendance de la Gestion du risque global, évalué l'efficacité de ce service et examiné ses plans de relève, approuvé les mandats de ce service et du chef, Gestion du risque et examiné et approuvé le budget, la structure organisationnelle et les ressources de la Gestion du risque global;
- a tenu cinq réunions conjointes avec le comité des ressources humaines afin d'évaluer les risques associés à la rémunération de la haute direction et aux régimes d'intéressement et de discuter de l'évaluation du rendement du chef, Gestion du risque;
- a examiné les rapports des autorités de réglementation au sujet des éléments de risque clés;
- a rencontré les chefs des secteurs d'exploitation pour discuter du risque, de l'exposition au risque et de mesures d'entreprise dans certains domaines de leurs activités;
- le président du comité a rencontré régulièrement le président du comité d'audit pour discuter du risque et de certains points à l'ordre du jour des réunions de chaque comité.

**John Kerr (président)**

**Ronald Brenneman**

**Thomas O'Neill**

**Aaron Regent**

**Indira Samarasekera**

**Barbara Thomas**

Réunions : 9

Le comité a rencontré son conseiller indépendant lors de chaque réunion et a eu cinq rencontres conjointes avec le comité de direction et d'évaluation des risques.

Le comité s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction à chacune de ses réunions cette année.

Le comité a examiné son mandat et estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités.

Le comité des ressources humaines est principalement chargé de surveiller notre programme et nos pratiques en matière de ressources humaines et de rémunération (rétribution globale, y compris le salaire, les régimes d'intéressement, les régimes de retraite et les avantages sociaux et, en particulier, notre programme de rémunération de la haute direction) et le plan de relève de la direction. Aucun des membres de ce comité n'est actuellement chef de la direction d'une société ouverte.

*Philosophie en matière de rémunération et politiques et pratiques en matière de ressources humaines* — s'assurer d'une harmonisation avec notre stratégie de rémunération au rendement et notre tolérance au risque. Examine notre programme de rémunération et fait des recommandations à ce sujet au conseil. Surveille l'administration de nos régimes de retraite.

*Gouvernance de la rémunération* — examine les pratiques de gouvernance en évolution et l'harmonisation de nos politiques en matière de rémunération avec les pratiques exemplaires du Conseil de stabilité financière (CSF), de l'Institut de finances internationales, de la Financial Conduct Authority et de la CCSGE.

*Rémunération de la haute direction* — surveille tous les aspects de notre programme de rémunération de la haute direction et de nos régimes d'intéressement en particulier. Établit les lignes directrices et exigences en matière d'actionnariat applicables après le départ à la retraite. Évalue le rendement de l'équipe de haute direction et fait des recommandations au conseil au sujet de la rémunération. Examine et soumet à l'approbation du conseil notre information au sujet de la rémunération.

*Gestion du risque* — rencontre le comité de direction et d'évaluation des risques afin d'examiner et de recommander conjointement tous les éléments clés de nos régimes d'intéressement, y compris la conception du régime, les cibles, les paramètres et les paiements potentiels. Demande l'avis d'un conseiller indépendant.

*Leadership et planification de la relève* — surveille les plans de relève de la direction pour assurer un leadership efficace.

**Faits saillants en 2014**

- a apporté des modifications au cadre de financement du régime d'intéressement annuel afin de mettre davantage l'accent sur nos paramètres financiers et autres clés et l'harmonisation stratégique;
- a examiné la conception et le caractère concurrentiel des programmes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de la banque;
- a recommandé l'apport d'une modification au régime d'options d'achat d'actions, y compris une période d'acquisition des droits connexes plus longue et une réduction globale de la pondération des options dans la composition de la rémunération;
- a surveillé la refonte de l'information sur la rémunération de la haute direction publiée dans la circulaire;
- a rencontré l'auditeur en chef de la banque afin de revoir l'examen indépendant de l'harmonisation de notre programme de rémunération de la haute direction avec la norme du CSF intitulée *Principles for Sound Compensation Practices* et ses normes d'application;
- a examiné les risques associés à la conception et au financement de nos régimes de rémunération de la haute direction importants avec le comité de direction et d'évaluation des risques et le chef, Gestion du risque;
- a surveillé les modifications relatives aux nouvelles exigences en matière de réglementation applicables à nos activités européennes;
- a examiné la conception, l'efficacité et le caractère concurrentiel de nos programmes d'avantages sociaux à l'échelle mondiale;
- a examiné le financement, le rendement et la stratégie en matière de placement du régime de retraite de la Banque Scotia et le cadre de gouvernance globale;
- a examiné les ententes de retraite conclues avec les hauts dirigeants, y compris la conception des régimes, leur caractère concurrentiel, leurs coûts et les tendances en matière de gouvernance;
- a recommandé la rémunération du président et chef de la direction et les personnes qui relèvent directement de lui et de toutes les personnes occupant un poste de vice-président à la direction;
- a examiné le mandat de toutes les personnes occupant un poste de vice-président à la direction ou un poste supérieur;
- a continué de surveiller l'exécution, par la direction, de la stratégie en matière de leadership et du processus de planification de la relève, d'accroître la profondeur et l'étendue des hauts dirigeants de talent ainsi que leur diversité, de former les meilleurs leaders, d'accroître l'étendue des responsabilités, de clarifier la reddition de comptes et de rapprocher la direction des clients, des marchés et des entreprises;
- a mis davantage l'accent sur la formation des plus hauts dirigeants de la banque (parmi les nouvelles mesures, on compte une évaluation du développement du leadership, un nouveau programme mondial à l'intention des hauts dirigeants et une méthode visant à gérer le bassin de leaders);
- a rencontré les autorités de réglementation, les actionnaires et les autres parties prenantes afin de susciter un dialogue sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction et de recevoir des commentaires.

À la Banque Scotia, nous croyons que la rémunération de la haute direction est un élément essentiel qui nous aide à réaliser notre stratégie. Par conséquent, nous concevons et surveillons la rémunération en fonction de cet objectif.

La présente section traite du programme de rémunération de la haute direction et du processus que nous utilisons pour prendre les décisions appropriées en matière de rémunération, compte tenu de notre rendement et de notre tolérance au risque. Vous y trouverez également des renseignements au sujet de notre rendement en 2014, des décisions en matière de rémunération que nous avons prises cette année et de la manière dont ces décisions reflètent notre rendement.

#### NOS MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS CETTE ANNÉE

##### Brian J. Porter

Président et chef de la direction

##### Sean D. McGuckin

Vice-président à la direction et chef des affaires financières

##### J. Michael Durland

Chef du groupe, Groupe Services bancaires et marchés mondiaux

##### Christopher J. Hodgson

Chef, Groupe Gestion de patrimoine et assurance mondiales

##### Anatol von Hahn

Chef, Groupe Réseau canadien

#### TABLE DES MATIÈRES

<b>Analyse de la rémunération</b> .....	<b>48</b>
1 Stratégie .....	48
2 Gouvernance de la rémunération .....	53
3 Processus de prise de décisions .....	57
4 Éléments du programme .....	60
5 Décisions en matière de rémunération en 2014 ..	67
6 Rendement des actions et coût de la direction ..	78
<b>Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2014</b> .....	<b>79</b>
• Tableau sommaire de la rémunération .....	79
• Attributions au titre des régimes d'intéressement .....	80
• Prestations de retraite .....	83
• Cessation d'emploi et changement de contrôle ..	85

Chers actionnaires,

Mon mandat à titre d'administrateur de la Banque Scotia tire à sa fin et il s'agit de ma dernière année en qualité de président du comité des ressources humaines. Je puis vous dire que je suis fier de ce que le comité a réalisé tant sur le plan du leadership que de la rémunération au rendement.

Sur le plan du leadership, le comité a consacré beaucoup de temps à la planification de la relève : nous avons nommé un nouveau président et chef de la direction et supervisé des changements importants au sein de la haute direction pour nous assurer que la banque attribue les bonnes fonctions aux bonnes personnes afin de diriger notre croissance future.

Sur le plan de la rémunération, nous estimons important d'exposer clairement la façon dont nous concevons et surveillons notre programme de rémunération et cette année, nous avons accordé une attention particulière à la façon dont nous expliquons le lien entre, d'une part, la rémunération de la haute direction et, d'autre part, la stratégie et les priorités de la banque. Nous sommes convaincus que notre démarche en matière de rémunération de la haute direction permet d'atteindre un équilibre

Message du président  
du comité des  
ressources humaines

approprié entre l'harmonisation des intérêts des actionnaires et l'engagement des employés, l'établissement d'incitatifs appropriés et la récompense des résultats. Nous estimons que notre modèle est concurrentiel, juste et approprié pour une organisation de la taille et de la complexité de celles de la Banque Scotia. D'ailleurs, les actionnaires appuient ce modèle année après année dans le cadre de notre vote consultatif sur la rémunération. En effet, il a reçu l'appui d'au moins 92 % des actionnaires depuis que nous l'avons volontairement introduit en 2010.

La stratégie de la Banque Scotia vise à créer un bénéfice solide, constant et prévisible pour nos actionnaires à long terme. Chaque décision concernant la structure du régime et la rémunération est prise en vue de soutenir notre stratégie sans encourager une prise de risques excessifs de la part des hauts dirigeants ou des salariés de façon plus générale.

Notre stratégie en matière de rémunération, dont vous pouvez prendre connaissance aux pages 48 et suivantes, prévoit ce qui suit :

- responsabiliser davantage les hauts dirigeants à l'aide d'une rémunération en majeure partie variable et fondée sur le rendement;
- soutenir la stratégie de la banque en établissant la rémunération au rendement en fonction des mêmes paramètres d'évaluation que ceux qu'elle utilise pour mesurer son succès – vous trouverez à la page 50 un tableau qui indique comment nos programmes de rémunération sont harmonisés avec les priorités;
- obliger les hauts dirigeants à se concentrer sur les résultats à long terme en versant une rémunération échelonnée et en faisant en sorte que la majeure partie de la rémunération soit constituée de titres de capitaux propres;
- s'assurer que nos programmes sont justes et comparables à ceux de notre groupe de comparaison auquel nous livrons concurrence pour le recrutement de dirigeants talentueux.

Les membres du comité des ressources humaines ont été choisis par le comité de gouvernance pour leur expérience en ressources humaines, en leadership et en rémunération. Nous gérons le risque de rémunération en consultation avec le comité de direction et d'évaluation des risques par l'intermédiaire de la structure organisationnelle et du processus de surveillance de la gestion et de la structure des régimes (y compris le plafonnement des paiements incitatifs), ainsi que de politiques anti-couverture, de récupération et autres. Nous continuons de croire en l'importance du pouvoir discrétionnaire dans l'évaluation du résultat final aux fins de la prise de décisions en matière de rémunération au rendement, comme il en est question à la page 55. Bien que nos incitatifs soient établis à l'aide d'une formule, nous croyons qu'il en va de l'intérêt des actionnaires de permettre l'exercice du jugement lors de l'évaluation finale.

Il en résulte un programme de rémunération de la haute direction qui récompense les rendements solides, l'avancement de notre stratégie et l'amélioration de la valeur à long terme pour les actionnaires.

#### Rendement et rémunération en 2014

La banque a réalisé un rendement financier solide en 2014, qui se situe à l'intérieur de la fourchette de nos objectifs financiers à moyen terme et surpasse les fourchettes cibles annuelles que nous avons établies d'après des paramètres que nous jugeons raisonnables pour livrer de la valeur à nos actionnaires et soutenir la croissance du cours de nos actions.

	Objectif de rendement à moyen terme	Cible aux fins de la rémunération en 2014	Résultats pour 2014	Résultats pour 2014 comparés aux résultats cibles
Bénéfice par action	croissance de 5 % à 10 %	5,31 \$	5,41 \$ (croissance de 7 %)	+1,9 %
Rendement des capitaux propres - un an	de 15 % à 18 %	15,34 %	15,41 %	+ 7 points de base
Rendement des capitaux propres - moyen sur trois ans (publié)	de 15 % à 18 %	16,3 %	17,4 %	+110 points de base
Levier d'exploitation	positif	0,3 %	1,9 %	+160 points de base

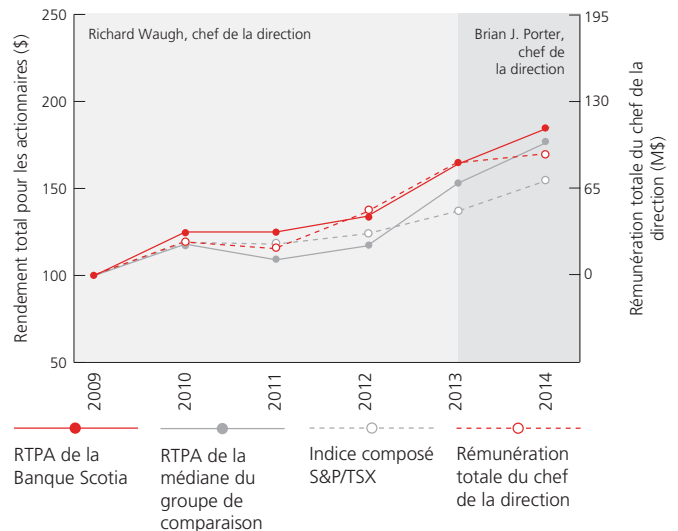
Note : Nous avons évalué le rendement aux fins de la rémunération après ajustement pour exclure les éléments non récurrents suivants : le gain tiré de la vente de CI Financial Corp. au cours du troisième trimestre de 2014 ainsi que les charges de restructuration et autres éléments exceptionnels inscrits durant le quatrième trimestre de 2014 – se reporter à la page 20 de notre rapport annuel. Outre ces ajustements, la direction a réduit le bénéfice par action de 0,02 \$ aux fins de rémunération en raison de l'exclusion des dividendes de CI Financial Corp. (11 M\$ après impôts) et de l'exclusion de l'avantage découlant des frais de financement (9 M\$ après impôts). Les résultats ajustés et les termes connexes ne sont pas des termes définis en vertu des PCGR et pourraient ne pas être comparables à des termes similaires utilisés par d'autres institutions financières (se reporter à la page 89).

Par conséquent, le rendement de 2014 *comparativement au rendement cible* n'est pas aussi élevé qu'en 2013. Cette baisse est reflétée dans la rémunération versée à la haute direction en tant que coefficient de rendement inférieur pour le régime d'intéressement annuel. Le coefficient de rendement global pour le régime d'intéressement annuel s'établissait à 113 cette année, ce qui est supérieur à notre coefficient cible pour l'exercice, mais inférieur à celui de l'an dernier (se reporter à la page 69).

L'engagement des salariés, pour lequel la banque se situe dans la tranche supérieure de 10 % des institutions financières mondiales et qui était supérieur à celui de l'an dernier, a eu une incidence positive sur le coefficient de rendement opérationnel au titre du régime d'intéressement annuel. Cependant, la fidélité de la clientèle n'a pas atteint la cible ambitieuse qui avait été fixée dans deux de nos quatre secteurs d'exploitation cette année, ce qui a donné lieu à un coefficient inférieur. Bien que nous ayons réalisé des progrès importants sur le plan des activités axées sur le client en 2014, cela met du temps à se refléter dans nos paramètres d'évaluation de la fidélité de la clientèle. Nous continuerons de déployer des efforts à ce chapitre en 2015.

L'un de nos principaux objectifs à long terme est de réaliser des rendements totaux pour les actionnaires (RTPA) supérieurs à ceux de notre groupe de comparaison constitué d'institutions financières canadiennes. Bien que notre rendement total pour les actionnaires sur trois ans ait été inférieur à la médiane de notre groupe de comparaison, ce qui a entraîné un paiement inférieur par rapport au paiement effectué aux termes du régime d'intéressement à moyen terme de 2011, nous avons atteint cet objectif sur une période de cinq ans, comme il est indiqué dans le graphique ci-après.

Ce graphique indique également la rémunération gagnée par le chef de la direction à titre de rémunération réalisée et de rémunération non réalisée au cours de la même période de cinq ans et démontre la relation étroite entre les rendements pour les actionnaires et la rémunération du chef de la direction. La rémunération réalisée comprend le salaire de base, l'incitatif annuel et la valeur des exercices d'options d'achat d'actions et des paiements au titre d'unités d'actions liées au rendement. La rémunération non réalisée comprend la variation de la valeur des unités d'actions liées au rendement (UALR) en circulation et des options d'achat d'actions non exercées. La zone ombragée en gris foncé dans le graphique indique la rémunération réalisée ou réalisable de M. Porter à titre de président et chef de la direction. Celui-ci a été nommé à ce poste le 1<sup>er</sup> novembre 2013.



Le conseil a attribué à M. Porter une rémunération directe totale de 8 870 000 \$ en 2014, soit 11 % de plus que sa rémunération cible pour 2014. Cela représente également une hausse de 26 % par rapport à sa rémunération directe totale pour 2013, qu'il a gagnée avant sa nomination à titre de président et chef de la direction.

	Rémunération pour 2014	Rémunération cible pour 2014	Rémunération pour 2013
Rémunération directe totale	8 870 000 \$	8 000 000 \$	7 050 000 \$
% variable	89 %	88 %	89 %

Vous trouverez une analyse détaillée de la rémunération versée à M. Porter en 2014 aux pages 72 et suivantes. En bref, le comité est très heureux de l'importante contribution de M. Porter au cours de sa première année à titre de président et chef de la direction, tant sur le plan des progrès effectués par la banque dans l'atteinte de ses priorités que sur le plan des changements importants qui ont été effectués cette année. Sous le leadership de M. Porter, la banque a :

- monétisé stratégiquement sa participation dans CI Financial Corp.;
- renforcé et réorganisé son équipe de hauts dirigeants;
- continué de favoriser une plus grande diversité parmi les hauts dirigeants;
- réorganisé les activités de gestion de patrimoine, d'assurance et de transactions bancaires mondiales et rendu la prise de décisions plus compatible avec les intérêts de nos clients tout en améliorant l'efficacité d'exploitation;
- regroupé ses activités de prêt aux entreprises en Asie;
- ciblé plus particulièrement les quatre nations de l'Alliance du Pacifique (Mexique, Pérou, Colombie et Chili).

#### Notre avenir

J'aimerais remercier les membres du comité pour leur travail acharné et le dévouement avec lequel ils se sont acquittés de nos fonctions. Ce fut un honneur et un privilège de présider ce comité.

Je vous prie de bien vouloir lire la présente section de la circulaire, qui explique plus en détail le programme de rémunération de la haute direction et nos décisions pour 2014. Comme toujours, nous vous invitons à formuler vos commentaires, suggestions ou questions en écrivant à [executive.compensation@scotiabank.com](mailto:executive.compensation@scotiabank.com).

Veuillez agréer, chers actionnaires, l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président du comité des ressources humaines,



John Kerr



## Nouveautés en 2014

Nous examinons le programme de rémunération de la haute direction chaque année et l'améliorons au besoin afin de l'harmoniser davantage avec la stratégie, de mettre l'accent sur la valeur pour les actionnaires, d'atténuer les risques et de le rendre plus concurrentiel. Voici les changements importants que nous y avons apportés en 2014 :

- Nous avons réduit l'utilisation d'options d'achat d'actions pour les hauts dirigeants et l'avons éliminée pour nos vice-présidents, conformément aux pratiques sur le marché. Les options constituent maintenant 20 % ou moins de la rémunération totale cible des membres de la haute direction visés, 15 % de celle des vice-présidents à la direction et 10 % de celle des vice-présidents principaux. Les UALR constituent maintenant 70 % de la rémunération différée des membres de la haute direction visés.
- Nous avons modifié le calendrier d'acquisition des droits afférents aux options, conformément au rôle à plus long terme qu'elles jouent dans notre programme de rémunération. En décembre 2014, 50 % des droits afférents aux options ont été acquis à la date du troisième anniversaire de l'octroi et 50 % d'entre eux, à la date du quatrième anniversaire de l'octroi (plutôt que 25 % chaque année sur quatre ans à compter de la date du premier anniversaire de l'octroi).
- Nous avons amélioré les paramètres d'évaluation du rendement financiers et non financiers que nous utilisons pour financer le régime d'intéressement annuel afin d'assurer une harmonisation plus étroite avec notre stratégie et d'établir nettement une distinction entre le régime d'intéressement annuel et notre régime d'intéressement à moyen terme. Dans le cadre de ce processus, nous avons procédé à une évaluation rétroactive des paramètres par rapport à nos résultats de 2012 et de 2013 pour nous assurer que la modification était appropriée.
- Nous avons ajouté des fourchettes de cibles de rendement et des résultats détaillés dans la circulaire de cette année afin de remplacer la grille d'évaluation plus générale qui y figurait les années précédentes. Le montant global des incitatifs aux termes des régimes ou les résultats annuels visés utilisés pour évaluer le rendement individuel englobent toutes les composantes de notre grille d'évaluation générale.
- Nous avons amélioré notre analyse de la rémunération verticale, qui fait partie de notre processus de prise de décisions aux fins de l'établissement de la rémunération du président et chef de la direction. Notre analyse verticale compare la rémunération globale du président et chef de la direction au revenu familial canadien médian.

### ✓ CE QUE NOUS FAISONS

#### Rémunération au rendement

- ▶ La rémunération est principalement variable et non garantie
- ▶ Nous harmonisons la rémunération avec le rendement individuel et le rendement de la banque
- ▶ Nous établissons une tranche importante de la rémunération en fonction du rendement à long terme
- ▶ Nous harmonisons la rémunération directement avec notre stratégie, à l'aide de paramètres d'évaluation du rendement financiers et non financiers, absolus et relatifs
- ▶ Nous examinons les paiements effectués selon divers scénarios au moment d'établir les paramètres d'évaluation du rendement pour les régimes d'intéressement
- ▶ Nous prenons des décisions en matière de rémunération qui respectent notre tolérance au risque, en tenant compte des ratios de fonds propres projetés
- ▶ Nous réduisons les paiements ou omettons d'effectuer des paiements lorsque le rendement est sensiblement inférieur aux attentes
- ▶ Nous récupérons des attributions déjà versées ou exigeons qu'il soit renoncé à celles-ci en cas de fraude, d'inconduite, de prise de risques inappropriés ou d'inexactitude importante dans nos résultats financiers

#### Gouvernance efficace de la rémunération de la haute direction

- ▶ Nous avons un comité des ressources humaines compétent, chevronné et indépendant qui recourt aux services d'un conseiller indépendant
- ▶ Notre comité des ressources humaines se réunit conjointement avec le comité de direction et d'évaluation des risques pour examiner tous les éléments clés de nos régimes d'intéressement
- ▶ Nous tenons compte des analyses de la rémunération horizontales et verticales au moment d'établir la rémunération du président et chef de la direction pour l'exercice
- ▶ Nous exigeons de nos hauts dirigeants qu'ils aient la propriété de titres de capitaux propres de la Banque Scotia
- ▶ Nous invitons les actionnaires à participer à un vote consultatif sur la rémunération
- ▶ Nous plafonnons les paiements effectués aux termes des régimes d'intéressement
- ▶ Nous appliquons des critères particuliers aux fins de l'établissement de la rémunération des employés qui ont une incidence importante sur le risque
- ▶ Le comité d'examen de la rémunération, qui comprend le chef, Gestion du risque, évalue les risques de façon continue
- ▶ Notre comité des ressources humaines fait faire un examen indépendant des programmes et pratiques de rémunération chaque année

### X CE QUE NOUS NE FAISONS PAS

- ▶ Nous ne modifions pas le prix des options d'achat d'actions
- ▶ Les hauts dirigeants ne sont pas autorisés à effectuer des opérations de couverture afin de réduire le risque lié à l'harmonisation associé à nos régimes de rémunération
- ▶ Nous n'encourageons pas une prise de risques excessifs au moment de la structuration de notre programme de rémunération de la haute direction

# Analyse de la rémunération

## 1. Stratégie

La Banque Scotia a une stratégie bien définie et claire qui vise à produire un bénéfice solide, constant et prévisible pour nos actionnaires à long terme. En particulier, nous avons un modèle d'exploitation bien diversifié et équilibré qui est établi sur des bases canadiennes solides, soutenues par certaines activités internationales. Nous sommes fiers d'être la plus internationale des banques canadiennes.

Notre modèle d'entreprise est soigneusement diversifié sur le plan des secteurs d'exploitation, des segments de clientèle et des secteurs géographiques. Dans l'ensemble, nous prévoyons que nos activités canadiennes produiront environ 50 % de notre bénéfice et que le reste sera généré par nos entreprises internationales. Nous prévoyons que nos activités autres que de gros (particuliers, entreprises, gestion de patrimoine et assurances) généreront environ 70 % de notre bénéfice et que le reste proviendra de nos activités de gros. Ces lignes directrices ont pour objectif de produire un bénéfice constant et prévisible selon un potentiel de croissance supérieur à la moyenne.

L'un de nos principaux objectifs à long terme est de produire des rendements totaux pour les actionnaires supérieurs à ceux de notre groupe de comparaison constitué d'institutions financières canadiennes.

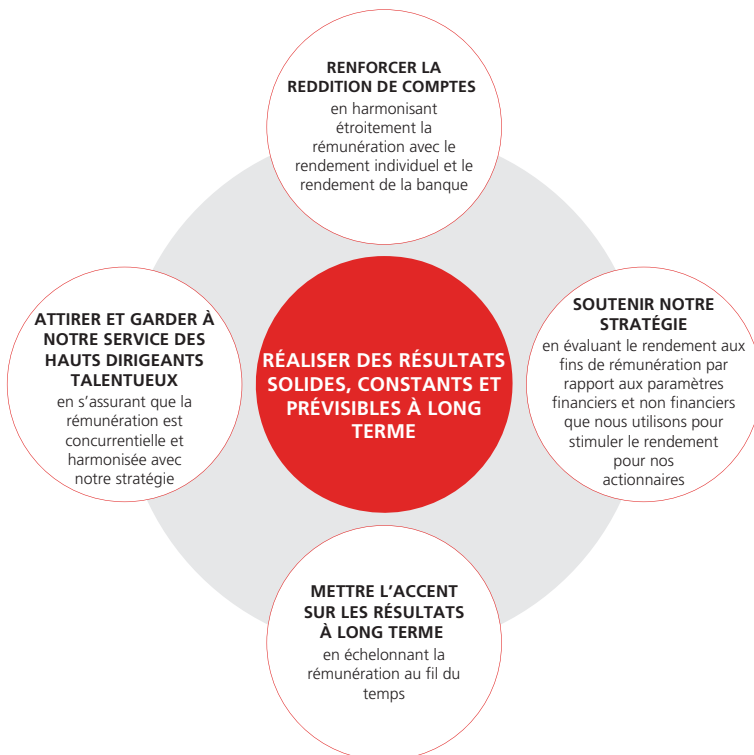
Nous avons établi trois priorités susceptibles de nous aider à mettre en œuvre cette stratégie efficacement :

- **Mettre davantage l'accent sur nos clients** : en déployant des efforts pour offrir en permanence une excellente expérience client, nous prévoyons approfondir nos relations avec nos clients et en attirer de nouveaux;
- **Accroître la profondeur, la diversité et l'étendue du leadership** : un leadership efficace sera essentiel dans la mise en œuvre de notre stratégie et l'atteinte de nos objectifs à long terme;
- **Mieux s'organiser pour servir nos clients et réduire les coûts structurels** : nous prévoyons atteindre un ou plusieurs des objectifs suivants dans l'ensemble de nos activités : mieux servir nos clients, simplifier notre modèle d'exploitation et améliorer notre efficacité d'exploitation en adoptant une approche délibérée de compression des coûts.

### Notre stratégie en matière de rémunération

Notre stratégie en matière de rémunération de la haute direction sous-tend notre objectif qui consiste à livrer des résultats solides, constants et prévisibles à nos actionnaires à long terme. Nous rémunérons nos hauts dirigeants au rendement en mettant fortement l'accent sur la rémunération incitative variable.

Nos programmes de rémunération sont construits selon quatre objectifs :



## RENFORCER LA REDDITION DE COMPTES

en harmonisant étroitement la rémunération avec le rendement individuel et le rendement de la banque

La majeure partie de la rémunération que nous versons à nos hauts dirigeants est constituée d'incitatifs annuels, à moyen terme et à long terme. Ces incitatifs sont variables et non garantis.

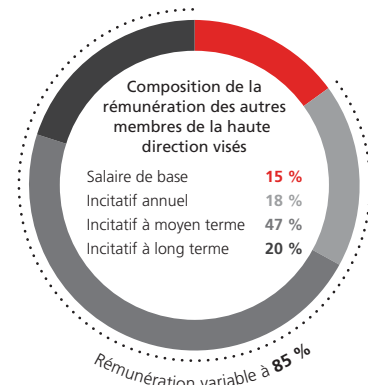
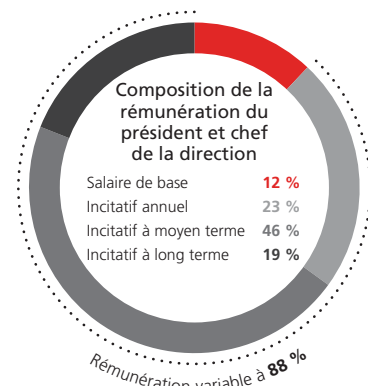
Nous établissons des fourchettes aux fins des régimes d'intéressement annuel et à moyen terme de sorte que la rémunération de la haute direction est plus élevée lorsque le rendement est élevé et plus faible lorsque le rendement est faible. Le montant global des incitatifs annuels est établi en fonction du rendement de la banque (absolu et comparé à celui de notre groupe de comparaison). Le rendement individuel détermine la quote-part de ce montant global de chaque haut dirigeant.

### Composition de la rémunération

Le comité des ressources humaines détermine la composition de la rémunération cible pour chaque haut dirigeant en fonction des trois critères suivants :

- la capacité du haut dirigeant d'influer sur les résultats à long terme – un pourcentage plus élevé est attribué aux incitatifs à long terme des plus hauts dirigeants, qui sont fondés sur des titres de capitaux propres et liés au rendement à long terme;
- la pratique sur le marché pour des postes similaires au sein de notre groupe de comparaison;
- les exigences en matière de réglementation concernant le report d'attributions incitatives.

Une tranche de plus en plus importante de la rémunération est attribuée sous forme de rémunération différée aux plus hauts dirigeants. La rémunération est principalement variable et établie en fonction du rendement et elle n'est pas garantie.



## SOUTENIR NOTRE STRATÉGIE

en évaluant le rendement aux fins de rémunération par rapport aux paramètres financiers et non financiers que nous utilisons pour stimuler le rendement pour nos actionnaires

Nous harmonisons étroitement la rémunération de la haute direction avec notre stratégie en intégrant des indicateurs de rendement clés à nos régimes d'intéressement annuels et à moyen terme. Plusieurs de ces indicateurs soutiennent précisément les priorités que nous avons établies en 2014.

Le rendement absolu est évalué en fonction des objectifs énoncés dans notre plan d'affaires. Le rendement relatif est évalué en fonction du rendement de notre groupe de comparaison (se reporter à la page 52).

Le levier d'exploitation et le rendement des capitaux propres ne sont pas des termes définis en vertu des PCGR et pourraient ne pas être comparables à des termes similaires utilisés par d'autres institutions financières (se reporter à la page 89).

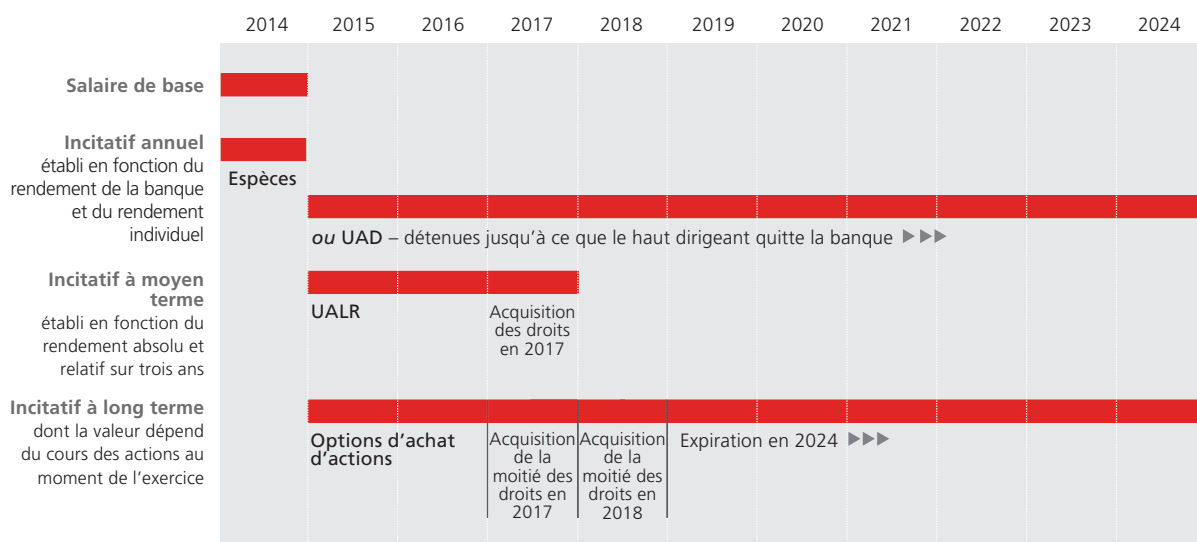
Indicateurs de rendement clés	Comment ils sont utilisés dans nos régimes d'intéressement	Comment ils soutiennent notre stratégie
<b>Paramètres financiers</b>		
Rendement des capitaux propres	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rendement absolu</li> </ul>	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en établissant un équilibre entre le risque et le rendement
Bénéfice par action	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rendement absolu</li> <li>Facteur d'ajustement en fonction du rendement relatif utilisant la croissance du bénéfice par action</li> </ul>	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en augmentant le bénéfice
Levier d'exploitation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rendement absolu</li> <li>Facteur d'ajustement en fonction du rendement relatif</li> </ul>	Réduction des coûts structureux en mesurant la différence entre la croissance des revenus et la croissance des charges
Revenus	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facteur d'ajustement en fonction du rendement relatif utilisant la croissance des revenus</li> </ul>	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en créant de nouvelles entreprises par rapport à celles de nos concurrents et en stimulant leur croissance
Bénéfice net	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facteur d'ajustement en fonction du rendement relatif utilisant la croissance du bénéfice net</li> </ul>	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en améliorant la croissance des profits par rapport à celle de nos concurrents
Rendement total pour les actionnaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rendement relatif</li> </ul>	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en mesurant le rendement de nos actions par rapport à celui de notre groupe de comparaison
<b>Paramètres non financiers</b>		
Engagement des salariés	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facteur d'ajustement</li> </ul>	Amélioration du leadership en mesurant l'engagement des salariés – les salariés qui sont plus engagés réussissent mieux et avec plus d'efficacité à fidéliser la clientèle
Fidélisation de la clientèle	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facteur d'ajustement</li> </ul>	Accent sur les clients en mesurant la fidélisation de la clientèle et notre succès à attirer de nouveaux clients

## METTRE L'ACCENT SUR LES RÉSULTATS À LONG TERME

en échelonnant la rémunération au fil du temps

Une tranche importante de la rémunération de la haute direction est différée et établie en fonction du cours de nos actions, ce qui constitue un aspect clé de la façon dont cette rémunération est structurée. Nous estimons qu'un investissement personnel à long terme dans la banque permet d'harmoniser les intérêts des hauts dirigeants avec ceux des actionnaires et encourage nos hauts dirigeants à prendre des décisions qui augmenteront la valeur pour les actionnaires avec le temps tout en les dissuadant de prendre des risques indus et excessifs.

La valeur ultime de nos incitatifs à long terme dépend de notre rendement à long terme. La tranche la plus importante de la rémunération versée aux hauts dirigeants est fondée sur des titres de capitaux propres, dont les droits s'acquèrent et qui sont versés sur une période de trois à 10 ans. Les hauts dirigeants peuvent également choisir de différer une partie ou la totalité de leur attribution incitative annuelle en recevant des unités d'actions différées (UAD) (se reporter à la page 63).



### Exigences en matière d'actionariat

Nos hauts dirigeants doivent détenir des titres de capitaux propres de la Banque Scotia pour que leurs intérêts soient harmonisés avec ceux de nos actionnaires. Les exigences en matière d'actionariat varient en fonction du niveau du poste qu'ils occupent, et nos plus hauts dirigeants doivent maintenir leur participation pendant un certain temps après qu'ils se sont retirés. Tous les membres de la haute direction visés ont satisfait à l'exigence en matière d'actionariat – se reporter aux profils des hauts dirigeants qui figurent aux pages 72 et suivantes.

Les hauts dirigeants nouvellement nommés ont trois ans pour satisfaire à l'exigence en matière d'actionariat qui s'applique à eux. Les hauts dirigeants qui sont promus à l'interne ont deux ans pour satisfaire aux exigences applicables à leur nouveau poste. Les actions ordinaires, UAD en cours, UALR et titres détenus aux termes de notre régime d'actionariat des salariés (RAS) sont tous pris en compte aux fins du respect de cette exigence.

	Exigence en matière d'actionariat
Chef de la direction	7x le salaire de base (les titres doivent être détenus pendant deux ans après que le haut dirigeant s'est retiré)
Chefs de groupe	4x le salaire de base (les titres doivent être détenus pendant un an après que le haut dirigeant s'est retiré)
Vice-présidents à la direction	3x le salaire de base
Vice-présidents principaux et directeurs généraux	De 1 à 2x le salaire de base

## ATTIRER ET GARDER À NOTRE SERVICE DES HAUTS DIRIGEANTS TALENTUEUX

en s'assurant que la rémunération est concurrentielle et harmonisée avec notre stratégie

Nos programmes sont conçus pour attirer, garder à notre service et motiver des hauts dirigeants de haut calibre afin d'atteindre nos objectifs. Nous comparons notre rémunération et le rendement à ceux de sociétés auxquelles nous livrons concurrence pour ce qui est des hauts dirigeants talentueux et des capitaux et qui sont comparables à nous sur les plans des activités, de la taille des revenus, du bénéfice net et de la capitalisation boursière.

Notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération comprend six des plus grandes institutions financières canadiennes, soit la Banque de Montréal, CIBC, la Banque Royale du Canada, la Banque TD, Financière Manuvie et Financière Sun Life. Nous comparons la rémunération totale cible des hauts dirigeants à celle des hauts dirigeants de ces sociétés à l'aide de données fournies par Le Groupe Hay Limitée (Groupe Hay), cabinet de services-conseils externe. La comparaison est fondée sur les fonctions, et tient compte de l'étendue et de la complexité relative des fonctions par rapport à celles du groupe de comparaison et porte notamment sur le salaire, les attributions incitatives, la rémunération totale et la composition de la rémunération. Cette information est examinée dans le cadre de notre processus de prise de décisions sur la rémunération (se reporter à la page 57).

Notre groupe de comparaison aux fins du rendement, que nous utilisons pour évaluer le rendement relatif de notre régime d'intéressement à moyen terme, comprend notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération auquel s'ajoute Corporation Financière Power. Corporation Financière Power ne participe pas au sondage du Groupe Hay.

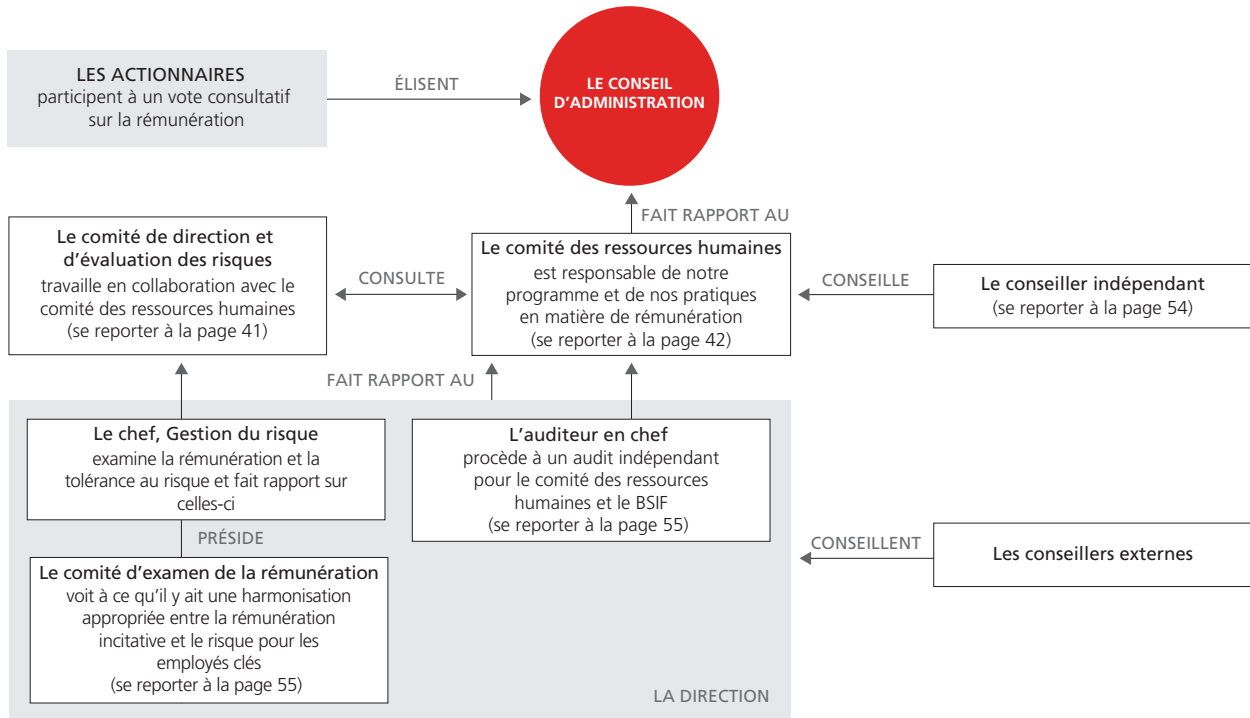
Le tableau ci-après comprend de l'information provenant de documents d'information publics pour l'exercice le plus récent. Les données relatives aux banques sont à jour au 31 octobre 2014. Les données relatives à Financière Manuvie, à Financière Sun Life et à Corporation Financière Power sont à jour au 31 décembre 2013.

	Groupe de comparaison aux fins de la rémunération	Groupe de comparaison aux fins du rendement	Revenus (G\$)	Bénéfice net (G\$)	Capitalisation boursière (G\$)	Salariés (milliers)
Banque de Montréal	x	x	16,7	4,3	53,0	46,8
CIBC	x	x	13,4	3,2	40,9	44,4
Banque Royale du Canada	x	x	34,1	9,0	115,4	73,5
Banque TD	x	x	30,0	7,9	102,3	81,1
Financière Manuvie	x	x	18,7	3,2	38,7	28,1
Financière Sun Life	x	x	13,9	0,9	22,9	28,5
Corporation Financière Power		x	28,8	1,9	25,6	n. d.
<b>Médiane</b>			<b>18,7</b>	<b>3,2</b>	<b>40,9</b>	<b>45,6</b>
<b>Banque Scotia</b>			<b>23,6</b>	<b>7,3</b>	<b>84,0</b>	<b>86,9</b>

## 2. Gouvernance de la rémunération

Le conseil d'administration est responsable de la rémunération versée aux hauts dirigeants à la Banque Scotia.

Le comité des ressources humaines est responsable de notre programme et de nos pratiques en matière de rémunération, et il travaille en collaboration avec le comité de direction et d'évaluation des risques lors de la prise de décisions au sujet de la rémunération. Il reçoit également les conseils d'un conseiller indépendant compétent.



### À PROPOS DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Le comité des ressources humaines est constitué de six administrateurs indépendants. Aucun de ses membres n'a été haut dirigeant de la Banque Scotia. La durée moyenne d'occupation du poste par les membres de ce comité est de 6,2 ans.

	Siège à ce comité depuis
John Kerr (président)	2004
Ronald Brenneman	2004
Thomas O'Neill	2014
Aaron Regent	2014
Indira Samarasekera	2009
Barbara Thomas	2007

Tous les membres de ce comité jouissent d'une vaste expérience acquise dans le cadre de postes de direction occupés au sein de sociétés ouvertes et fermées, d'établissements d'enseignement et d'autres entités et à titre d'administrateurs chevronnés. Le tableau ci-après indique les compétences que possèdent les administrateurs qui siègent au comité des ressources humaines en vue de gouverner et de surveiller efficacement notre programme de rémunération de la haute direction.

#### Membres du comité des ressources humaines

Indépendants	6 sur 6
Expérience dans la rémunération de hauts dirigeants	6 sur 6
Expérience dans la gouvernance	6 sur 6
Expérience dans la gestion du risque	3 sur 6
Expérience dans les ressources humaines	6 sur 6
Expérience à titre de président/chef de la direction	4 sur 6
Autres postes de haute direction	6 sur 6

#### Conseils indépendants

Le comité recourt aux services d'un conseiller tiers compétent au sujet des questions de rémunération pour s'assurer de prendre des décisions équitables et équilibrées, qui reflètent une perspective plus large. Le comité prend la décision finale en tenant compte des conseils qu'il a reçus. Il applique les politiques suivantes pour s'assurer que le conseiller dont il retient les services est et demeure indépendant :

- la direction ne peut recourir aux services du même conseiller;
- sa rémunération doit être communiquée à chaque réunion du comité conjointement avec une description détaillée de toutes ses activités connexes;
- le comité doit rencontrer le conseiller indépendant à chaque réunion en l'absence des membres de la direction.

Le comité retient les services de Frederic W. Cook & Co. Inc. (FWC) en qualité de conseiller indépendant depuis 2009.

Le tableau ci-après indique la rémunération versée à FWC au cours des exercices 2013 et 2014 pour les services suivants :

- un examen des pratiques de rémunération de la haute direction et de la structure du programme de rémunération;
- une analyse de la rémunération versée aux chefs de la direction d'organisations concurrentes;
- une analyse des tendances en matière de rémunération de la haute direction et des pratiques exemplaires en matière de gouvernance;
- un aperçu des niveaux et de la composition appropriés de la rémunération totale, compte tenu des pratiques et du rendement de la concurrence;
- un examen préalable des documents relatifs aux réunions afin de déterminer les autres questions dont le comité doit tenir compte lors de son évaluation des changements proposés à l'égard de notre programme de rémunération et de la structure des régimes.

	2014	2013
Honoraires liés à l'établissement de la rémunération de la haute direction	148 388 \$	130 901 \$
Autres honoraires	–	–
<b>Honoraires totaux</b>	<b>148 388 \$</b>	<b>130 901 \$</b>

FWC a confirmé que ces honoraires sont négligeables par rapport à ses revenus totaux. Par conséquent, ils n'ont aucune incidence sur son indépendance. FWC n'a fourni aucun autre service au comité ou au conseil au cours de l'un et l'autre de ces exercices.

#### SURVEILLANCE DU RISQUE DE RÉMUNÉRATION

Le comité des ressources humaines surveille le risque de rémunération à l'aide d'une structure organisationnelle efficace, d'un audit indépendant, d'une surveillance appropriée, de politiques exhaustives et de son pouvoir discrétionnaire. La surveillance du risque de rémunération est une composante importante de notre cadre de gestion du risque (se reporter à la page 28)

#### Structure organisationnelle

La rémunération pour les principales fonctions de gérance et de soutien (finances, gestion du risque, audit interne, conformité, affaires juridiques et ressources humaines) est liée au rendement global de la banque et non au rendement des secteurs d'exploitation qu'elles soutiennent.



Les chefs des fonctions de contrôle (finances, gestion du risque, audit interne et conformité) gèrent leurs groupes de façon indépendante des secteurs d'exploitation qu'ils soutiennent et c'est à eux qu'il revient de donner l'approbation finale en matière d'embauche, de rémunération et d'évaluation du rendement pour les postes clés.

### **Audit indépendant**

L'audit interne procède à un examen indépendant de nos programmes et pratiques en matière de rémunération chaque année et fait rapport à ce sujet au comité des ressources humaines. Les résultats sont également communiqués au BSIF. L'examen comprend :

- une évaluation du caractère approprié de tous les régimes et programmes de rémunération importants par rapport à nos objectifs organisationnels, à notre profil de risque ainsi qu'aux principes et aux normes du CSF;
- une évaluation du caractère approprié des paiements par rapport au risque;
- la rémunération des employés clés qui pourraient avoir une incidence importante sur le risque au moyen d'activités ou de politiques, ou qui gèrent des entreprises, des pays ou des régions importants (se reporter à la page 88).

L'auditeur en chef a présenté l'examen de 2014 au comité et confirmé que la Banque Scotia était en conformité avec la norme du CSF intitulée *Principles for Sound Governance Practices* et ses normes d'application à tous égards importants.

### **Surveillance de la direction**

Le comité d'examen de la rémunération repère les employés clés qui pourraient avoir une incidence importante sur le risque et examine leur rémunération afin d'assurer une harmonisation appropriée entre la rémunération incitative et le risque. Les employés clés comprennent les hauts dirigeants et les autres employés qui établissent des politiques ayant une incidence importante sur le risque de la banque ou gèrent des entreprises, des pays ou des régions importants. Le comité d'examen de la rémunération est présidé par le chef, Gestion du risque, qui tient le comité des ressources humaines au fait des activités du comité.

Le comité d'examen de la rémunération est constitué :

- du chef, Gestion du risque (président);
- de la chef, Ressources humaines;
- du vice-président à la direction et chef des affaires financières;
- de la vice-présidente à la direction, Affaires juridiques et Secrétariat général;
- du premier vice-président et auditeur en chef;
- du vice-président principal et chef, Conformité et application de la réglementation;
- du vice-président principal, Rétribution globale.

### **Pouvoir discrétionnaire**

Toutes les décisions concernant la structure des régimes de rémunération et la rémunération sont prises dans le contexte de notre tolérance au risque, compte tenu des ratios des fonds propres projetés dont il est question dans le rapport annuel sur la suffisance des fonds propres présenté au conseil.

Le régime incitatif annuel est ajusté en fonction du risque si le conseil estime qu'un risque excessif a été pris pour l'atteinte des résultats de l'exercice. Le chef, Gestion du risque fait rapport sur cette question directement au comité de direction et d'évaluation des risques ainsi qu'au comité des ressources humaines lors de leurs réunions conjointes.

Le conseil peut également user de son pouvoir discrétionnaire pour :

- réduire ou omettre d'effectuer un paiement aux termes du régime d'intéressement annuel si nos résultats sont sensiblement inférieurs aux attentes;
- ne pas octroyer d'attributions incitatives à moyen et à long terme ou ne pas en octroyer à des personnes en particulier;
- réduire la valeur de paiement d'attributions octroyées auparavant lorsque les droits afférents s'acquèrent à l'égard de toutes les personnes ou de certaines d'entre elles.

## **POLITIQUES CLÉS**

### **Politique en matière de rémunération**

Notre politique en matière de rémunération repose sur une philosophie en matière de rendement qui soutient notre priorité stratégique, stimule le rendement de la banque et aide la banque à créer et à maintenir une valeur pour les actionnaires. Notre politique en matière de rémunération énonce notamment notre démarche en matière de surveillance du risque de rémunération dans le cadre de la structure et du financement de nos régimes d'intéressement. Elle fait état des taux de report minimums pour les hauts dirigeants et les personnes qui ont une incidence importante sur le profil de risque de notre entreprise ainsi que notre structure de rémunération pour les personnes affectées aux fonctions de contrôle et de gérance.

### **Anticouverture**

Pour être admissibles à recevoir des attributions fondées sur des titres de capitaux propres, les hauts dirigeants sont tenus de déclarer qu'ils n'utiliseront pas des stratégies de couverture personnelles ou une assurance liée à la rémunération afin d'atténuer les effets de l'harmonisation avec le risque qui est intégrée à nos programmes de rémunération incitatifs. Il est interdit aux employés de réaliser des ventes à découvert ou d'utiliser des options d'achat ou de vente sur nos titres.

### **Opérations d'initiés**

Les hauts dirigeants doivent soumettre à l'approbation préalable de notre service de la conformité les opérations d'achat ou de vente à l'égard de nos titres, y compris l'exercice d'options d'achat d'actions. Les hauts dirigeants ne sont pas autorisés à effectuer des opérations de négociation durant nos périodes d'interdiction d'opérations.

### **Récupérations et renoncements**

Les hauts dirigeants seront tenus de renoncer à des attributions incitatives en cours et de rembourser la rémunération déjà versée en cas d'inexactitude importante dans nos résultats financiers, de prise de risques inappropriés, de non-respect des règles en matière de conformité ou de notre Code d'éthique ou de comportements inappropriés ayant entraîné des pertes, des amendes ou des pénalités importantes.

Les sommes suivantes peuvent être récupérées :

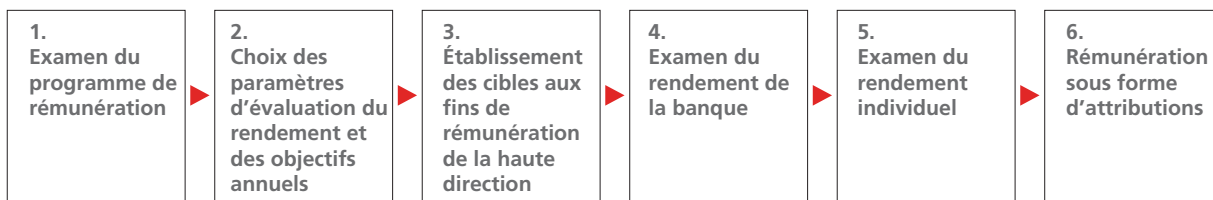
- les primes, commissions ou paiements en espèces reçus aux termes des régimes de rémunération différée;
- la rémunération à base de titres de capitaux propres, y compris les UALR, options d'achat d'actions et UAD en cours.

### 3. Processus de prise de décisions

Notre processus de rémunération fait appel à la direction, au comité des ressources humaines, au comité de la direction et d'évaluation des risques ainsi qu'aux conseils de conseillers tiers et il doit être approuvé ultimement par le conseil.

Toutes les décisions en matière de structure des programmes de rémunération et de rémunération sont prises dans le contexte de notre tolérance au risque.

Le chef, Gestion du risque fait rapport régulièrement au comité de direction et d'évaluation des risques et lui fait part de ses préoccupations. Ces rapports forment la base des ajustements apportés par le comité au montant global des incitatifs (se reporter à la page 55 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de la façon dont nous gérons et surveillons les décisions en matière de rémunération).



#### 1. Examen du programme de rémunération

La direction :

- examine le programme de rémunération, c'est-à-dire comment il soutient notre stratégie et il se compare à ceux de nos concurrents, à l'aide des données relatives au marché, de recherches et du point de vue des consultants externes (notamment Towers Watson & Co., le Groupe Hay, Mercer et McLagan Partners Inc.), qui fournissent à la direction des conseils et des indications sur la structure de nos régimes;
- présente ses recommandations au comité des ressources humaines.

Le comité des ressources humaines examine les recommandations conjointement avec le comité de direction et d'évaluation des risques ainsi que son conseiller indépendant, puis soumet des recommandations à l'approbation du conseil.

#### 2. Choix des paramètres d'évaluation du rendement et des objectifs annuels

La direction détermine les paramètres d'évaluation du rendement de la banque et les pondérations relatives aux régimes d'intéressement et fixe des objectifs pour la banque dans l'ensemble, chaque secteur d'exploitation et chaque pays. Ce processus consiste notamment à mettre à l'essai divers scénarios afin de comprendre le rendement dans différentes situations, pour s'assurer que les paramètres d'évaluation du rendement et les objectifs soutiennent une stratégie et reflètent la tolérance au risque de la banque (y compris les risques de crédit, de marché, d'exploitation, de réputation et autres – se reporter à la page 28).

Le comité des ressources humaines examine les paramètres d'évaluation du rendement avec le comité de direction et d'évaluation des risques, puis les soumet à l'approbation du conseil.

Le président et chef de la direction examine les objectifs annuels qui seront utilisés pour évaluer le rendement individuel de chaque haut dirigeant en s'assurant qu'ils soutiennent notre stratégie. Il soumet également à l'approbation du conseil ses propres objectifs annuels dans le contexte des objectifs et de la stratégie à long terme de la banque.

#### 3. L'établissement de cibles aux fins de rémunération de la haute direction

La direction établit la rémunération cible et elle a recommandé une rémunération variable pour l'équipe de haute direction, notamment les vice-présidents à la direction et les personnes qui occupent un poste supérieur et les hauts dirigeants des Services bancaires et marchés mondiaux, tout en examinant les données sur la rémunération comparable fournies par le Groupe Hay (se reporter à la page 52 pour obtenir des renseignements au sujet de notre groupe de comparaison aux fins de rémunération). La rémunération cible est généralement établie à un niveau correspondant à la médiane du marché.

Le comité des ressources humaines :

- examine la rémunération totale cible pour l'équipe de haute direction par rapport à celle du groupe de comparaison;
- examine plus particulièrement la rémunération des employés clés qui ont conclu des ententes de rémunération importantes ou sont assujettis à une réglementation dans des environnements différents;
- examine la rémunération totale cible du président et chef de la direction en tenant compte des conseils de son conseiller indépendant.

#### 4. Examen du rendement de la banque

La direction :

- évalue le rendement par rapport aux paramètres d'évaluation du rendement de la banque afin d'élaborer un coefficient de rendement opérationnel à l'égard des régimes d'intéressement (se reporter aux pages 68 et 69);
- procède à des simulations de crise, en examinant les sommes cumulées dans les régimes d'intéressement afin de déterminer la façon appropriée d'utiliser les fonds propres et de déterminer si le montant global des incitatifs devrait être ajusté compte tenu des risques de concentration, de hors-bilan ou de liquidité ou de tout autre risque potentiel;
- formule des recommandations au comité des ressources humaines.

Le comité des ressources humaines :

- examine la recommandation de la direction en collaboration avec le comité de direction et d'évaluation des risques;
- apporte des ajustements en fonction du risque à la recommandation du chef, Gestion du risque;
- soumet à l'approbation du conseil le coefficient de rendement de la banque relatif aux régimes d'intéressement.

Le conseil peut réduire le coefficient de rendement opérationnel en fonction de sa propre évaluation du risque, ce qui réduit le montant global des incitatifs. Il a également le pouvoir discrétionnaire de ramener le paiement à zéro si nous réalisons des résultats qui sont sensiblement inférieurs aux attentes.

#### 5. Examen du rendement individuel

Le comité d'examen de la rémunération examine le comportement et la rémunération des employés qui pourraient avoir une incidence importante sur le risque, et recommande toute réduction au président et chef de la direction.

Le président et chef de la direction examine le rendement et la rémunération des personnes qui relèvent directement de lui :

- il évalue le rendement des hauts dirigeants par rapport à leurs objectifs annuels;
- il recommande leur salaire, attributions incitatives annuelles et attributions incitatives sous forme de titres de capitaux propres en tenant compte du rendement passé, du potentiel futur et de la position sur le marché;
- il recommande leur rémunération pour l'exercice au comité des ressources humaines.

Le comité procède à une évaluation approfondie du rendement du président et chef de la direction en tenant compte de la mesure dans laquelle il nous a aidés à atteindre nos objectifs ainsi qu'à établir et à exécuter notre stratégie à long terme, notamment :

- nos objectifs en matière de rendement global;
- la mise en œuvre des stratégies du président et chef de la direction visant à accroître la valeur pour les actionnaires;
- l'atteinte des objectifs annuels du président et chef de la direction.

## 6. Rémunération sous forme d'attributions

Le comité des ressources humaines examine les recommandations relatives aux personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction, aux vice-présidents à la direction, aux hauts dirigeants de Services bancaires et marchés mondiaux, aux chefs des autres fonctions de contrôle et aux employés du Royaume-Uni qui sont régis par le code de la rémunération du Royaume-Uni, et y met la dernière main. Le conseil examine les recommandations et approuve les décisions concernant la rémunération de la haute direction.

Le comité des ressources humaines détermine la rémunération cible et réelle du président et chef de la direction, et la soumet à l'approbation du conseil. Le président et chef de la direction ne participe pas à l'établissement de sa propre rémunération. Le comité examine les rapports provenant de la direction ainsi que l'autoévaluation du président et chef de la direction et consulte son conseiller indépendant avant de faire sa recommandation au conseil.

Le conseiller indépendant du comité prépare une analyse détaillée aux fins d'examen par le comité lorsqu'il prend ses décisions au sujet de la rémunération du président et chef de la direction :

Analyse comparative horizontale :

- la rémunération cible et réelle des présidents et chefs de la direction des organisations faisant partie du groupe de comparaison aux fins de rémunération ainsi que les tendances et les pratiques de la concurrence sur le marché canadien en général.

Analyses de la rémunération verticales :

- une comparaison, à l'aide d'un ratio de rémunération, de la rémunération du président et chef de la direction par rapport au revenu familial canadien médian;
- la rémunération du président et chef de la direction par rapport au bénéfice net de la banque.

Une fois ces examens effectués, le comité soumet la rémunération du président et chef de la direction à l'approbation du conseil. Se reporter à la page 72 pour obtenir des détails au sujet de la rémunération versée à M. Porter en 2014.

## 4. Éléments du programme

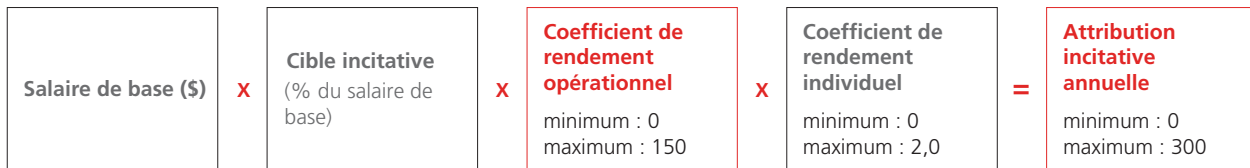
Le programme de rémunération de la haute direction comprend une rémunération directe (salaire de base et régimes d'intéressement annuel ainsi qu'à moyen et à long terme) et une rémunération indirecte (prestations de retraite, avantages sociaux et avantages indirects).

	Composante	But	Forme	Période d'évaluation du rendement	Profil de rémunération à risque
<b>Rémunération directe</b>					
<b>Fixe</b>	Salaire de base	Rémunère les hauts dirigeants qui se sont acquittés de leurs responsabilités quotidiennes, y compris leurs compétences en matière de leadership et de direction	Espèces	Un an	Sans risque
<b>Variable</b>	Régime d'intéressement annuel (se reporter à la page 61)	Récompense les hauts dirigeants qui atteignent les objectifs annuels de la banque (financiers et non financiers) et leurs objectifs annuels individuels	Espèces ou UAD qui sont rachetées en espèces au moment où le haut dirigeant quitte la banque (se reporter à la page 63)	Un an	Risque modéré
	Rémunération différée (se reporter à la page 64)	La rémunération incitative à moyen terme récompense les hauts dirigeants qui ont créé une valeur pour les actionnaires soutenue sur trois ans et atteint certains objectifs de rendement de la banque	UALR	Trois ans	Risque important
		La rémunération incitative à long terme récompense les hauts dirigeants qui ont créé une valeur soutenue pour les actionnaires sur une période de trois à dix ans et harmonise leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires	Options d'achat d'actions	Jusqu'à 10 ans	Risque important
	Programme d'intéressement des Services bancaires et marchés mondiaux (se reporter à la page 65)	Récompense les hauts dirigeants œuvrant sur les marchés financiers qui ont atteint les objectifs annuels des Services bancaires et marchés mondiaux, qui sont liés aux objectifs généraux de la banque	Espèces et une combinaison d'UALR et d'options d'achat d'actions (se reporter à la rémunération différée)	Un an De trois à dix ans	Risque modéré Risque important
<b>Rémunération indirecte</b>					
	Prestations de retraite	Fournissent une source importante de revenu de retraite  Se reporter à la page 83 pour obtenir de plus amples renseignements	Régimes à prestations déterminées (participation contributive ou non contributive)  Régime de retraite complémentaire (non agréé et non capitalisé, à l'intention de certains hauts dirigeants)	Évaluation continue	Sans risque
	Avantages sociaux	Contribuent à la santé et au bien-être des salariés  Les hauts dirigeants bénéficient des avantages sociaux selon les mêmes modalités que les autres salariés  Varient en fonction du niveau et du marché local	Assurance vie collective, assurance en cas de décès ou de mutilation par accident, assurance invalidité et assurance santé et dentaire complémentaire  Régime d'actionariat des salariés (la Banque Scotia verse une cotisation supplémentaire correspondant à 50 % de la cotisation du salarié, jusqu'à concurrence d'un certain plafond)	Évaluation continue	Sans risque
	Avantages indirects	Fournissent des avantages concurrentiels  Varient en fonction du niveau	Allocation fixe annuelle versée trimestriellement (avantage imposable)	Évaluation continue	Sans risque

## À PROPOS DU RÉGIME D'INTÉRESSEMENT ANNUEL

<b>But</b>	Récompenser le rendement annuel de manière à soutenir notre plan stratégique
<b>Qui participe</b>	Tous les salariés admissibles, y compris les hauts dirigeants (les Services bancaires et marchés mondiaux ont leur propre régime d'intéressement annuel – se reporter à la page 65)
<b>Comment nous établissons l'attribution</b>	Le montant de l'attribution dépend de la cible incitative du haut dirigeant, du coefficient de rendement opérationnel et du coefficient de rendement individuel du haut dirigeant (se reporter ci-après)
<b>Coefficients de rendement</b>	<p>Le coefficient de rendement opérationnel est calculé à l'aide des mêmes paramètres financiers et non financiers que ceux que nous utilisons pour évaluer le rendement de la banque :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>le rendement absolu est évalué en fonction des objectifs énoncés dans notre plan d'affaires;</li> <li>le rendement relatif est évalué en fonction du rendement relatif des banques qui font partie de notre groupe de comparaison aux fins du rendement (se reporter à la page 52).</li> </ul> <p>Le coefficient de rendement individuel dépend du rendement du haut dirigeant par rapport aux objectifs annuels établis au début de l'exercice.</p>
<b>Païement</b>	Espèces ou UAD qui sont rachetées en espèces lorsque le haut dirigeant quitte la banque (se reporter ci-après)
<b>Renonciation et récupérations</b>	Possibilité de renonciation ou de récupération dans certaines situations (se reporter aux pages 56 et 85 pour obtenir des détails à ce sujet)

### Comment nous établissons l'attribution



Fixée au début de l'exercice.

Varie en fonction du niveau du poste occupé, du marché local et parfois des fonctions exercées.

Détermine le montant global des incitatifs.

Fondé sur notre rendement par rapport aux mêmes paramètres financiers et non financiers que ceux que nous utilisons pour évaluer le rendement de la banque.

Le comité peut apporter à son gré des ajustements.

Se reporter à la rubrique *Calcul du coefficient de rendement opérationnel* ci-après pour obtenir des détails à ce sujet.

Détermine la quote-part du montant global des incitatifs de chaque haut dirigeant.

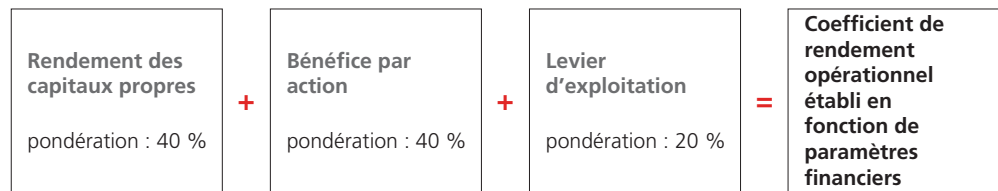
Fondé sur le rendement du haut dirigeant par rapport à des objectifs individuels établis au début de l'exercice.

## Calcul du coefficient de rendement opérationnel

Nous calculons le coefficient de rendement opérationnel en trois étapes.

### 1. Évaluation du rendement en fonction de paramètres financiers

Premièrement, nous calculons un coefficient de rendement préliminaire fondé sur le rendement évalué en fonction de paramètres financiers.



**Priorité stratégique**  
Accroître la valeur pour les actionnaires grâce à un équilibre entre le risque et le rendement

**Pourquoi c'est important**  
Mesure l'efficacité avec laquelle nous réalisons des profits pour le compte de nos actionnaires

**Priorité stratégique**  
Accroître la valeur pour les actionnaires en augmentant le bénéfice

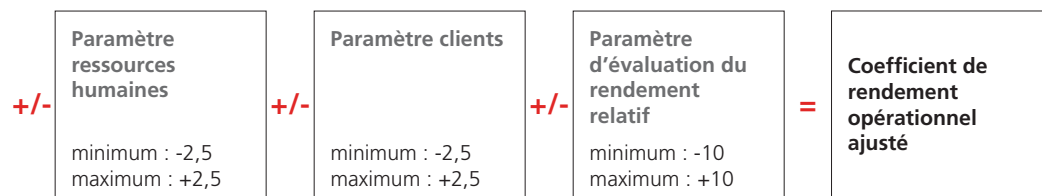
**Pourquoi c'est important**  
Évalue notre rentabilité déterminée par la hausse du bénéfice net réalisé pour les porteurs d'actions ordinaires

**Priorité stratégique**  
Réduire les coûts structureux

**Pourquoi c'est important**  
Mesure la différence entre le taux de croissance des revenus totaux et le taux de croissance des charges d'exploitation

### 2. Ajustement en fonction du rendement évalué d'après des paramètres non financiers et des paramètres d'évaluation du rendement relatif

Puis, nous ajustons le coefficient à la hausse ou à la baisse en fonction de notre rendement par rapport à des paramètres non financiers et à des paramètres d'évaluation du rendement relatif.



**Priorité stratégique**  
Améliorer le leadership

**Pourquoi c'est important**  
Mesure l'engagement des salariés – les salariés plus engagés réussissent mieux et avec plus d'efficacité à fidéliser la clientèle

**Priorité stratégique**  
Accent sur les clients

**Pourquoi c'est important**  
Évalue le taux de fidélisation de la clientèle et notre succès à attirer de nouveaux clients

**Priorité stratégique**  
Accroître la valeur pour les actionnaires par rapport à celle de notre groupe de comparaison

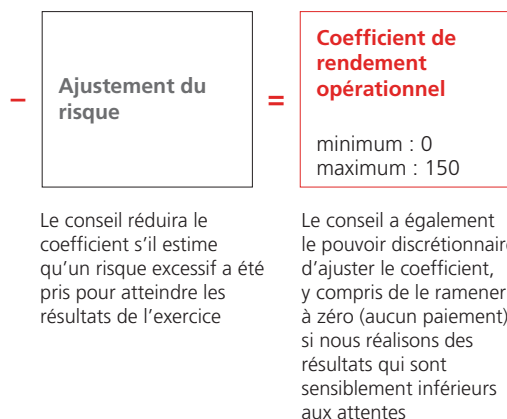
**Pourquoi c'est important**  
Mesure notre rendement par rapport à celui des banques faisant partie de notre groupe de comparaison aux fins du rendement (se reporter à la page 52) en fonction :

- de la croissance du bénéfice net;
- de la croissance du bénéfice par action;
- de la croissance des revenus;
- du levier d'exploitation.



### 3. Ajustements finaux apportés par le conseil

Finalement, le conseil procède à une évaluation du risque avec le comité de direction et d'évaluation des risques et le chef, Gestion du risque.



### Recevoir des UAD au lieu d'une somme en espèces

Nous permettons aux vice-présidents principaux et aux personnes qui occupent un poste supérieur de différer une partie ou la totalité de leur rémunération incitative annuelle en recevant des UAD plutôt qu'une somme en espèces en tant que moyen supplémentaire d'harmoniser leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires. Les hauts dirigeants doivent détenir leurs UAD jusqu'à ce qu'ils quittent la banque.

Comment cela fonctionne-t-il :

- Les hauts dirigeants doivent décider au cours du premier mois de l'exercice s'ils veulent recevoir leur attribution sous forme d'UAD plutôt qu'en espèces.
- Nous convertissons l'attribution en UAD à la fin de l'exercice à l'aide du cours de nos actions ordinaires à la TSX au début de l'exercice, au moment où le haut dirigeant a effectué le choix de recevoir les UAD. Cela signifie que le haut dirigeant s'expose à une hausse ou à une baisse de ses titres, selon le rendement de nos actions au cours de l'exercice.
- Les UAD confèrent des équivalents de dividendes qui correspondent aux dividendes versés sur nos actions ordinaires.
- Les hauts dirigeants doivent faire racheter les UAD d'ici la fin de l'année civile qui suit l'année durant laquelle ils quittent la banque.

Les hauts dirigeants qui ont décidé de recevoir leur rémunération incitative annuelle pour 2015 sous forme d'UAD verront leur attribution convertie en UAD à l'aide du cours de clôture de nos actions à la TSX le 3 novembre 2014, soit 68,78 \$.

### Rendement de nos actions en 2014

Le cours de nos actions au moment où les hauts dirigeants ont choisi de recevoir leur attribution pour 2014 sous forme d'UAD s'établissait à 63,70 \$ (1<sup>er</sup> novembre 2013, soit le premier jour de bourse de l'exercice 2014).

Le cours de nos actions s'établissait à 65,09 \$ le 19 décembre 2014, soit au moment où nous avons converti l'attribution en UAD, ce qui représente une hausse de valeur de 2,2 %.

## À PROPOS DE LA RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE

<b>But</b>	Récompenser un rendement élevé soutenu sur une période de trois à dix ans et harmoniser les intérêts des hauts dirigeants avec ceux des actionnaires
<b>Comment nous déterminons l'attribution</b>	Le montant de l'attribution est fondé sur le rendement soutenu de chaque haut dirigeant durant l'exercice, son potentiel de leadership, tel que défini dans le plan des ressources affectées au leadership de la banque, et leur cible de rémunération. L'attribution est prospective, de sorte que le comité des ressources humaines ne tient pas compte de la valeur des attributions que le haut dirigeant a reçues au cours d'exercices précédents au moment de déterminer les nouveaux octrois.
<b>Forme d'attribution</b>	La rémunération différée est fondée sur des titres de capitaux propres et attribuée à nos membres de la haute direction visés comme suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 70 % sous forme d'UALR (incitatif à moyen terme);</li> <li>• 30 % sous forme d'options d'achat d'actions (incitatif à long terme).</li> </ul>
<b>Renonciation et récupérations</b>	Peut faire l'objet d'une renonciation ou être récupérée dans certaines situations (se reporter aux pages 56 et 85 pour obtenir de plus amples détails à ce sujet).

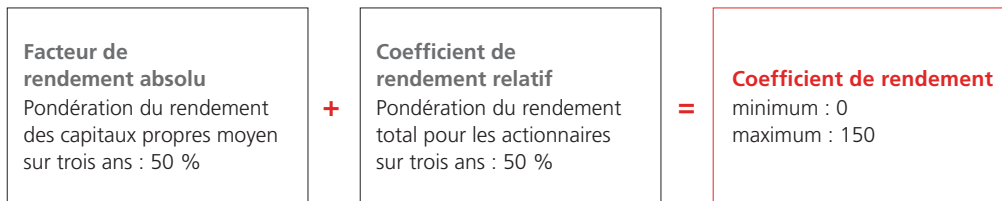
	<b>Incitatif à moyen terme</b>	<b>Incitatif à long terme</b>
<b>But</b>	Récompenser les hauts dirigeants qui ont créé une valeur pour les actionnaires soutenue sur une période de trois ans et atteint certains objectifs de rendement de la banque.	Garder au service de la banque des hauts dirigeants, les récompenser pour avoir créé une valeur pour les actionnaires soutenue sur une période de trois à dix ans et harmoniser leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires.
<b>Qui participe</b>	Les vice-présidents et les personnes occupant un poste supérieur	Les vice-présidents principaux et les personnes occupant un poste supérieur
<b>Forme d'attribution</b>	UALR  Le montant de l'attribution est converti en UALR le premier jour d'une période d'autorisation des opérations qui suit la publication de nos résultats financiers de fin d'exercice à l'aide du cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de 20 jours prenant fin le dernier jour de bourse précédant la date d'octroi. Les UALR donnent droit à des équivalents de dividendes.	Options d'achat d'actions  Le montant de l'attribution est converti en options le premier jour d'une période d'autorisation des opérations suivant la publication de nos résultats financiers de fin d'exercice à l'aide de la valeur de rémunération estimative de nos actions ordinaires à la date d'octroi.  Le prix d'exercice correspond soit au cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le jour de bourse précédant la date d'octroi, soit au cours moyen pondéré en fonction du volume pour la période de cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'octroi (selon le plus élevé des deux).  Le prix des options ne peut être modifié aux fins d'échange contre des options dont le prix est inférieur.  Les options ne peuvent être vendues à un tiers – elles ne peuvent être transférées qu'à un bénéficiaire ou à un représentant personnel si le porteur décède.  Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de notre régime d'options d'achat d'actions aux pages 82 et suivantes.
<b>Acquisition des droits et paiement</b>	Les UALR sont versées à la fin d'une période de trois ans compte tenu de notre rendement (se reporter aux détails ci-après). Les unités dont les droits sont acquis sont versées en espèces.  La somme que le haut dirigeant reçoit dépend du nombre d'unités dont les droits s'acquiescent et du cours de nos actions au moment de l'acquisition : <ul style="list-style-type: none"> <li>• le nombre d'unités dont les droits s'acquiescent est établi en fonction du coefficient de rendement (se reporter ci-après);</li> <li>• les unités dont les droits sont acquis sont converties en espèces à l'aide du cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de 20 jours de bourse prenant fin le jour précédant le premier jour de la période d'autorisation des opérations d'initiés suivant la date d'acquisition;</li> <li>• les paiements sont effectués au plus tard le 31 décembre de l'année durant laquelle les droits afférents aux unités s'acquiescent et des retenues d'impôt s'appliquent.</li> </ul>	Depuis décembre 2014, les droits afférents à la moitié des options s'acquiescent à la date du troisième anniversaire de l'octroi et les droits afférents à la moitié d'entre elles, à la date du quatrième anniversaire de l'octroi (les droits afférents aux options attribuées avant cette date s'acquiescent à raison de 25 % chaque année sur quatre ans à compter de la date du premier anniversaire de l'octroi).  Les hauts dirigeants peuvent exercer leurs options après l'acquisition des droits y afférents.  La somme que le haut dirigeant reçoit dépend du cours de nos actions au moment de l'exercice des options.  Les options octroyées avant décembre 2009 peuvent comprendre un droit à l'appréciation des actions (DAA). Le porteur peut exercer l'option ou le DAA en échange d'une somme en espèces correspondant à la valeur du gain réalisé sur l'option (le DAA n'est pas dilutif).  Des retenues d'impôt et frais d'opérations s'appliquent.  Les options expirent après 10 ans. Si une date d'expiration d'une option tombe durant une période d'interdiction des opérations d'initiés (ou dans les 10 jours ouvrables suivant une telle période), elle sera automatiquement reportée au dixième jour ouvrable suivant la fin de la période d'interdiction.

## Comment nous calculons le coefficient de rendement aux fins de l'incitatif à moyen terme

Le coefficient de rendement détermine le nombre d'unités dont les droits seront acquis à la fin de la période de trois ans. Il varie de 0 à 150 pour les vice-présidents à la direction et les personnes qui occupent un poste supérieur.

Nous le calculons à l'aide des mêmes paramètres financiers que ceux que nous utilisons pour évaluer le rendement de la banque :

- le rendement absolu est évalué en fonction des objectifs énoncés dans notre plan d'affaires;
- le rendement relatif est évalué en fonction du rendement de notre groupe de comparaison (se reporter à la page 52).



**Objectif :** accroître la valeur pour les actionnaires en établissant un équilibre entre le risque et le rendement

### Pourquoi c'est important

Mesure l'efficacité avec laquelle nous réalisons des profits pour le compte de nos actionnaires et constitue un indicateur solide de notre rendement annuel global.

**Objectif :** accroître la valeur pour les actionnaires évaluée en fonction du rendement de nos actions par rapport à celui de notre groupe de comparaison

### Pourquoi c'est important

Évalue l'appréciation du cours de nos actions par rapport à celui de notre groupe de comparaison aux fins du rendement (se reporter à la page 52).

Le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster le coefficient de rendement à la hausse ou à la baisse ou éliminer le paiement entièrement d'après son évaluation du rendement et du risque.

## AU SUJET DU PROGRAMME D'INTÉRESSEMENT DES SERVICES BANCAIRES ET MARCHÉS MONDIAUX

<b>But</b>	Récompenser le rendement annuel d'une manière qui soutient notre plan stratégique
<b>Qui participe</b>	Les employés affectés au service à la clientèle des Services bancaires et marchés mondiaux, y compris le chef de groupe
<b>Comment nous déterminons l'attribution</b>	Le montant de l'attribution dépend du rendement individuel, du rendement du secteur d'exploitation, du rendement des Services bancaires et marchés mondiaux et de la rémunération versée pour le poste établie en fonction de celle de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération (se reporter à la page 52).
<b>Coefficients de rendement</b>	Le montant global des incitatifs tient compte de ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>• le bénéfice net après impôts et les paiements incitatifs des Services bancaires et marchés mondiaux;</li> <li>• une fourchette qui varie en fonction du pourcentage des profits que les sociétés du groupe de comparaison sur le marché attribuent généralement au montant global des incitatifs;</li> <li>• l'évaluation faite par la haute direction de la viabilité du rendement de chaque secteur d'exploitation;</li> <li>• le rendement global de la banque évalué en fonction des paramètres financiers de la banque aux termes du régime d'intéressement annuel, qui peuvent avoir une incidence sur au plus 10 % du montant global des incitatifs annuels des Services bancaires et marchés mondiaux.</li> </ul>
<b>Ajustements en fonction du risque</b>	Le chef, Gestion du risque examine le montant global des primes afin de déterminer si des ajustements supplémentaires en fonction du risque sont requis et il fait des recommandations à ce sujet au comité. Le comité soumet à l'approbation du conseil le montant global des primes.

<b>Paiement</b>	Une combinaison d'espèces et de rémunération différée, qui varie en fonction du niveau :			
		<b>Espèces</b>	<b>Différée</b>	<b>Forme de la rémunération différée</b>
	Chef de groupe	40 %	60 %	UALR (70 %) Options d'achat d'actions (30 %)
	Hauts dirigeants	50 %	50 %	UALR
Directeurs généraux	60 % – 70 %	30 % – 40 %	UALR	
<b>Renonciation et récupérations</b>	Peut faire l'objet d'une renonciation ou être récupéré dans certaines situations (se reporter aux pages 56 et 85 pour obtenir de plus amples détails à ce sujet).			

## 5. Décisions en matière de rémunération en 2014

### RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE VERSÉE EN 2014

	Rémunération variable				2014		
	Salaire de base (\$)	Incitatif annuel		Options d'achat d'actions (\$)	Rémunération directe totale (\$)	% variable	% différé
		Espèces (\$)	Rémunération différée UALR (\$)				
Brian Porter	1 000 000	2 370 000	3 850 000	1 650 000	8 870 000	89 %	70 %
Sean McGuckin	500 000	630 000	1 169 000	501 000	2 800 000	82 %	73 %
Michael Durland	550 000	2 980 000	3 129 000	1 341 000	8 000 000	93 %	60 %
Christopher Hodgson	550 000	770 000	1 680 000	720 000	3 720 000	85 %	76 %
Anatol von Hahn	550 000	710 000	1 470 000	630 000	3 360 000	84 %	75 %

Se reporter aux profils des hauts dirigeants qui figurent aux pages 72 et suivantes pour une analyse détaillée de la rémunération de chaque membre de la haute direction visé pour l'exercice.

Les salaires de base de MM. Porter et McGuckin ont été haussés en 2014 du fait que leurs responsabilités ont augmenté par rapport à celles de 2013. M. Porter a été nommé président et chef de la direction et les responsabilités de M. McGuckin ont augmenté lorsque M. Marwah, ancien vice-président du conseil et chef de l'exploitation, s'est retiré. Les salaires de base des autres membres de la haute direction visés n'ont pas changé.

Les attributions incitatives annuelles sont fondées sur le coefficient de rendement opérationnel et sur le rendement individuel. Nous analysons le coefficient de rendement opérationnel ci-après. Vous trouverez une analyse du rendement individuel de chaque membre de la haute direction visé dans les profils des hauts dirigeants.

La rémunération différée (constituée à 70 % d'UALR et à 30 % d'options d'achat d'actions) est attribuée en fonction du rendement soutenu de chaque haut dirigeant durant l'exercice, de son potentiel de leadership tel que défini dans le plan des ressources attribuées au leadership de la banque et de sa cible de rémunération. Se reporter aux pages 64 et 65 pour obtenir de plus amples détails à ce sujet.

- Les droits afférents aux UALR s'acquerront le 30 novembre 2017. La somme que les hauts dirigeants recevront dépendra du nombre d'unités dont les droits s'acquerront et du cours de nos actions. Le nombre d'unités dont les droits s'acquerront sera établi par le coefficient de rendement, qui sera calculé en fonction de notre rendement des capitaux propres absolu et du rendement total pour les actionnaires relatif sur la période de trois ans. Les unités dont les droits ont été acquis sont versées en espèces.
- Les droits afférents aux options s'acquerront en décembre 2017 et 2018 et expireront en 2024. Les hauts dirigeants seront en mesure d'exercer leurs options une fois que ces droits auront été acquis. La somme qu'ils recevront dépendra du cours de nos actions au moment de l'exercice.

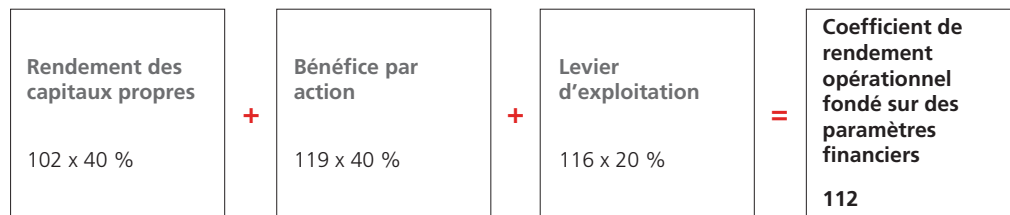
### ATTRIBUTION INCITATIVE ANNUELLE EN 2014

Nous avons utilisé trois paramètres pour calculer le coefficient de rendement opérationnel de l'ensemble de la banque aux fins de l'incitatif annuel : un coefficient fondé sur des paramètres financiers, un ajustement fondé sur le rendement par rapport à des paramètres non financiers et relatifs, ainsi qu'un ajustement final apporté par le conseil compte tenu du risque et d'autres éléments. Vous trouverez une analyse détaillée de ce processus, des raisons pour lesquelles nous utilisons ces paramètres et de la manière dont ils sont liés à notre stratégie à la page 50.

Les formules ci-après vous indiquent que le coefficient de rendement de l'ensemble de la banque cette année est de 113 comparativement à 125 l'an dernier. Cette baisse est attribuable aux raisons suivantes :

- nous avons excédé nos cibles financières pour 2014 pour l'ensemble des trois paramètres financiers, mais dans une moindre mesure qu'en 2013. Cela a eu pour effet de réduire le coefficient, qui figure dans l'échelle d'évaluation ci-après. Notre objectif en matière de rendement des capitaux propres est inférieur à celui de l'exercice précédent en raison de la hausse importante des exigences en matière de fonds propres réglementaires. Se reporter à la page 18 de notre rapport annuel pour une analyse de nos résultats comparativement à ceux de 2013;
- le paramètre ressources humaines évalue l'engagement des salariés compte tenu du score de 47 % obtenu à ce titre en 2013. Les résultats de cette année ont excédé de 2 % nos résultats de 2013 et se situaient dans la tranche supérieure de 10 % des institutions financières ayant participé au sondage indépendant. Il en résulte un ajustement maximum de +2,5;
- notre paramètre clients évalue notre rendement par rapport aux cibles en matière de fidélisation de la clientèle. Cette année, nous avons raté nos cibles ambitieuses dans deux de nos quatre secteurs d'exploitation. Cependant, l'un des secteurs d'exploitation a presque atteint sa cible. Il en est résulté un ajustement à la baisse de -1,5;
- notre rendement global par rapport à celui de notre groupe de comparaison se situait dans la moyenne, ce qui n'a entraîné aucun ajustement à la hausse ou à la baisse. La comparaison a été effectuée à l'aide du bénéfice ajusté publié par notre groupe de comparaison;
- aucun ajustement négatif n'a été effectué en fonction du risque cette année. Le chef, Gestion du risque a dirigé un examen d'éléments liés au risque séparément des mécanismes déjà intégrés aux régimes afin de déterminer si un ajustement supplémentaire compte tenu du risque était requis (se reporter à la page 55 pour obtenir de plus amples détails au sujet de ce processus) et il a conclu que la banque avait exercé ses activités dans le respect de sa tolérance au risque et qu'aucun ajustement n'était requis.

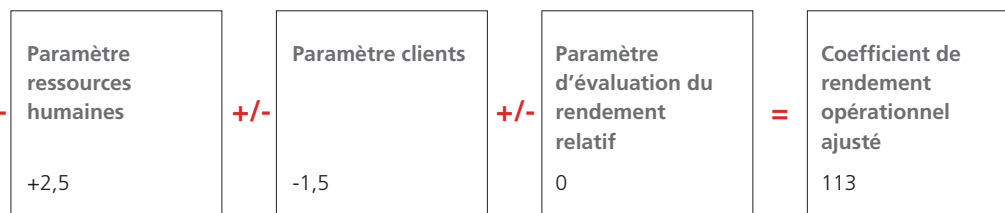
**1. Rendement par rapport aux paramètres financiers**



Échelle d'évaluation	seuil	cible	maximum	réel
	50	100	150	
Rendement des capitaux propres	13,8 %	15,34 %	16,9 %	15,41 % ► <b>102</b>
Bénéfice par action	5,05 \$	5,31 \$	5,58 \$	5,41 \$ ► <b>119</b>
Levier d'exploitation	-4,7 %	0,3 %	5,3 %	1,9 % ► <b>116</b>

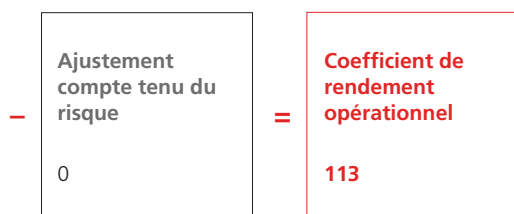
Le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour réduire ou éliminer un paiement si nos résultats sont sensiblement inférieurs aux attentes. Nous avons évalué le rendement aux fins de rémunération après ajustement pour tenir compte des éléments non récurrents (se reporter à la page 44). Ces ajustements ont eu une incidence sur les cibles et les résultats. Les résultats ajustés et les termes connexes ne sont pas des termes définis en vertu des PCGR et pourraient ne pas être comparables à des termes similaires utilisés par d'autres institutions financières (se reporter à la page 89).

2. Ajustement en fonction du rendement évalué par rapport à des paramètres d'évaluation du rendement non financiers et relatifs



Échelle d'évaluation	seuil -2,5	cible +1,5	maximum +2,5	réel
<b>Paramètre ressources humaines</b> Rendement de la banque et des secteurs d'exploitation comparativement au score de 47 % obtenu au titre de l'engagement des salariés en 2013	1 % de moins qu'en 2013	tranche supérieure de 10 % des institutions financières ayant participé au sondage	1 % de plus qu'en 2013	tranche supérieure de 10 % et 2 % de plus qu'en 2013 ▶ <b>+2,5</b>
<b>Paramètre clients</b> Rendement des secteurs d'exploitation comparativement à la cible en matière de fidélisation de la clientèle	au moins 2 cibles manquées	3 sur 4 ont atteint la cible	4 sur 4 ont atteint la cible	deux des quatre secteurs d'exploitation ont atteint la cible, un l'a presque atteint ▶ <b>-1,5</b>
<b>Paramètre d'évaluation du rendement relatif</b> Rendement de la banque comparativement au rendement de notre groupe de comparaison (se reporter à la page 52)	les quatre paramètres se situent au quatrième ou au cinquième rang	rendement équivalant à celui du groupe de comparaison	les quatre paramètres se situent au premier ou au deuxième rang	rendement équivalant à celui du groupe de comparaison compte tenu du bénéfice ajusté qu'il a publié : croissance du bénéfice net : 3 <sup>e</sup> croissance du bénéfice par action : 3 <sup>e</sup> croissance des revenus : (égalité) 3 <sup>e</sup> levier d'exploitation : 1 <sup>er</sup> ▶ <b>0</b>

3. Ajustements finaux apportés par le conseil



### PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS D'UALR EN 2011

Les droits afférents aux UALR que nous avons attribués aux membres de la haute direction visés en 2011 ont été acquis le 30 novembre 2014 (la fin de la période d'évaluation du rendement de trois ans au titre des UALR). Les paiements ont été effectués en décembre 2014.

Le tableau ci-après indique comment nous avons calculé le paiement des UALR.

- La somme que les hauts dirigeants ont reçue était fondée sur le nombre d'unités dont les droits ont été acquis et le cours de nos actions au moment de l'acquisition;
- Le nombre d'unités dont les droits ont été acquis a été établi en fonction du coefficient de rendement, qui a été calculé d'après notre rendement absolu et relatif sur la période de trois ans (se reporter ci-après pour obtenir de plus amples détails à ce sujet);
- Des équivalents de dividendes ont été reçus à titre d'unités supplémentaires payées selon le même calendrier que les dividendes versés sur nos actions ordinaires durant la période d'acquisition;
- Le prix d'acquisition correspondait au cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de 20 jours prenant fin le 5 décembre 2014, soit le jour précédant le premier jour de la période d'autorisation des opérations d'initiés après la date d'acquisition;
- La différence entre la valeur d'octroi et la valeur de paiement représente l'harmonisation avec l'expérience de nos actionnaires étant donné qu'elle comprend l'incidence du réinvestissement de dividendes et de la croissance du cours des actions depuis l'octroi, en plus du coefficient de rendement.

	Nombre d'UALR octroyées en 2011		Nombre d'équivalents de dividendes reçus		Nombre total d'UALR	Coefficient de rendement %		Prix d'acquisition (\$)		Valeur de paiement à l'acquisition (\$)	Valeur d'octroi (\$)	Différence entre la valeur d'octroi et la valeur de paiement	
Brian Porter	24 866	+	3 144	=	28 010	x	89	x	69,14	=	1 723 593	1 250 000	38 %
Sean McGuckin	8 793	+	1 112	=	9 904	x	95	x	69,14	=	650 550	442 000	47 %
Michael Durland	42 769	+	5 408	=	48 177	x	89	x	69,14	=	2 964 581	2 150 000	38 %
Christopher Hodgson	19 893	+	2 516	=	22 408	x	89	x	69,14	=	1 378 875	1 000 000	38 %
Anatol von Hahn	12 134	+	1 534	=	13 669	x	89	x	69,14	=	841 114	610 000	38 %

### Comment nous avons calculé le coefficient de rendement

Nous avons utilisé deux paramètres pour calculer le coefficient de rendement aux fins du paiement des UALR : le rendement absolu par rapport au rendement des capitaux propres sur trois ans cibles et notre rendement total pour les actionnaires comparativement à celui de notre groupe de comparaison sur la période de trois ans. Vous trouverez à la page 50 des renseignements supplémentaires au sujet des raisons pour lesquelles nous utilisons ces paramètres et de la manière dont ils sont liés à notre stratégie.

Cette année, le coefficient de rendement est inférieur à 100, soit 89, étant donné que le coefficient de rendement relatif a réduit l'effet du coefficient de rendement absolu (se reporter ci-après pour obtenir de plus amples détails à ce sujet). Le résultat combiné est que les hauts dirigeants ont reçu moins d'UALR, conformément à notre rendement au cours des trois années depuis l'attribution initiale. Il y a lieu de préciser que notre rendement total pour les actionnaires sur cinq ans était supérieur à la médiane du groupe de comparaison (se reporter à la page 78).

Le coefficient de rendement de M. McGuckin est légèrement supérieur étant donné que ses UALR lui ont été octroyées alors qu'il était vice-président principal et qu'une fourchette de coefficients de rendement différente est associée à ce poste.

#### Coefficient de rendement absolu

Le coefficient de rendement absolu correspond à notre rendement des capitaux propres moyens sur trois ans (le bénéfice net moins les dividendes sur les actions privilégiées, exprimé en pourcentage de l'avoir des porteurs d'actions ordinaires moyen). Le rendement des capitaux propres est évalué chaque année en fonction de cibles annuelles qui sont conformes à la cible du bénéfice prévu dont il est question dans le régime d'intéressement annuel. Les résultats inférieurs à un certain seuil se voient attribuer un coefficient de rendement de zéro.

Le coefficient de rendement absolu utilise le rendement des capitaux propres publié, tel que précisé au moment où les attributions ont été octroyées en 2011. Il reflète le bénéfice réel et la valeur créée à moyen terme et n'a donc pas été ajusté pour tenir compte des éléments non récurrents qui ont été exclus aux fins des attributions incitatives annuelles (se reporter à la page 44 pour connaître les ajustements apportés en 2014). Par conséquent, les cibles et résultats aux fins des attributions à moyen terme étaient plus élevés que ceux qui ont été utilisés pour les incitatifs annuels.

	seuil 0	minimum 50	cible 100	maximum 150	réel	coefficient de rendement absolu (moyen sur 3 ans)
2012	8,7 %	15,7 %	17,4 %	19,1 %	19,7 % ▶ 150	128
2013	8,0 %	14,3 %	15,9 %	17,5 %	16,4 % ▶ 116	
2014	7,8 %	14,0 %	15,5 %	17,1 %	16,1 % ▶ 119	

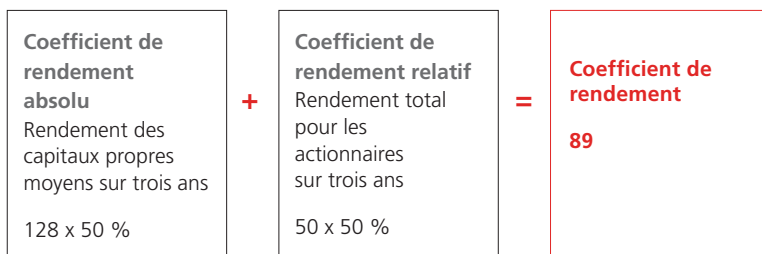
L'objectif relatif au rendement des capitaux propres a diminué au cours de la période de trois ans principalement en raison d'une hausse importante des exigences en matière de fonds propres réglementaires – notre ratio des actions ordinaires et assimilées de T1 est beaucoup plus élevé qu'il ne l'était il y a trois ans.



*Coefficient de rendement relatif*

Le coefficient de rendement relatif correspond à notre rendement total pour les actionnaires comparé à celui de notre groupe de comparaison aux fins du rendement (se reporter à la page 52). Le RTPA correspond à l'appréciation du cours de nos actions, majorée des dividendes réinvestis au cours de la période de trois ans, selon le cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX sur une période de 20 jours.

	<b>seuil</b> <b>50</b> (25 <sup>e</sup> centile du groupe de comparaison)	<b>cible</b> <b>100</b> (50 <sup>e</sup> centile du groupe de comparaison)	<b>maximum</b> <b>150</b> (75 <sup>e</sup> centile du groupe de comparaison)	<b>réel</b>	<b>coefficient de rendement relatif</b>
Rendement total pour les actionnaires sur 3 ans	15,5 %	17,4 %	22,2 %	13,7 %	<b>50</b>



Bien que le conseil ait le pouvoir discrétionnaire de réduire le coefficient de rendement calculé, aucun ajustement n'a été apporté.

## BRIAN J. PORTER, PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION



Brian J. Porter  
Toronto (Ontario) Canada

Brian Porter est président et chef de la direction de la Banque Scotia. Il a été nommé président en novembre 2012 et élu au conseil d'administration en avril 2013. Il occupe le poste de chef de la direction depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2013.

À titre de président et chef de la direction, M. Porter est chargé de définir, de communiquer et de mettre en œuvre l'orientation stratégique, les objectifs et les valeurs fondamentales de la Banque Scotia qui maximisent la valeur et le rendement pour les actionnaires à long terme, et répondent aux besoins d'autres parties prenantes clés de la banque, soit les employés, les clients et la collectivité. Il doit rendre compte au conseil de l'élaboration et de l'exécution de la stratégie de la banque, de la conformité avec l'ensemble des exigences en matière de gouvernance et de réglementation et du rendement financier global de la Banque Scotia.

### Rendement en 2014

La banque a réalisé des progrès importants au cours de la première année de M. Porter à titre de président et chef de la direction au chapitre de ses priorités : elle accorde encore plus d'attention à ses clients, elle a amélioré la profondeur, la diversité et l'affectation en matière de leadership et elle est mieux organisée pour mieux servir ses clients et réduire les coûts structureux.

Le conseil a convenu d'un certain nombre d'engagements en vue d'améliorer le rendement au début de l'exercice. Cette année, M. Porter a :

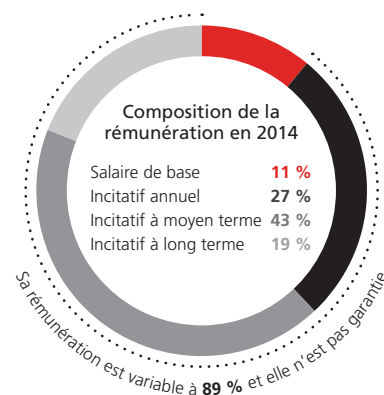
- monétisé stratégiquement notre placement dans CI Financial Corp., ce qui a généré un gain de 555 millions de dollars pour la banque;
- renforcé et réorganisé notre équipe de hauts dirigeants;
- continué de favoriser une plus grande diversité parmi les hauts dirigeants de la banque, notamment en portant la proportion de femmes ayant accédé à des postes de vice-président et à des postes de niveau supérieur à 27 % (32 % au Canada, aux États-Unis et en Europe et 12 % ailleurs à l'étranger);
- réorganisé les activités de gestion du patrimoine, d'assurances et de transactions bancaires mondiales en les intégrant au sein des trois autres secteurs d'exploitation, ce qui a simplifié notre modèle d'exploitation et rendu la prise de décisions plus compatible avec les intérêts de nos clients;
- restructuré certaines activités afin d'améliorer l'efficacité d'exploitation et de se rapprocher des clients;
- regroupé nos activités de prêts aux entreprises en Asie avec le reste des activités bancaires de gros des Services bancaires et marchés mondiaux, mettant la direction davantage au diapason des besoins de nos clients;
- ciblé plus particulièrement les quatre nations de l'Alliance du Pacifique, soit le Mexique, le Pérou, la Colombie et le Chili.

Les faits saillants de nos résultats financiers publiés sont présentés ci-après. Compte tenu d'un ajustement des résultats pour tenir compte d'éléments non récurrents, le bénéfice net et le bénéfice par action dilué aux fins de rémunération ont tous deux augmenté de 7 %. Nos résultats en matière de rendement des capitaux propres ont été inférieurs en 2014, principalement en raison d'un resserrement des exigences en matière de fonds propres réglementaires.

	2014	2013	variation
Revenus totaux	23 604 M\$	21 299 M\$	+11 %
Bénéfice net	7 298 M\$	6 610 M\$	+10 %
Rendement des capitaux propres	16,1 %	16,6 %	-50 points de base
Bénéfice par action dilué	5,66 \$	5,11 \$	11 %

### Rémunération en 2014

	2014 (en tant que président et chef de la direction)		2013 (en tant que président)
	Réelle	Cible	Réelle
Salaire de base	1 000 000 \$	1 000 000 \$	800 000 \$
Attribution incitative annuelle	2 370 000 \$	1 500 000 \$	1 250 000 \$
Attribution incitative à moyen terme - 70 % d'UALR	3 850 000 \$		3 000 000 \$
Attribution incitative à long terme - 30 % d'options d'achat d'actions	1 650 000 \$		2 000 000 \$
= rémunération différée	5 500 000 \$	5 500 000 \$	5 000 000 \$
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>8 870 000 \$</b>	<b>8 000 000 \$</b>	<b>7 050 000 \$</b>



La rémunération directe totale de M. Porter en 2014 était supérieure de 26 % à celle de 2013 et supérieure de 11 % à sa cible pour 2014. À peine plus de la moitié de la hausse de sa rémunération totale est attribuable à l'augmentation de son salaire et de ses incitatifs cibles par suite de sa nomination au poste de président et chef de la direction, et la somme restante reflète son rendement élevé, comme il est indiqué ci-dessus. En 2014, nous avons réduit les options, qui sont passées de 40 % à 30 % de la rémunération différée totale.

## Incitatif annuel

L'attribution incitative annuelle de M. Porter était supérieure à sa cible et à son attribution pour l'exercice précédent pour les raisons suivantes :

- sa cible a été portée à 150 % de son salaire en raison de ses nouvelles fonctions, comme il est indiqué ci-dessus. Une telle augmentation, conjuguée à la hausse salariale, a fait passer le montant de sa cible de 1 000 000 \$ à 1 500 000 \$;
- le coefficient de rendement de l'ensemble de la banque était inférieur à celui de 2013, ce qui a eu pour effet de diminuer l'attribution (ce facteur s'établissait à 113 cette année comparativement à 125 en 2013 – se reporter à la page 69 pour obtenir plus de détails à ce sujet);
- sa contribution individuelle, son cheminement dans ses nouvelles fonctions et le respect de ses engagements en matière de rendement, comme il est indiqué ci-dessus.

## Rémunération différée

La rémunération différée de M. Porter était supérieure de 10 % à celle de 2013 et correspondait à sa cible pour l'exercice. L'attribution était fondée sur la cible supérieure établie en raison de ses nouvelles fonctions, comme il est indiqué ci-dessus, de son rendement soutenu et du leadership dont il a fait preuve pour aider la banque à atteindre ses objectifs stratégiques. Une proportion de 70 % de sa rémunération variable a été différée.

## Actionnariat (au 31 décembre 2014)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2014, soit 66,31 \$.

Actions ordinaires	UAD	UALR	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
6 347 832 \$	980 445 \$	8 966 290 \$	16 294 567 \$	16x	oui

## Rémunération attribuée au chef de la direction par rapport à la rémunération réalisable et réalisée

Le tableau ci-après compare la rémunération attribuée à notre chef de la direction au cours des cinq dernières années (Richard Waugh de 2010 à 2013 et Brian Porter en 2014) à la valeur réalisée ou réalisable au 31 décembre 2014.

Nous avons également comparé les valeurs de rémunération à la valeur gagnée par les actionnaires, indexée à 100 \$ aux fins de comparaison significative.

Dans l'ensemble, la valeur que les actionnaires ont reçue au cours des cinq dernières années a excédé la rémunération réalisée ou réalisable du chef de la direction. La valeur réalisée et réalisable comprend le salaire et les paiements incitatifs annuels en espèces, la valeur à l'acquisition des droits afférents aux unités d'actions octroyées et la valeur actuelle des unités en cours, la valeur des options d'achat d'actions exercées durant la période et la valeur des options d'achat d'actions en cours qui sont dans le cours. Les valeurs qui figurent dans le tableau ci-après peuvent varier sensiblement d'un exercice à l'autre compte tenu des variations du cours des actions et du moment de l'acquisition et de l'exercice.

	Rémunération attribuée <sup>1)</sup> M\$	Rémunération réalisée et réalisable au 31 décembre 2014 M\$	Période	Valeur de 100 \$	
				Waugh/Porter <sup>2)</sup>	Actionnaires <sup>3)</sup>
2010	10,7	11,4	du 31 oct. 2009 au 31 déc. 2014	107	178
2011	10,6	14,5	du 31 oct. 2010 au 31 déc. 2014	137	142
2012	11,1	12,8	du 31 oct. 2011 au 31 déc. 2014	115	142
2013	11,1	8,8	du 31 oct. 2012 au 31 déc. 2014	79	132
2014	8,9	7,1	du 31 oct. 2013 au 31 déc. 2014	80	109
			<b>Moyenne</b>	<b>104</b>	<b>141</b>

1. Comprend le salaire reçu durant l'exercice et la rémunération variable attribuée à la fin de l'exercice pour le rendement réalisé durant l'exercice.
2. Rémunération réalisée ou réalisable par M. Waugh ou M. Porter pour chaque tranche de 100 \$ attribuée sous forme de rémunération directe totale durant l'exercice indiqué.
3. Valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Banque Scotia le premier jour de bourse de la période indiquée, compte tenu du réinvestissement des dividendes.

## SEAN D. MCGUCKIN, VICE-PRÉSIDENT À LA DIRECTION ET CHEF DES AFFAIRES FINANCIÈRES



Sean McGuckin est vice-président à la direction et chef des affaires financières de la Banque Scotia. Il a été nommé à ce titre en 2012 et assume des responsabilités supplémentaires liées à l'immobilier, à l'économie et aux assurances depuis 2014, année au cours de laquelle M. Marwah, vice-président du conseil et chef de l'exploitation, s'est retiré.

Il est chargé de voir à l'élaboration et à l'intégration des stratégies financières dans l'ensemble de l'organisation, et travaille en partenariat avec l'équipe de direction pour élaborer des stratégies globales afin de soutenir l'objectif de la banque qui consiste à livrer un bénéfice solide, constant et prévisible à nos actionnaires à long terme. Il lui incombe également d'établir et de diriger les processus de gestion des capitaux de la banque en surveillant la gestion financière et les fonctions d'exploitation au sein des affaires financières.

Sean D. McGuckin, CPA, CA

Mississauga (Ontario) Canada

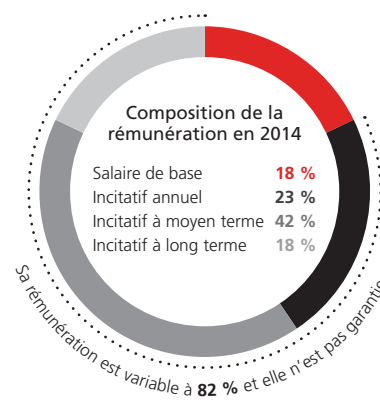
### Rendement en 2014

Sous le leadership de M. McGuckin, la Banque Scotia a continué d'atteindre ses objectifs stratégiques, notamment comme suit :

- elle a amélioré ses processus d'optimisation en vue de procéder à une analyse plus approfondie de l'utilisation du bilan et des critères d'investissement des capitaux;
- elle a terminé la première phase de la mise en œuvre de systèmes de gestion et fourni une feuille de route conçue pour approfondir les compétences analytiques et améliorer les efficacités;
- dans la réalisation de sa stratégie, elle a bénéficié du soutien de M. McGuckin dans le cadre de plusieurs acquisitions, dessaisissements et partenariats clés, dont Gestion de placements Aurion Inc., Cencosud S.A., CI Financial Corp. et Canadian Tire Financial Corporation;
- elle a développé un cadre robuste des coûts et avantages aux fins des dépenses en immobilisations afin de susciter une prise de décisions plus éclairées en matière de répartition des ressources;
- elle a développé une vision d'entreprise des mesures de réduction des coûts structureaux.

### Rémunération en 2014

	2014	2013
Salaire de base	500 000 \$	400 000 \$
Attribution incitative annuelle	630 000 \$	600 000 \$
Attribution incitative à moyen terme - 70 % d'UALR	1 169 000 \$	870 000 \$
Attribution incitative à long terme - 30 % d'options d'achat d'actions	501 000 \$	580 000 \$
= rémunération différée	1 670 000 \$	1 450 000 \$
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>2 800 000 \$</b>	<b>2 450 000 \$</b>



La rémunération totale de M. McGuckin en 2014 a dépassé de 14 % celle de 2013. Cette hausse résulte de l'augmentation de ses responsabilités avec le retrait de M. Marwah, de son rendement solide et de la hausse de son salaire et de sa rémunération différée en raison de son cheminement continu dans ses fonctions de vice-président à la direction et chef des affaires financières.

### Incitatif annuel

L'attribution incitative annuelle de M. McGuckin a dépassé de 5 % l'attribution qu'il a reçue au cours de l'exercice dernier pour les raisons suivantes :

- son salaire était supérieur en 2014, comme il est indiqué ci-dessus, ce qui a eu pour effet d'augmenter le montant de son incitatif cible;
- le coefficient de rendement de l'ensemble de la banque était inférieur à celui de 2013, ce qui a eu un effet à la baisse sur l'attribution (ce coefficient était de 113 cette année comparativement à 125 en 2013 – se reporter à la page 69 pour obtenir des détails à ce sujet);
- sa contribution individuelle et l'atteinte de ses objectifs annuels, comme il est indiqué ci-dessus.

### Rémunération différée

La rémunération différée de M. McGuckin était supérieure de 15 % à celle de 2013. L'attribution était fondée sur sa fourchette cible, son rendement soutenu et le leadership dont il a fait preuve pour aider la banque à atteindre ses objectifs stratégiques. Une proportion de 73 % de sa rémunération variable était différée.

### Actionnariat (au 31 décembre 2014)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2014, soit 66,31 \$.

Actions ordinaires	UAD	UALR	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
2 494 649 \$	1 778 510 \$	2 697 905 \$	6 971 064 \$	14x	oui

## J. MICHAEL DURLAND, CHEF DU GROUPE, SERVICES BANCAIRES ET MARCHÉS MONDIAUX



J. Michael Durland  
Toronto (Ontario) Canada

Michael Durland est chef du groupe et chef à la direction, Services bancaires et marchés mondiaux. Il a été nommé cochef de la direction en 2008 plus particulièrement chargé des activités liées aux marchés financiers mondiaux, et il assume la pleine responsabilité de ce secteur d'exploitation depuis le 1<sup>er</sup> mai 2014.

Il est chargé de définir et de mettre en œuvre l'orientation stratégique, les objectifs et les valeurs des Services bancaires et marchés mondiaux en conformité avec la stratégie de la banque. Cela comprend l'optimisation des occasions d'affaires, la gestion du risque et la maximisation de la valeur pour les actionnaires à l'échelle mondiale dans le cadre des activités liées aux services financiers de gros de la banque.

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2014, M. Durland assume des responsabilités supplémentaires qui incluent les Transactions bancaires mondiales, depuis que Christopher Hodgson s'est retiré.

### Rendement en 2014

Le rendement des Services bancaires et marchés mondiaux a légèrement augmenté par rapport à 2013, les revenus ayant atteint un niveau inégalé. Le bénéfice net, ajusté compte tenu d'éléments exceptionnels, était supérieur de 2 % à celui de 2013. Nos résultats publiés pour les Services bancaires et marchés mondiaux sont présentés ci-après :

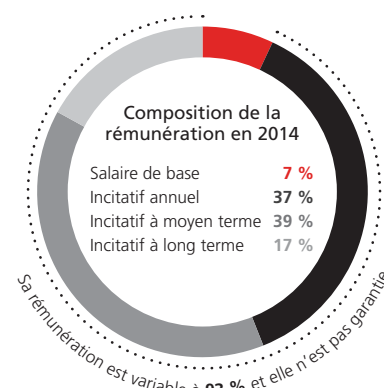
	2014	2013	variation
Revenus totaux	3 813 M\$	3 580 M\$	+7 %
Bénéfice net	1 459 M\$	1 455 M\$	0 %
Rendement du capital économique	30,4 %	27,6 %	+280 points de base

Sous le leadership de M. Durland, le secteur d'exploitation a également réalisé des progrès importants dans l'atteinte de ses objectifs stratégiques :

- il a réalisé des revenus records dans plusieurs entités clés, dont les activités bancaires d'investissement et les activités de prêts aux sociétés au Canada;
- il a excédé de presque 100 millions de dollars ses revenus d'autres sources que les activités de prêt cibles à l'échelle mondiale;
- il a atteint ses objectifs en matière de ventes croisées pour ce qui est des produits par client au Canada et au Mexique;
- il a agi en qualité de conseiller financier exclusif dans le cadre de diverses opérations importantes de plusieurs milliards de dollars, comme l'acquisition de UNS Energy Corporation par Fortis Inc.;
- il s'est classé au premier rang du classement Canadian Equity League (Bloomberg);
- il a continué à gérer avec succès ses risques d'exploitation et de marché – les Services bancaires et marchés mondiaux ont respecté les paramètres de gouvernance du risque de négociation comme les limites relatives à la valeur à risque et les essais dans des conditions critiques, et les pertes d'exploitation ont respecté les paramètres en matière de tolérance au risque.

### Rémunération en 2014

	2014	2013
Salaire de base	550 000 \$	550 000 \$
Attribution incitative annuelle		
espèces (40 %)	2 980 000 \$	2 890 000 \$
différée (60 %) : UALR	3 129 000 \$	2 601 000 \$
options d'achat d'actions	1 341 000 \$	1 734 000 \$
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>8 000 000 \$</b>	<b>7 775 000 \$</b>



La rémunération totale de M. Durland pour 2014 dépasse de 3 % celle de 2013, en raison du rendement de l'entité et des responsabilités supplémentaires associées à ses fonctions depuis le 1<sup>er</sup> mai 2014, qui comprennent dorénavant le secteur d'exploitation en entier.

### Attribution incitative

M. Durland participe au Programme d'intéressement des Services bancaires et marchés mondiaux (se reporter à la page 65), dans le cadre duquel il doit recevoir des espèces à hauteur de 40 %, des UALR à hauteur de 42 % et des options d'achat d'actions à hauteur de 18 %. Ses attributions ont dépassé de 3 % celles de l'exercice précédent pour les raisons suivantes :

- sa contribution individuelle et l'atteinte de ses objectifs annuels, comme il est indiqué ci-dessus, et le rendement des Services bancaires et marchés mondiaux et de la banque dans son ensemble;
- une fourchette de cibles supérieure à celle de 2013 en raison de ses responsabilités plus importantes.

### Salaire pour 2015

Le salaire de M. Durland a été porté à 600 000 \$ le 1<sup>er</sup> novembre 2014 en raison des responsabilités supplémentaires qu'il a dû assumer avec l'intégration des transactions bancaires mondiales aux Services bancaires et marchés mondiaux.

### Actionnariat (au 31 décembre 2014)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2014, soit 66,31 \$.

Actions ordinaires	UAD	UALR	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
3 553 951 \$	0 \$	8 786 593 \$	12 340 544 \$	22x	oui

## CHRISTOPHER J. HODGSON, CHEF, GROUPE GESTION DE PATRIMOINE ET ASSURANCE MONDIALES



Christopher J. Hodgson  
Toronto (Ontario) Canada

Christopher Hodgson a été chef, Groupe Gestion de patrimoine et assurance mondiales de 2010 au 31 octobre 2014. Le 1<sup>er</sup> novembre 2014, il est devenu conseiller dans le cadre de l'intégration des activités de gestion du patrimoine et d'assurance au Réseau canadien et aux Opérations internationales et de l'intégration des transactions bancaires mondiales aux Services bancaires et marchés mondiaux. Il se retirera de la banque le 28 février 2015.

En tant que chef, Groupe Gestion de patrimoine et assurance mondiales, M. Hodgson était chargé de définir et de mettre en œuvre l'orientation stratégique, les objectifs et les valeurs de la gestion de patrimoine mondiale, des assurances et des transactions bancaires mondiales, en conformité avec la stratégie de la banque. Cela comprenait la gestion des occasions d'affaires, la gestion du risque et la maximisation de la valeur pour les actionnaires à long terme dans le cadre des activités exercées dans le monde dans les secteurs de la gestion d'actifs, de la répartition du patrimoine, des assurances et des transactions bancaires mondiales.

### Rendement en 2014

La Gestion de patrimoine et assurance mondiales a eu un bon exercice en 2014, dépassant légèrement ses cibles annuelles. Après un ajustement des résultats compte tenu du gain tiré de la vente du placement de la banque dans CI Financial Corp. et des charges de restructuration, le bénéfice net s'est accru de 13 % cette année. Nos résultats publiés pour la Gestion de patrimoine et assurance mondiales sont présentés ci-après :

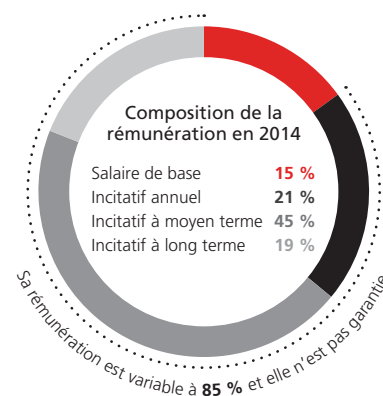
	2014	2013	variation
Revenus totaux	5 056 M\$	3 996 M\$	+26 %
Bénéfice net	1 831 M\$	1 207 M\$	+52 %
Rendement du capital économique	28,2 %	16,7 %	+1 150 points de base

Sous le leadership de M. Hodgson, le secteur d'exploitation a également réalisé des progrès importants dans l'atteinte de ses objectifs stratégiques :

- il a monétisé une part importante de notre participation dans CI Financial Corp., ce qui a donné lieu à un gain après impôts de 555 millions de dollars pour la banque;
- il a fait croître les activités liées à la gestion d'actifs institutionnels en acquérant les actions restantes de Gestion de placements Aurion Inc.;
- il a réalisé un chiffre d'affaires net record pour les Fonds Scotia par l'intermédiaire du Réseau canadien pour la deuxième année consécutive;
- il a lancé 14 nouveaux produits liés aux Fonds Dynamiques et 22 nouveaux Fonds en Amérique latine et dans les Antilles;
- il a étendu son empreinte en matière de distribution de produits d'assurance au Canada et dans les Antilles anglaises.

### Rémunération en 2014

	2014	2013
Salaire de base	550 000 \$	550 000 \$
Attribution incitative annuelle	770 000 \$	850 000 \$
Attribution incitative à moyen terme – 70 % d'UALR	1 680 000 \$	1 440 000 \$
Attribution incitative à long terme – 30 % d'options d'achat d'actions	720 000 \$	960 000 \$
= rémunération différée	2 400 000 \$	2 400 000 \$
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>3 720 000 \$</b>	<b>3 800 000 \$</b>



Bien que la Gestion de patrimoine et assurance mondiales ait obtenu des résultats financiers légèrement supérieurs à sa cible et équivalents à ceux de 2013, le rendement de l'ensemble de la banque était inférieur à celui de l'exercice dernier. Par conséquent, la rémunération totale de M. Hodgson est de 2 % inférieure à celle de 2013.

### Incentif annuel

L'attribution incitative annuelle de M. Hodgson était de 9 % inférieure à celle de l'exercice dernier pour les raisons suivantes :

- le coefficient de rendement de l'ensemble de la banque était inférieur à celui de 2013, ce qui a eu un effet à la baisse sur l'attribution (ce facteur s'établissait à 113 cette année comparativement à 125 en 2013 – se reporter à la page 69 pour obtenir des détails à ce sujet) et le rendement de la Gestion de patrimoine et assurance mondiales;
- sa contribution individuelle et l'atteinte de ses objectifs annuels, comme il est indiqué ci-dessus.

### Rémunération différée

La rémunération différée de M. Hodgson était la même qu'en 2013. L'attribution était fondée sur sa fourchette cible, sa contribution individuelle, les progrès réalisés dans l'atteinte des objectifs stratégiques de la Gestion de patrimoine et assurance mondiales, le rendement soutenu de M. Hodgson et le leadership dont il a fait preuve pour aider la banque à atteindre ses objectifs stratégiques. Une tranche de 76 % de sa rémunération variable était différée.

### Actionnariat (au 31 décembre 2014)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2014, soit 66,31 \$.

Actions ordinaires	UAD	UALR	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
506 675 \$	2 591 099 \$	4 710 652 \$	7 808 426 \$	14x	oui

## ANATOL VON HAHN, CHEF, GROUPE RÉSEAU CANADIEN



Anatol von Hahn  
Toronto (Ontario) Canada

Anatol von Hahn est le chef, Groupe Réseau canadien. Il a été nommé à ce titre en 2010.

Il est responsable de définir et de mettre en œuvre l'orientation stratégique, les objectifs et les valeurs du Réseau canadien et du groupe de services partagés, en conformité avec la stratégie de la banque. Cela comprend la gestion des occasions d'affaires, la gestion du risque et la maximisation de la valeur pour les actionnaires à long terme des services bancaires aux particuliers, des services bancaires aux petites entreprises et des services bancaires commerciaux au Canada.

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2014, M. von Hahn assume la responsabilité des activités canadiennes liées à la gestion de patrimoine et aux assurances, qui relevaient auparavant de Christopher Hodgson et faisaient partie de la Gestion de patrimoine et assurance mondiales.

### Rendement en 2014

Le Réseau canadien a obtenu de bons résultats en 2014, qui ont dépassé légèrement ses cibles annuelles. Nos résultats en matière de rendement du capital économique ont été inférieurs en 2014, en partie en raison des éléments exceptionnels comptabilisés en 2014. Compte tenu d'un ajustement en fonction d'éléments exceptionnels, le bénéfice net était de 5 % supérieur à celui de l'exercice précédent. Nos résultats publiés pour le Réseau canadien sont présentés ci-après :

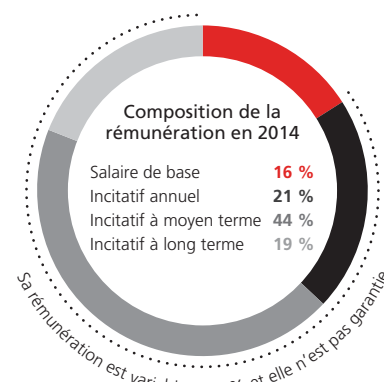
	2014	2013	Variation
Revenus totaux	7 436 M\$	6 973 M\$	+7 %
Bénéfice net	2 188 M\$	2 151 M\$	+2 %
Rendement du capital économique	31,0 %	33,4 %	-240 points de base

Sous le leadership de M. von Hahn, le secteur d'exploitation a également réalisé d'importants progrès dans l'atteinte de ses objectifs stratégiques :

- la banque est devenue la première banque canadienne à mettre en place une capacité de ventes à même ses accès bancaires mobiles;
- elle a mené à bien un partenariat d'investissements stratégiques avec la Société Canadian Tire, qui comprend une participation de 20 % dans sa division des Services Financiers de Canadian Tire, et elle est devenue le fournisseur exclusif des nouveaux produits financiers offerts aux clients de Canadian Tire;
- elle a obtenu une croissance à deux chiffres des cartes de crédit;
- elle demeure la chef de file des prêts automobiles grâce à une croissance à deux chiffres des actifs;
- elle a mené à bien le changement de marque d'ING Direct pour Tangerine, qui est demeurée en tête du classement de J.D. Power and Associates sur la satisfaction de la clientèle des banques de détail de taille moyenne.

### Rémunération en 2014

	2014	2013
Salaire de base	550 000 \$	550 000 \$
Attribution incitative annuelle	710 000 \$	915 000 \$
Attribution incitative à moyen terme – 70 % d'UALR	1 470 000 \$	1 200 000 \$
Attribution incitative à long terme – 30 % d'options d'achat d'actions	630 000 \$	800 000 \$
= rémunération différée	2 100 000 \$	2 000 000 \$
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>3 360 000 \$</b>	<b>3 465 000 \$</b>



Bien que le Réseau canadien ait affiché de bons résultats financiers, il a dépassé sa cible dans une proportion moindre qu'en 2013, qui avait été un exercice exceptionnel. Par conséquent, la rémunération totale de M. von Hahn en 2014 est de 3 % inférieure à celle de 2013.

### Incitatif annuel

L'attribution incitative annuelle de M. von Hahn était de 22 % inférieure à celle de l'exercice précédent pour les raisons suivantes :

- le coefficient de rendement de l'ensemble de la banque était inférieur à celui de 2013, ce qui a eu un effet à la baisse sur l'attribution (ce coefficient s'établissait à 113 cette année comparativement à 125 en 2013 – se reporter à la page 69 pour obtenir des détails à ce sujet) et la baisse du rendement du Réseau canadien par rapport à sa cible;
- la contribution individuelle de M. von Hahn et l'atteinte de ses objectifs annuels, comme il est indiqué ci-dessus.

### Rémunération différée

La rémunération différée de M. von Hahn dépassait de 5 % celle de 2013. L'attribution était fondée sur sa fourchette de cibles, sa contribution individuelle, les progrès réalisés dans l'atteinte des objectifs stratégiques du Réseau canadien, son rendement soutenu et le leadership dont il a fait preuve pour aider la banque à atteindre ses objectifs stratégiques. Une proportion de 75 % de sa rémunération variable était différée.

### Salaires pour 2015

Le salaire de M. von Hahn a été porté à 600 000 \$ le 1<sup>er</sup> novembre 2014 du fait qu'il doit assumer des responsabilités supplémentaires en raison de l'intégration des activités de gestion de patrimoine et d'assurance au Réseau canadien.

### Actionnariat (au 31 décembre 2014)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2014, soit 66,31 \$.

Actions ordinaires	UAD	UALR	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
81 129 \$	6 000 320 \$	3 861 206 \$	9 942 655 \$	18x	oui

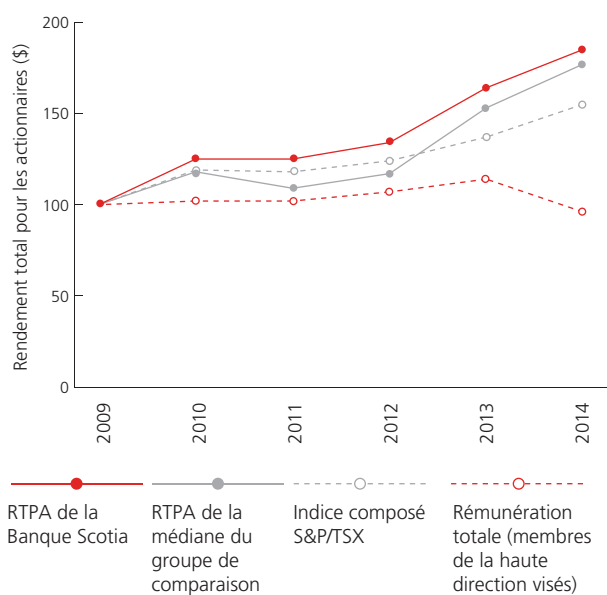
## 6. Rendement des actions et coût de la direction

### RENDEMENT DES ACTIONS

Le graphique ci-contre compare le rendement de nos actions à celui de notre groupe de comparaison, au marché boursier canadien et à la rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés au cours de la période de cinq ans terminée le 31 octobre 2014. La rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés a augmenté graduellement au cours des quatre premières années en conformité avec les rendements pour les actionnaires. Le montant total a diminué en 2014 en raison d'une baisse du rendement global de la banque ainsi que d'un changement dans la composition des membres de la haute direction visés.

Aux fins de comparaison, le rendement total pour les actionnaires repose sur les hypothèses suivantes :

- 100 \$ ont été investis dans les actions ordinaires de la Banque Scotia le 1<sup>er</sup> novembre 2009 et les dividendes ont été réinvestis au cours de la période de cinq ans;
- 100 \$ ont également été investis pour chaque société faisant partie de notre groupe de comparaison et les dividendes ont aussi été réinvestis au cours de la même période (le graphique indique la médiane du groupe de comparaison);
- 100 \$ ont été investis dans l'indice composé S&P/TSX à la même date et les dividendes ont aussi été réinvestis.



Notre groupe de comparaison est constitué de la Banque de Montréal, de CIBC, de la Banque Royale du Canada, de la Banque TD, de Financière Manuvie, de Financière Sun Life et de Corporation Financière Power (se reporter à la page 52 pour obtenir des renseignements supplémentaires au sujet de notre groupe de comparaison aux fins du rendement).

Nous avons indexé la rémunération totale à 100 \$ aux fins de comparaison. Celle-ci comprend le salaire de base, l'incitatif annuel majoré de la valeur d'octroi des UALR et des attributions d'options d'achat d'actions pour les cinq plus hauts membres de la haute direction visés pour les cinq dernières années (comme il est indiqué dans notre circulaire des exercices antérieurs).

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>RTPA de la Banque Scotia</b>	<b>100 \$</b>	<b>125 \$</b>	<b>125 \$</b>	<b>134 \$</b>	<b>164 \$</b>	<b>185 \$</b>
RTPA de la médiane du groupe de comparaison	100 \$	118 \$	109 \$	117 \$	153 \$	177 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	119 \$	118 \$	124 \$	137 \$	155 \$
<b>Rémunération totale versée à nos membres de la haute direction visés</b>	<b>100 \$</b>	<b>102 \$</b>	<b>102 \$</b>	<b>107 \$</b>	<b>114 \$</b>	<b>96 \$</b>

### COÛT DE LA DIRECTION

Le coût de la direction est une mesure que nous et les autres grandes institutions financières canadiennes utilisons pour indiquer le rendement de la banque par rapport à la rémunération attribuée à nos plus hauts dirigeants. Nous calculons le ratio en divisant la rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés par le bénéfice net après impôts pour chacun des cinq derniers exercices :

- la rémunération totale comprend le salaire, l'incitatif annuel, la valeur d'octroi des UALR et des options d'achat d'actions, la tranche rémunératoire de la variation de l'obligation au titre des prestations constituées durant l'exercice et toute autre rémunération indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération (les chiffres pour 2013 incluent uniquement la rémunération totale pour les cinq plus hauts membres de la direction visés aux fins de comparaison bien qu'il soit question de six membres de la haute direction visés dans notre circulaire de l'an dernier);
- le bénéfice net après impôts représente le bénéfice net publié dans l'état consolidé des résultats pour chacun des cinq derniers exercices. Il reflète l'incidence des nouvelles normes comptables que nous avons adoptées en date du 1<sup>er</sup> novembre 2010 (se reporter à la note 4 afférente à nos états financiers consolidés).

	Rémunération totale attribuée aux membres de la haute direction visés (M\$)	Bénéfice net après impôts (M\$)	Coût de la direction (%)
2014	28,5	7 298	0,39 %
2013	34,1	6 610	0,52 %
2012	32,6	6 390	0,51 %
2011	30,7	5 330	0,58 %
2010	31,5	4 339	0,73 %



## Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2014

### TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau ci-après indique la rémunération totale qu'a gagnée chaque membre de la haute direction visé au cours des trois derniers exercices. Nous présentons des attributions d'actions et d'options octroyées après la fin de l'exercice afin de refléter les décisions prises durant l'examen de la rémunération de 2014 plutôt que les attributions octroyées au début de l'exercice 2014 par suite de l'examen de la rémunération de 2013. Nous n'offrons pas à nos membres de la haute direction visés une rémunération aux termes d'un régime d'intéressement non fondé sur des titres de capitaux propres à long terme.

Membre de la haute direction visé	Exercice	Salaire (\$)	Attribution d'actions <sup>3)</sup> (\$)	Attribution d'options <sup>4)</sup> (\$)	Régime d'intéressement annuel <sup>5)</sup> (\$)	Valeur du régime de retraite <sup>6)</sup> (\$)	Autre rémunération <sup>7)</sup> (\$)	Rémunération totale (\$)
<b>Brian J. Porter</b> <sup>1)</sup> Président et chef de la direction (en date du 1 <sup>er</sup> novembre 2013)	2014	1 000 000	3 850 000	1 650 000	2 370 000	1 385 000	1 242	10 256 242
	2013	800 000	3 000 000	2 000 000	1 250 000	(149 000)	1 242	6 902 242
	2012	550 000	1 600 000	1 600 000	770 000	106 000	1 196	4 627 196
<b>Sean D. McGuckin</b> Vice-président à la direction et chef des affaires financières	2014	500 000	1 169 000	501 000	630 000	83 000	1 242	2 884 242
	2013	400 000	870 000	580 000	600 000	84 000	1 242	2 535 242
	2012	309 167	500 000	500 000	410 000	373 000	1 196	2 093 363
<b>J. Michael Durland</b> <sup>2)</sup> Chef du groupe et chef à la direction, Services bancaires et marchés mondiaux	2014	550 000	3 129 000	1 341 000	2 980 000	–	–	8 000 000
	2013	550 000	2 601 000	1 734 000	2 890 000	–	–	7 775 000
	2012	550 000	2 310 000	2 310 000	3 080 000	–	–	8 250 000
<b>Christopher J. Hodgson</b> Chef du groupe, Gestion de patrimoine et assurance mondiales	2014	550 000	1 680 000	720 000	770 000	145 000	–	3 865 000
	2013	550 000	1 440 000	960 000	850 000	120 000	–	3 920 000
	2012	550 000	1 200 000	1 200 000	820 000	42 000	–	3 812 000
<b>Anatol von Hahn</b> Chef, Groupe Réseau canadien	2014	550 000	1 470 000	630 000	710 000	145 000	1 242	3 506 242
	2013	550 000	1 200 000	800 000	915 000	144 000	1 242	3 610 242
	2012	550 000	900 000	900 000	900 000	101 000	1 196	3 352 196

1) M. Porter est devenu président le 1<sup>er</sup> novembre 2012 et président et cochef de la direction le 1<sup>er</sup> novembre 2013.

2) M. Durland est devenu chef du groupe et chef à la direction, Services bancaires et marchés mondiaux le 1<sup>er</sup> mai 2014. Auparavant, il était chef du groupe et cochef à la direction, Services bancaires et marchés mondiaux.

3) Aux fins de rémunération, nous évaluons les attributions d'UALR en fonction du cours de clôture moyen sur 20 jours de nos actions ordinaires au moment de l'octroi pour ne pas tenir compte des fluctuations à court terme du cours des actions. La juste valeur comptable est fondée sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'octroi. La totalité de la valeur de paiement de l'attribution d'UALR est fondée sur des critères de rendement à l'acquisition (se reporter à la page 65 pour obtenir des détails à ce sujet).

Date d'octroi	Juste valeur à la date d'octroi	Juste valeur comptable
2014 8 décembre 2014	69,14 \$	65,07 \$
2013 9 décembre 2013	65,18 \$	64,21 \$
2012 10 décembre 2012	54,53 \$	55,94 \$

4) Nous utilisons le modèle Black-Scholes pour évaluer les attributions d'options. La juste valeur de rémunération diffère de la juste valeur comptable présentée dans nos états financiers du fait que des hypothèses différentes ont été utilisées.

Nous estimons la juste valeur d'attributions d'options à la date d'octroi à l'aide des hypothèses suivantes, qui entraînent une dilution moindre que les hypothèses comptables :

Durée	Volatilité du cours des actions	Rendement en dividendes	Taux sans risque
2014 10 ans	23,0 %	3,68 %	2,07 %
2013 10 ans	23,2 %	3,59 %	2,46 %
2012 10 ans	23,5 %	3,47 %	2,23 %

Les hypothèses utilisées pour calculer la juste valeur comptable des attributions d'options diffèrent de deux façons :

- nous avons utilisé une durée prévue de 6,3 ans plutôt que la durée complète de 10 ans conformément à l'IFRS 2, *Paiement fondé sur des actions*;

- nous avons fondé la volatilité sur la volatilité historique et implicite et le rendement en dividendes courant.

La juste valeur comptable des options d'achat d'actions attribuées en 2014 est d'environ 30 % inférieure à la valeur de rémunération indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération, de 20 % inférieure pour 2013 et de 16 % inférieure pour 2012. Étant donné que la juste valeur de rémunération est supérieure, nous attribuons un moins grand nombre d'options que si nous avions utilisé la juste valeur comptable. Le tableau ci-après indique les différences entre les valeurs de rémunération et les justes valeurs comptables exprimées en pourcentage du prix d'octroi.

Date d'octroi	Prix d'octroi	Juste valeur de rémunération (exprimée en % du prix d'octroi)	Juste valeur comptable (exprimée en % du prix d'octroi)
2014 8 décembre	68,32 \$	16,0 %	11,2 %
2013 9 décembre	63,98 \$	17,5 %	14,1 %
2012 10 décembre	55,63 \$	17,5 %	14,6 %

- 5) Le régime incitatif annuel représente l'incitatif en espèces annuel (rémunération aux termes du régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres) gagné par les membres de la haute direction visés. MM. Hodgson et von Hahn ont choisi de différer un pourcentage de leur incitatif annuel et de recevoir des UAD plutôt qu'une somme en espèces.
- 6) La valeur du régime de retraite représente la variation attribuable à des éléments rémunérateurs décrite à la page 84. La baisse de la valeur nette du régime de retraite pour M. Porter en 2013 résultait du fait que son entente de retraite antérieure a été gelée en date du 31 octobre 2013.
- 7) L'autre rémunération comprend les avantages indirects et autres avantages impossibles. Ils totalisent moins de 50 000 \$ et 10 % du salaire de chaque membre de la haute direction visé et ne sont donc pas présentés.

Les montants indiqués représentent la cotisation de la Banque Scotia au RAS. Ces membres de la haute direction visés participent au régime conformément aux mêmes modalités que les autres salariés. Les salariés peuvent acheter nos actions ordinaires et la banque verse une cotisation supplémentaire de 50 %, jusqu'à concurrence de certaines limites.

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

## ATTRIBUTIONS AU TITRE DES RÉGIMES D'INTÉRÊSSEMENT

### Attribution d'actions et d'options en cours au 31 décembre 2014

Le tableau ci-après comprend les attributions octroyées en décembre 2014 après la fin de notre exercice, soit le 31 octobre 2014 :

- la valeur des options dans le cours non exercées correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 décembre 2014 (66,31 \$) moins le prix d'exercice des attributions d'options, multiplié par le nombre d'options en cours;
- la valeur des attributions d'UALR dont les droits n'ont pas été acquis correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 décembre 2014, multiplié par le nombre d'unités en cours. Nous avons évalué les UALR à l'aide du rendement cible (coefficient de 100 %). Cependant, le nombre d'UALR dont les droits peuvent être acquis peut varier de 0 % à 150 % de la cible. Il n'y a aucun UALR en cours dont les droits ont été acquis.

	Attributions d'options						Attributions d'actions				
	Date d'octroi	Titres sous-jacents aux options non exercées (n <sup>bre</sup> )	Prix d'exercice des options (\$) des options	Date des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Régime	Unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n <sup>bre</sup> )	Valeur marchande des attributions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Date d'octroi des UAD	UAD en cours (les droits afférents à tous ces UAD ont été acquis) (n <sup>bre</sup> )	Valeur marchande ou de paiement d'UAD dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) <sup>1)</sup>
<b>Brian Porter</b>	12/13/06	70 268	52,00	12/13/16	1 005 535						
	12/11/07	83 224	52,57	12/11/17	1 143 498						
	12/11/09	111 656	47,75	12/11/19	2 072 335			12/18/09	14 786	980 445	
	12/06/10	102 720	55,63	12/06/20	1 097 050						
	12/05/11	125 176	49,93	12/05/21	2 050 383						
	12/10/12	164 352	55,63	12/10/22	1 755 279	UALR	31 723	2 103 540			
	12/09/13	178 628	63,98	12/09/23	416 203	UALR	47 811	3 170 337			
	12/08/14	150 944	68,32	12/08/24	–	UALR	55 684	3 692 414			
<b>Total</b>		<b>986 968</b>			<b>9 540 283</b>		<b>135 218</b>	<b>8 966 290</b>		<b>14 786</b>	<b>980 445</b>
<b>Sean McGuckin</b>	12/02/05	6 744	46,02	12/02/15	136 836			12/16/05	4 641	307 732	
	12/13/06	7 396	52,00	12/13/16	105 837			12/22/06	5 892	390 707	
	12/11/07	7 924	52,57	12/11/17	108 876			12/19/07	5 591	370 746	
	12/05/08	15 492	33,89	12/05/18	502 251			12/19/08	3 849	255 224	
	12/11/09	16 232	47,75	12/11/19	301 266			12/18/09	6 848	454 101	
	12/06/10	15 836	55,63	12/06/20	169 128						
	12/05/11	23 832	49,93	12/05/21	390 368						
	12/10/12	51 360	55,63	12/10/22	548 525	UALR	9 913	657 356			
	12/09/13	51 800	63,98	12/09/23	120 694	UALR	13 865	919 398			
	12/08/14	45 832	68,32	12/08/24	–	UALR	16 908	1 121 151			
<b>Total</b>		<b>242 448</b>			<b>2 383 780</b>		<b>40 686</b>	<b>2 697 905</b>		<b>26 821</b>	<b>1 778 510</b>
<b>Michael Durland</b>	12/05/08	221 304	33,89	12/05/18	7 174 676						
	12/11/09	209 424	47,75	12/11/19	3 886 909						
	12/06/10	191 316	55,63	12/06/20	2 043 255						
	12/05/11	215 300	49,93	12/05/21	3 526 614						
	12/10/12	237 284	55,63	12/10/22	2 534 193	UALR	45 800	3 036 985			
	12/09/13	154 868	63,98	12/09/23	360 842	UALR	41 452	2 748 682			
	12/08/14	122 676	68,32	12/08/24	–	UALR	45 256	3 000 926			
<b>Total</b>		<b>1 352 172</b>			<b>19 526 490</b>		<b>132 508</b>	<b>8 786 593</b>		–	–
<b>Christopher Hodgson</b>								12/19/07	8 387	556 118	
	12/05/08	59 752	33,89	12/05/18	1 937 160			12/19/08	1 660	110 065	
	12/11/09	94 240	47,75	12/11/19	1 749 094			12/18/09	6 226	412 819	
	12/06/10	79 180	55,63	12/06/20	845 642			12/17/10	6 480	429 682	
	12/05/11	100 140	49,93	12/05/21	1 640 293			12/16/11	4 923	326 466	
	12/10/12	123 264	55,63	12/10/22	1 316 460	UALR	23 792	1 577 655	12/21/12	4 340	287 776
	12/09/13	85 740	63,98	12/09/23	199 774	UALR	22 949	1 521 762	12/20/13	4 038	267 786
	12/08/14	65 866	68,32	12/08/24	–	UALR	24 299	1 611 235	12/19/14	3 022	200 387
<b>Total</b>		<b>608 182</b>			<b>7 688 424</b>		<b>71 040</b>	<b>4 710 652</b>		<b>39 076</b>	<b>2 591 099</b>
<b>Anatol von Hahn</b>								12/06/00	6 373	422 566	
								12/13/01	7 672	508 727	
								12/12/02	6 221	412 503	
								12/11/03	6 982	463 005	
								12/17/04	5 493	364 246	
	12/02/05	13 624	46,02	12/02/15	276 431			12/16/05	4 095	271 529	
	12/13/06	25 888	52,00	12/13/16	370 457			12/22/06	5 972	395 987	
	12/11/07	28 928	52,57	12/11/17	397 471			12/19/07	5 591	370 746	
	12/05/08	61 964	33,89	12/05/18	2 008 873			12/19/08	2 033	134 790	
	12/11/09	43 980	47,75	12/11/19	816 269						
	12/06/10	44 512	55,63	12/06/20	475 388			12/17/10	7 713	511 427	
	12/05/11	61 084	49,93	12/05/21	1 000 556			12/16/11	8 551	567 019	
	12/10/12	92 448	55,63	12/10/22	987 345	UALR	17 844	1 183 241	12/21/12	9 527	631 703
	12/09/13	71 452	63,98	12/09/23	166 483	UALR	19 124	1 268 135	12/20/13	8 694	576 527
	12/08/14	57 634	68,32	12/08/24	–	UALR	21 261	1 409 831	12/19/14	5 573	369 546
<b>Total</b>		<b>501 514</b>			<b>6 499 273</b>		<b>58 230</b>	<b>3 861 206</b>		<b>90 489</b>	<b>6 000 320</b>

1) Ces membres de la haute direction visés ont choisi de recevoir un pourcentage de leur incitatif à court terme sous forme d'UAD. Les droits afférents à tous ces UAD ont été acquis.

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

Le tableau ci-après fait état de ce qui suit pour chaque membre de la haute direction visé :

- la valeur totale qui aurait été réalisée à l'acquisition d'options d'achat d'actions en 2014 si les options avaient été exercées à la date d'acquisition;
- la valeur des attributions d'actions reçues à l'acquisition en 2014;
- les attributions au titre de la rémunération incitative annuelle gagnées pour 2014.

Nous présentons les attributions fondées sur des options et attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis le plus récemment plutôt qu'il y a 12 mois.

	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Rémunération incitative annuelle – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Brian Porter	1 191 537	1 723 593	2 370 000
Sean McGuckin	265 796	650 550	630 000
Michael Durland	1 938 531	2 964 581	2 980 000
Christopher Hodgson	907 881	1 378 875	770 000
Anatol von Hahn	587 080	841 114	710 000

Les attributions fondées sur des options comprennent la valeur totale des options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis en 2014 (25 % des options octroyées à chacune des dates indiquées dans le tableau ci-après). La valeur correspond au nombre d'options dont les droits ont été acquis, multiplié par la différence entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions à la date d'acquisition.

Date d'octroi	Prix d'exercice	Date d'acquisition	Cours de clôture des actions à la date d'acquisition	
6 décembre 2010	55,63 \$	6 décembre 2014	66,20 \$	(Cours de clôture du jour ouvrable précédent)
5 décembre 2011	49,93 \$	5 décembre 2014	66,20 \$	
10 décembre 2012	55,63 \$	10 décembre 2014	64,11 \$	
9 décembre 2013	63,98 \$	9 décembre 2014	65,38 \$	

Les attributions fondées sur des actions comprennent la valeur des UALR dont les droits ont été acquis en 2014 ainsi que les équivalents de dividendes. Leur valeur réalisée à l'acquisition correspond au nombre d'unités dont les droits ont été acquis multiplié par le coefficient de rendement et le prix d'acquisition (le cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de 20 jours de bourse prenant fin à la date d'acquisition).

Date d'acquisition	Coefficient de rendement	Prix d'acquisition
5 décembre 2014	89 %	69,14 \$

Se reporter à la page 70 pour obtenir de l'information au sujet de la façon dont nous calculons le coefficient de rendement des UALR.

### Options exercées en 2014 (publication volontaire)

	Date d'octroi	Nombre d'options	Prix d'exercice	Valeur réalisée
Brian Porter	12/02/05	70 396	46,02 \$	1 736 910 \$
Sean McGuckin	12/03/04	6 540	39,00 \$	168 881 \$
Christopher Hodgson	12/13/06	40 680	52,00 \$	529 274 \$
	12/11/07	56 276	52,57 \$	1 030 943 \$
	12/05/08	45 000	33,89 \$	1 727 615 \$
Anatol von Hahn	12/03/04	9 540	39,00 \$	290 970 \$

### Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres au 31 octobre 2014

Les actionnaires doivent approuver tous les régimes d'options d'achat d'actions.

Autres faits importants à noter :

- Nous avons cessé d'octroyer des options d'achat d'actions aux administrateurs en date du 28 octobre 2003.
- Au moment où nous avons acquis Patrimoine Hollis inc. (auparavant Patrimoine Dundee) le 1<sup>er</sup> février 2011, les options d'achat d'actions de Patrimoine Hollis ont été converties en 1 293 308 options en fonction du cours de nos actions ordinaires le 1<sup>er</sup> février 2011. Le nombre d'options et les prix d'exercice représentent la somme et la moyenne pondérée de nos actions ordinaires devant être émises à l'égard d'options d'achat d'actions octroyées aux termes de leurs régimes d'intéressement fondés sur des actions Corporate et des actions Advisor. Nous ne prévoyons pas émettre de nouvelles options d'achat d'actions aux termes des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de Patrimoine Hollis.
- Les régimes de primes en actions de Patrimoine Hollis ont permis que des actions ordinaires nouvelles soient émises ou que des actions ordinaires soient achetées sur le marché. Les actions émises à titre de primes dans le cadre de ces régimes ont été converties en actions ordinaires nouvelles de la Banque Scotia. Nous n'émettrons pas d'actions à titre de primes aux termes des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de Patrimoine Hollis.

Se reporter à la note 29 afférente à nos états financiers consolidés de 2014 pour obtenir des renseignements supplémentaires à ce sujet.

Au 31 octobre 2014	Titres devant être émis à l'exercice			Titres restant à émettre en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres		Titres devant être émis à l'exercice et disponibles aux fins d'émission	
	Nbre	% des actions ordinaires en circulation	Prix moyen pondéré	Nbre	% des actions ordinaires en circulation	Nbre	% des actions ordinaires en circulation
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres							
Régime d'options d'achat d'actions	22 775 840	1,87 %	51,64 \$	12 555 812	1,03 %	35 331 652	2,90 %
Régime d'options d'achat d'actions de Patrimoine Hollis <sup>1)</sup>	578 672	0,05 %	53,50 \$	174 780	0,01 %	753 452	0,06 %
Total – Régime d'options d'achat d'actions	23 354 512 <sup>2)</sup>	1,92 %	51,68 \$ <sup>3)</sup>	12 730 592 <sup>4)</sup>	1,04 %	36 085 104	2,96 %
Régimes de primes en actions de Patrimoine Hollis <sup>1)</sup>	21 739	0,00 %	s. o.	–	0,00 %	21 739	0,00 %

1) En date du 1<sup>er</sup> novembre 2013, Patrimoine Dundee Inc. a été renommée Patrimoine Hollis inc.

2) 24 351 820 au 31 janvier 2015.

3) 52,84 \$ au 31 janvier 2015.

4) 11 227 711 au 31 janvier 2015.

Se reporter à la note 29 afférente à nos états financiers consolidés de 2014 pour obtenir des renseignements supplémentaires à ce sujet.

### À propos de la dilution, de l'offre excédentaire et du taux d'absorption

Les actionnaires approuvent le nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions, qui est inférieur de 10 % à nos actions ordinaires en circulation. En avril 2011, les actionnaires ont approuvé une augmentation de 15 millions des actions ordinaires disponibles aux fins d'émission aux termes du régime d'options d'actions

Le tableau ci-après indique les principaux détails relatifs au régime d'options d'achat d'actions et au régime d'options d'achat d'actions des administrateurs (qui n'est plus actif), mais n'inclut pas les options d'achat d'actions de Patrimoine Hollis.

Le comité des ressources humaines et le conseil ont examiné notre utilisation des options d'achat d'actions aux termes de notre programme de rémunération et la mesure dans laquelle nous nous conformons au marché. En 2013, le comité a ajusté la répartition des incitatifs à moyen et à long terme comme suit : 40 % en options et 60 % en UALR par opposition à 50/50 auparavant. Il a introduit des changements supplémentaires à l'égard des octrois de 2014, et réduit davantage la pondération des options pour la ramener à 30 % pour les vice-présidents à la direction et à 25 % pour les vice-présidents principaux et éliminé complètement les attributions d'options pour les vice-présidents.

Ces changements ont eu un effet marqué sur notre taux d'absorption, le faisant passer de 0,33 % en 2013 à 0,27 % en 2014, et on prévoit qu'il sera réduit davantage au cours de l'exercice 2015.

	2014	2013	2012
<b>Dilution</b>			
Nombre total d'options en cours, divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	1,9 %	1,9 %	1,9 %
<b>Offre excédentaire</b>			
Nombre total d'options disponibles aux fins d'émission et d'options en cours, divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	2,9 %	3,2 %	3,5 %
<b>Taux d'absorption</b>			
Nombre total d'options émises au cours d'un exercice, divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	0,27 %	0,33 %	0,32 %

### À propos du régime d'options d'achat d'actions

- Les options d'achat d'actions octroyées avant décembre 2009 peuvent comprendre un droit à l'appréciation des actions (DAA), qui confère à leur porteur le droit d'effectuer l'un ou l'autre des choix suivants :
  - exercer l'option en achetant des actions ordinaires de la Banque Scotia au prix d'octroi et détenir ou vendre les actions;
  - exercer le DAA et recevoir un paiement en espèces qui correspond à la différence entre le prix d'exercice et le prix sur le marché de nos actions ordinaires à la date d'exercice. Le porteur reçoit la même valeur que celle qu'il recevrait en achetant des actions et en les vendant immédiatement. Toutefois, comme aucune action ne change de main, les actions ne sont pas diluées;
  - si l'option est exercée, le DAA est annulé, et vice-versa.
- Il n'y a pas de dilution importante des actions, mais nous avons émis 12 millions d'actions dans le cadre d'acquisitions, de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres et aux termes des régimes de dividendes en actions et d'achat d'actions.
- Autres caractéristiques du régime :
  - nous avons établi des limites à la participation des initiés;
  - nos politiques générales en matière de prêt s'appliquent aux salariés qui empruntent aux taux offerts aux clients pour acheter des actions ordinaires dans le cadre d'exercice d'options;
  - nous octroyons des DAA autonomes dans certains pays à l'extérieur du Canada, où les lois locales peuvent restreindre l'émission d'actions.

### Limites

- Nul ne peut se voir octroyer des options d'achat d'actions aux fins de l'achat de plus de 5 % du nombre total de nos actions ordinaires émises et en circulation, compte non tenu de la dilution, à tout moment;
- au plus 10 % du nombre total de nos actions ordinaires en circulation peuvent être émises en faveur d'initiés aux fins de l'exercice d'options au cours d'un exercice – cette limite s'applique au régime d'options d'achat d'actions et à toute autre entente de rémunération fondée sur des titres;
- des ajustements peuvent être apportés aux options en proportion des ajustements apportés à nos actions ordinaires dans le cadre de certains événements, comme une subdivision, un regroupement, une restructuration, un reclassement ou tout autre événement qui exige des ajustements.

### Modifications

Les actionnaires doivent approuver toute augmentation du nombre maximum d'actions pouvant être émises aux termes du régime ou d'autres modifications apportées à la structure du régime.

Le conseil peut apporter au régime les modifications suivantes sans l'approbation des actionnaires :

- les modifications de nature administrative;
- les modifications apportées aux modalités, aux conditions et au mécanisme d'octroi d'attributions d'options d'achat d'actions;
- les modifications apportées à l'acquisition, à l'exercice ou à l'expiration anticipée;
- les modifications apportées aux fins de conformité avec la loi, les dispositions fiscales ou comptables ou les exigences prévues par la réglementation.

## PRESTATIONS DE RETRAITE

### Régime de retraite de la Banque Scotia

Type de régime	prestations déterminées
Participation	salariés, participation non contributive ou contributive
Modalités	<i>Non contributive</i> <ul style="list-style-type: none"><li>• les membres gagnent une somme correspondant à 1,5 % de leur salaire de base moyen le plus élevé sur une période de cinq ans, moins la rente estimative payable aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.</li></ul> <i>Contributive</i> <ul style="list-style-type: none"><li>• les membres cotisent 4 % de leur salaire de base, jusqu'à concurrence de 3 500 \$ par année civile et gagnent une rente annuelle correspondant à 2 % de leur salaire de base moyen le plus élevé sur une période de cinq ans pour chaque année de service, moins la rente estimative payable aux termes du Régime de pension du Canada ou du Régime de rentes du Québec;</li><li>• les prestations de retraite annuelles sont assujetties au plafond prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada).</li></ul>
Prestations de retraite annuelles	<ul style="list-style-type: none"><li>• les prestations de retraite sont versées à vie;</li><li>• s'il y a un conjoint survivant, il touche 60 % de la rente du participant à vie.</li></ul>
Admissibilité	<ul style="list-style-type: none"><li>• la rente complète commence à être versée à l'âge de 65 ans, soit l'âge normal de la retraite (63 ans si le participant est engagé avant 1983);</li><li>• les membres peuvent toucher une rente réduite à compter de l'âge de 55 ans (53 ans s'ils ont été engagés avant 1983).</li></ul>

Le régime de retraite de la Banque Scotia représente notre principal régime de retraite au Canada. Tous les membres de la haute direction visés y participent, sauf M. Durland, dont la participation passée au régime a été gelée.

### Régime de retraite complémentaire

Nous avons conclu des ententes de retraite individuelles avec certains hauts dirigeants, y compris les membres de la haute direction visés, aux termes desquelles nous leur offrons un régime de retraite complémentaire non provisionné et non agréé. Cependant, nous ne concluons plus d'ententes de retraite individuelles avec les hauts dirigeants futurs, sauf le chef de la direction. Les ententes de retraite complémentaires relatives à tous les nouveaux hauts dirigeants sont maintenant visées par le régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia.

La rente constituée aux termes du régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia est calculée essentiellement de la même manière que la rente constituée aux termes du régime de retraite de la Banque Scotia en l'absence de limites fiscales. Cependant, une tranche de la rémunération incitative est incluse.

Pour les hauts dirigeants nommés au plus tard le 7 avril 2010, les prestations de retraite sont plafonnées à 70 % de la rémunération moyenne la plus élevée sur cinq ans.

Pour les hauts dirigeants nommés après le 7 avril 2010, outre le plafonnement des prestations de retraite à 70 % de la rémunération moyenne la plus élevée sur cinq ans :

- la rémunération incitative comptabilisée est plafonnée à 50 % du salaire de base;
- le montant total de la rémunération admissible comptabilisée dans le calcul de la rente est plafonné à 600 000 \$ pour les vice-présidents à la direction et à 800 000 \$ pour les chefs de groupe.

Les hauts dirigeants ne toucheront pas de prestations de retraite complémentaires s'ils quittent la banque avant d'avoir respecté les exigences en matière d'admissibilité à la retraite. Nous versons une rente réduite aux hauts dirigeants qui se retirent dans les cinq ans précédant l'âge normal de la retraite ou avant s'ils ont au moins 55 ans et ont accumulé au moins 10 années de service.

Tous les membres de la haute direction visés ont des droits acquis à l'égard de leurs prestations de retraite complémentaires, sauf M. McGuckin. Au moment où M. Porter est devenu président et chef de la direction le 1<sup>er</sup> novembre 2013, son entente de retraite a été modifiée en vue de geler les prestations de retraite accumulées avant sa nomination et d'empêcher une hausse ponctuelle importante de ses prestations de retraite en raison de l'augmentation de sa rémunération à titre de chef de la direction (se reporter ci-après).

## Sommaire des prestations

Brian Porter	M. Porter est visé par une entente de retraite individuelle qui est entrée en vigueur au moment où il est devenu chef de la direction : <ul style="list-style-type: none"> <li>son entente de retraite antérieure a été gelée en date du 31 octobre 2013;</li> <li>les prestations de retraite s'accumulent au taux fixe de 125 000 \$ pour chaque année où il est président et chef de la direction;</li> <li>sa rente annuelle totale provenant de toutes sources à la banque est plafonnée à 1,5 million de dollars.</li> </ul>
Christopher Hodgson	M. Hodgson a été nommé chef de groupe avant le 7 avril 2010. Par conséquent, sa rente est plafonnée à 70 % de sa rémunération moyenne la plus élevée sur cinq ans.
Sean McGuckin Anatol von Hahn	M. McGuckin et M. von Hahn ont été nommés après le 7 avril 2010. Par conséquent, leur rente est plafonnée sur le plan des prestations de retraite et de la rémunération admissible : <ul style="list-style-type: none"> <li>en tant que vice-président à la direction, la rente de M. McGuckin est plafonnée à 420 000 \$ par année (70 % x 600 000 \$);</li> <li>en tant que chef de groupe, la rente de M. von Hahn est plafonnée à 560 000 \$ par année (70 % x 800 000 \$).</li> </ul>
Michael Durland	M. Durland a participé au régime à prestations déterminées pendant cinq ans, mais il n'accumule pas de prestations de retraite à l'heure actuelle. Il a droit à une rente aux termes du régime qui est gelée et correspond 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).

## Obligations aux termes du régime de retraite

Le tableau ci-après indique les obligations aux termes du régime de retraite à prestation déterminée relatives à chaque membre de la haute direction visé au 31 octobre 2014.

Les montants sont calculés à l'aide de méthodes et hypothèses actuarielles conformes à celles utilisées pour le calcul des obligations de retraite et des charges annuelles, comme il est indiqué dans nos états financiers consolidés. L'hypothèse la plus importante est le taux d'actualisation, qui est établi en fonction des rendements sur les obligations de sociétés de haute qualité dont les durées correspondent à celles des obligations au titre des prestations déterminées. Les autres hypothèses reflètent notre meilleure estimation d'événements futurs, de sorte que les valeurs indiquées pourraient ne pas être directement comparables à des estimations similaires de passifs au titre des prestations de retraite publiées par d'autres sociétés.

	Nombre d'années de service décomptées	Prestations annuelles payables (\$)		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$)
		À la fin de l'exercice	À 65 ans				
Brian Porter	20,8	406 000	1 448 000	3 123 000	1 385 000	774 000	5 282 000
Sean McGuckin	21,0	178 000	381 000	1 496 000	83 000	357 000	1 936 000
Michael Durland	4,7	13 000	13 000	129 000	–	31 000	160 000
Christopher Hodgson	27,2	407 000	487 000	5 388 000	145 000	796 000	6 329 000
Anatol von Hahn	30,3	419 000	560 000	3 884 000	145 000	760 000	4 789 000

- L'*obligation au titre des prestations constituées* correspond à la valeur des prestations de retraite projetées provenant de tous les régimes de retraite, gagnées à l'égard de toutes les années de service accumulées jusqu'à ce jour.
- La *variation attribuable à des éléments rémunérateurs* comprend les coûts du service annuel de même que les autres variations attribuables à des éléments rémunérateurs :
  - le coût du service annuel correspond à la valeur des prestations de retraite projetées gagnées en 2014;
  - les autres variations attribuables à des éléments rémunérateurs reflètent la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à l'incidence des différences entre les gains réels (salaire et primes) pour l'exercice et ceux qui sont présumés dans les calculs des exercices antérieurs, et à l'incidence rétroactive de promotions ou de modifications apportées au régime, y compris les années de service décomptées cumulées durant l'année.
- La *variation attribuable à des éléments non rémunérateurs* correspond à la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à des éléments non liés aux décisions concernant le salaire et les primes et aux promotions, comme les variations des hypothèses, l'intérêt sur l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice et les cotisations des salariés.
- Les valeurs estimatives de l'*obligation au titre des prestations constituées* sont calculées chaque année par nos actuaires indépendants à l'aide des mêmes méthodes et hypothèses que celles qui sont utilisées pour déterminer les obligations au titre du régime de retraite de fin d'exercice, comme il est indiqué à la note 30 afférente à nos états financiers consolidés de 2013 et à la note 31 de nos états financiers consolidés de 2014.

## Gouvernance du régime de retraite

Le comité des ressources humaines surveille le régime de retraite de la Banque Scotia. Il a délégué certaines obligations fiduciaires à l'égard du régime au comité d'administration du régime de retraite et de placement, notamment la stratégie de placement et le rendement du régime, sur lesquels le comité fait rapport au comité des ressources humaines deux fois par année. Le comité d'administration du régime de retraite et de placement est notamment constitué du président et chef de la direction, du chef des affaires financières, de la chef, Ressources humaines et de tiers indépendants. Le conseil s'acquitte d'obligations liées au parrainage du régime, notamment l'approbation des modifications apportées à celui-ci.

## CESSATION D'EMPLOI ET CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Nous ne concluons pas d'entente en cas de changement de contrôle avec nos membres de la haute direction visés.

### Changement de contrôle

Nous définissons un changement de contrôle comme étant l'un ou l'autre des événements suivants :

- l'acquisition de plus de 20 % de nos actions comportant droit de vote;
- un changement dans la majorité des membres de notre conseil;
- une opération aux termes de laquelle un ou plusieurs entités acquièrent plus de 50 % de nos actifs;
- une fusion entre nous et une ou plusieurs entités en vue de former une autre entité juridique.

Bien que nous ne concluons aucune entente en cas de changement de contrôle avec les membres de notre haute direction visés, nos régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres et les ententes de retraite que nous concluons avec les hauts dirigeants prévoient des modalités d'acquisition dans ces circonstances.

Ces dispositions en matière de changement de contrôle prévoient deux éléments déclencheurs – cela signifie qu'elles prennent effet uniquement lors d'un changement de contrôle et en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante. Aux termes des UALR, des unités d'actions restreintes (UAR) et des régimes d'options d'achat d'actions ainsi que des ententes de retraite conclues avec les hauts dirigeants, l'acquisition des droits est avancée s'il est mis fin sans cause juste et suffisante à l'emploi d'un haut dirigeant au cours de la période de deux ans qui suit un changement de contrôle.

### Traitement de la rémunération en cas de cessation d'emploi

Le tableau ci-après résume le traitement qui est réservé à la rémunération des membres de la haute direction visés dans divers scénarios de cessation d'emploi :

- *départ à la retraite* – un haut dirigeant est admissible à la retraite aux termes de nos régimes fondés sur des titres de capitaux propres à compter de l'âge de 55 ans s'il cumule 10 années de service ou dans les cinq ans précédant la date normale de la retraite, si cette éventualité survient en premier. Si aucun de ces critères n'est respecté, la cessation d'emploi sera traitée comme une démission et les dispositions appropriées en matière de cessation d'emploi s'appliqueront. Pour les Services bancaires et marchés mondiaux, les membres de la haute direction sont admissibles à la retraite aux termes du régime d'UALR à l'âge de 45 ans à condition d'avoir cumulé 10 années de service;
- *salaire et incitatif annuel* – le tableau ne reflète pas les sommes dont il pourrait être tenu compte en vertu de la common law et du droit civil;
- *rente* – les membres de la haute direction devront renoncer à leur rente complémentaire s'ils démissionnent de leur poste ou se retirent ou s'il est mis fin à leur emploi sans cause juste et suffisante avant leur admissibilité à la retraite, s'il est mis fin à leur emploi sans cause juste et suffisante ou s'ils livrent concurrence à la banque après s'être retirés ou avoir mis fin à leur emploi auprès de la banque.

Élément rémunérateur	Démission	Départ à la retraite	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Cessation d'emploi avec cause juste et suffisante	Cessation d'emploi par suite d'un changement de contrôle
Salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire
Incitatif annuel	Renonciation à l'attribution	Attribution calculée au prorata de la période de travail durant l'exercice	Renonciation à l'attribution	Renonciation à l'attribution	Renonciation à l'attribution
UALR	À la date de démission, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis sont payées conformément aux règles du régime	Les droits continuent de s'acquérir selon le calendrier normal	Les droits continuent de s'acquérir selon le calendrier normal	À la date de cessation d'emploi, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis sont payées conformément aux règles du régime	Les droits afférents aux unités qui n'ont pas été acquis sont acquis à la date d'acquisition normale ou, si cette date est plus rapprochée, à la date de cessation d'emploi
UALR	À la date de démission, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis sont payées conformément aux règles du régime	Les droits continuent de s'acquérir selon le calendrier normal	Les droits continuent de s'acquérir selon le calendrier normal	À la date de cessation d'emploi, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis sont payées conformément aux règles du régime	Les droits afférents aux unités qui n'ont pas été acquis sont acquis à la date d'acquisition ou, si cette date est plus rapprochée, à la date de cessation d'emploi. Le haut dirigeant a droit au paiement des unités dont les droits ont été acquis d'après un coefficient de rendement de 1,0

Élément rémunératoire	Démission	Départ à la retraite	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Cessation d'emploi avec cause juste et suffisante	Cessation d'emploi par suite d'un changement de contrôle
Options d'achat d'actions	Toutes les options dont les droits ont été acquis et n'ont pas été acquis expirent immédiatement et deviennent caduques à la date de démission	Les droits continuent d'être acquis selon le calendrier normal et les options peuvent être exercées au cours de la période de cinq ans qui suit la date du départ à la retraite ou la date d'expiration initiale, si cette date est plus rapprochée	Les options dont les droits n'ont pas été acquis expirent immédiatement et les options dont les droits ont été acquis peuvent être exercées dans les trois mois suivant la date de cessation d'emploi	Toutes les options dont les droits ont été et n'ont pas été acquis expirent immédiatement et deviennent caduques à la date de cessation d'emploi	Les droits deviennent immédiatement acquis et les options peuvent être exercées
UAD	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin
Rente	Droit à la rente constituée	Droit à la rente constituée	Droit à la rente constituée	Droit à la rente constituée	Droit à la rente constituée
Avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects



## Paiements estimatifs en cas de cessation d'emploi

Le tableau ci-après indique les prestations supplémentaires estimatives auxquelles chaque membre de la haute direction visé aurait droit si son emploi avait pris fin le 31 octobre 2014. Dans le cas de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, les valeurs représentent la valeur dans le cours de toute attribution (en date du 31 octobre 2014) dont les droits ont été acquis ou le seront par suite de la cessation d'emploi. Ces valeurs sont fondées sur un cours des actions de 69,02 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2014.

Nous ne majorons pas la rémunération pour compenser l'incidence des impôts sur le revenu.

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

Le salaire de base et les incitatifs annuels ne comprennent pas les sommes dont il pourrait être tenu compte en vertu de la common law et du droit civil. Les UALR ont été évaluées à l'aide d'un coefficient de rendement de 1,0 et pourraient ne pas refléter les paiements réels. Le montant des prestations de retraite correspond aux prestations de retraite supplémentaires payables en sus de l'obligation au titre des prestations constituées en date du 31 octobre 2014. À l'heure actuelle, M. Durland n'accumule aucune prestation de retraite.

Nom	Élément rémunérateur	Valeur relative estimative à la cessation d'emploi en date du 31 octobre 2014				
		Démission	Départ à la retraite	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Cessation d'emploi avec cause juste et suffisante	Changement de contrôle
Brian Porter	Salaire et incitatif annuel	-	-	-	-	-
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	Admissible à la retraite – se reporter à « Départ à la retraite »	11 512 123	7 422 673	-	11 512 123
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Avantages indirects	-	-	-	-	-
	Total	-	11 512 123	7 422 673	-	11 512 123
Sean McGuckin	Salaire et incitatif annuel	-	-	-	-	-
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	-	-	2 324 795	-	3 382 137
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Avantages indirects	-	-	-	-	-
	Total	-	-	2 324 795	-	3 382 137
Michael Durland <sup>1)</sup>	Salaire et incitatif annuel	-	-	-	-	-
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	9 987 758	9 987 758	9 347 328	-	15 206 256
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Avantages indirects	-	-	-	-	-
	Total	9 987 758	9 987 758	9 347 328	-	15 206 256
Christopher Hodgson	Salaire et incitatif annuel	-	-	-	-	-
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	Admissible à la retraite – se reporter à « Départ à la retraite »	7 663 593	4 772 694	-	7 663 593
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Avantages indirects	-	-	-	-	-
	Total	-	7 663 593	4 772 694	-	7 663 593
Anatol von Hahn	Salaire et incitatif annuel	-	-	-	-	-
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	Admissible à la retraite – se reporter à « Départ à la retraite »	5 515 569	3 494 991	-	5 515 569
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Avantages indirects	-	-	-	-	-
	Total	-	5 515 569	3 494 991	-	5 515 569

1. M. Durland est admissible à la retraite aux termes du régime d'UALR. Les droits afférents aux options d'achat d'actions qui lui ont été octroyées en 2010 continueront d'être acquis et les options peuvent être exercées pendant au plus cinq ans s'il quitte la banque et qu'il n'occupe pas un emploi auprès d'un concurrent au cours de la période de deux ans et demi suivant immédiatement son départ. Toutes les options d'achat d'actions octroyées après 2010 sont assujetties aux modalités de notre régime d'options d'achat d'actions standard.

## Autre information

### RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS QUI ONT UNE INCIDENCE IMPORTANTE SUR NOTRE EXPOSITION AU RISQUE

Les tableaux ci-après indiquent la rémunération attribuée aux employés qui ont eu une incidence importante sur notre exposition au risque au cours des deux derniers exercices, conformément à la Norme 15 du CSF instituée *Principles for Sound Compensation Practices* et à ses normes d'application ainsi qu'aux obligations d'information prévues par le troisième pilier du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire. Ces tableaux présentent les données relatives à tous les vice-présidents à la direction et les personnes occupant un poste supérieur, aux vice-présidents principaux et aux personnes occupant un poste supérieur affectés aux Services bancaires et marchés mondiaux et à certains autres salariés. Une tranche variant de 40 % à 60 % au moins de leur rémunération incitative totale est différée.

Le comité d'examen de la rémunération revoit la liste des salariés pour s'assurer qu'elle est complète (se reporter à la page 55).

#### Rémunération totale attribuée en 2014

Au 31 décembre 2014	Nombre de hauts dirigeants	Rémunération directe totale <sup>1)</sup> (M\$)	Rémunération fixe			Rémunération variable			
			Salaire de base (M\$)	Incitatif en espèces (non différé) (M\$)	Unités d'actions non différées (M\$)	Incitatif en espèces différé (M\$)	Incitatif fondé sur des actions <sup>2)</sup> (M\$)	Options d'achat d'actions (M\$)	Portion différée des incitatifs <sup>3)</sup>
Membres de la haute direction visés	5	26,8	3,2	7,5	0,0	0,0	11,3	4,8	68 %
Autres salariés de la banque	172	216,1	43,2	90,3	1,6	2,2	70,5	8,4	47 %
Total – 2014	177	242,9	46,3	97,8	1,6	2,2	81,8	13,3	49 %
Total – 2013	178	260,1	49,0	95,5	2,0	2,6	87,1	23,9	54 %

1) La *rémunération directe totale* comprend le salaire de base, les incitatifs en espèces (non différés), les incitatifs en espèces différés, les attributions fondées sur des actions et les options d'achat d'actions.

2) Les attributions *fondées sur des actions* représentent la valeur d'octroi des UALR, des UAR et des unités aux termes du régime de paiements différés (RPD).

3) La *portion différée des incitatifs* de la rémunération variable représente la somme attribuée à titre d'incitatif en espèces différé, d'attributions fondées sur des actions et d'options d'achat d'actions.

#### Rémunération différée impayée

Le tableau ci-après indique les titres de capitaux propres (options d'achat d'actions, droits à l'appréciation des actions, UALR, UAR et attributions aux termes du RPD) dont les droits ont été acquis ou non qui sont en cours ou la rémunération en espèces différée qui est *dans le cours* au 31 décembre 2014. Les UALR et attributions aux termes du RPD sont évaluées à l'aide d'un coefficient de rendement de 1,0.

Les valeurs peuvent varier en fonction des fluctuations sur le marché du cours de nos actions ordinaires ou d'ajustements fondés sur le rendement (dans le cas des UALR, attributions aux termes du RPD et attributions en espèces différées).

Au 31 décembre 2014	Droits acquis				Droits non acquis				Total impayé (M\$)
	Nombre de hauts dirigeants	Incitatif en espèces différé	Unités d'actions (M\$)	Options d'achat d'actions (M\$)	Incitatif en espèces différé (M\$)	Unités d'actions (M\$)	Options d'achat d'actions (M\$)		
Membres de la haute direction visés	5	0,0	0,0	39,0	0,0	29,0	6,7	74,7	
Autres salariés de la banque	172	0,0	2,0	145,6	3,8	245,6	19,0	416,1	
Total – 2014	177	0,0	2,0	184,6	3,8	274,7	25,7	490,8	
Total – 2013	178	0,0	2,0	222,6	5,6	303,6	59,6	593,5	

#### Rémunération différée versée en 2014

Cette rémunération comprend les UALR, les attributions aux termes du RPD et les attributions en espèces différées versées ainsi que les options d'achat d'actions exercées (y compris les droits à l'appréciation des actions) au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2014.

Au 31 décembre 2014	Nombre de hauts dirigeants	Incitatif en espèces différé (M\$)	Unités d'actions (M\$)	Options d'achat d'actions (M\$)
Membres de la haute direction visés	5	0,0	7,6	5,5
Autres salariés de la banque	172	1,9	88,5	22,3
Total – 2014	177	1,9	96,1	27,8
Total – 2013	178	2,2	98,5	42,8

Nous n'avons pas réduit les paiements au titre de la rémunération différée en décembre 2014 en fonction d'ajustements explicites (comme les récupérations) ou implicites (comme la baisse du cours de nos actions).

Notre coefficient de rendement relatif aux UALR était inférieur à la cible, ce qui a entraîné une baisse de 6,2 millions de dollars sur la valeur de paiement des UALR et des attributions aux termes du RPD.

#### **Autres paiements attribués en 2014**

Les salariés qui ont une incidence importante sur notre exposition au risque n'ont pas reçu d'attributions incitatives garanties en 2014 et en 2013. Deux d'entre eux ont reçu des attributions à l'embauche en 2014 d'un montant total de 0,8 million de dollars (aucun en 2013). Nous fournissons au BSIF des renseignements au sujet des indemnités de départ sous le couvert de la confidentialité.

#### **MESURES NON CONFORMES AUX PCGR**

Nous utilisons le rendement des capitaux propres et le levier d'exploitation pour évaluer le rendement de nos régimes d'intéressement. Ces termes ne sont pas définis en vertu des principes comptables généralement reconnus (PCGR), qui sont fondés sur les Normes internationales d'information financière, et pourraient ne pas être comparables aux termes similaires utilisés par d'autres institutions financières. Nous définissons ces termes comme suit. Veuillez vous reporter à la page 17 de notre rapport annuel pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de la façon dont nous définissons et utilisons les mesures non conformes aux PCGR.

#### **Levier d'exploitation**

La banque définit le levier d'exploitation comme le taux de croissance du total des revenus (sur une base de mise en équivalence fiscale) moins le taux de croissance des charges d'exploitation.

#### **Rendement des capitaux propres**

Le rendement des capitaux propres est une mesure de rentabilité qui présente le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires exprimé en pourcentage des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires. La banque calcule le rendement de ses capitaux propres à l'aide des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires.

#### **Capital économique et rendement de capital économique**

Aux fins de l'information financière interne, la banque répartit le capital entre ses secteurs d'exploitation d'après leur profil de risque, selon une méthode qui tient compte du risque de crédit, du risque de marché, du risque d'exploitation et des autres risques propres à chaque secteur. Le montant de capital lié au risque réparti est communément appelé « capital économique ». La méthode de calcul, les modèles et les hypothèses du capital économique sont mis à jour annuellement et appliqués prospectivement. Le rendement du capital économique des secteurs d'exploitation correspond à un ratio du bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires du secteur d'exploitation par rapport au capital économique attribué au secteur.

#### **Ratios des fonds propres réglementaires**

Les ratios des fonds propres réglementaires, comme le ratio des actions ordinaires et assimilées de T1, le ratio de T1 et le ratio total des fonds propres, ont une signification normalisée définie par le BSIF.

#### **PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION**

Le tableau ci-après présente, au 8 janvier 2015, l'encours total des prêts consentis aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux salariés, actuels et anciens, dans les principaux pays où nous (y compris nos filiales) exerçons des activités. Les sommes indiquées excluent les prêts de caractère courant, comme l'indique la note 2 ci-après.

Finalité	Consentis par la banque ou l'une de ses filiales	Consentis par une autre entité
Achats d'actions	–	–
Autre	526 746 685 \$	–

Le tableau ci-après indique l'encours des prêts que nous ou nos filiales avons consentis à nos administrateurs et à nos membres de la haute direction aux fins de l'achat de titres de la banque et à d'autres fins, y compris les sommes empruntées par les personnes qui ont un lien avec eux, mais à l'exclusion des prêts de caractère courant.

Nom et poste principal	Participation de l'émetteur	Encours le plus élevé au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2014	Encours au 8 janvier 2015	Titres achetés grâce à l'aide financière au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2014
Programme de souscription de titres	–	–	–	–
Autres programmes				
Chef de groupe/vice-président à la direction				
Wendy Hannam	prêteur	1 608 890 \$	1 003 011 \$	–
Troy Wright	prêteur	1 657 024 \$	1 569 982 \$	–

- Les prêts et autres formes de crédit consentis aux hauts dirigeants et aux administrateurs sont assujettis aux modalités du marché qui ne sont pas plus favorables que celles qui sont offertes au grand public, conformément à la loi américaine intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* et aux dispositions connexes de la loi américaine intitulée *Securities Exchange Act of 1934*, dans sa version modifiée.
- Les prêts de caractère courant comprennent ce qui suit :
  - les prêts consentis à un administrateur ou à un candidat à un poste d'administrateur ou à un membre de la haute direction conjointement avec les personnes qui ont un lien avec eux conformément à des modalités qui ne sont pas plus favorables que les prêts consentis aux salariés en général, dont le montant qui reste à payer n'excède pas 50 000 \$ à tout moment au cours du dernier exercice clos;
  - les prêts consentis aux salariés à temps plein qui sont pleinement garantis au moyen de leur résidence et qui n'excèdent pas leur salaire annuel;
  - les prêts consentis à d'autres personnes que les salariés à temps plein, essentiellement selon les mêmes modalités que celles auxquelles sont assujettis les autres clients dont la solvabilité est comparable (y compris les modalités relatives au taux d'intérêt et le cours des titres) et assortis du risque de recouvrement habituel ou d'un risque moindre;
  - les prêts consentis aux fins d'achat conformément aux modalités commerciales usuelles ou de déplacements habituels ou d'avances de fonds pour des raisons similaires, dont les modalités de remboursement sont conformes à la pratique commerciale habituelle.

## ASSURANCE DE LA RESPONSABILITÉ CIVILE DES ADMINISTRATEURS ET DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Nous avons souscrit un contrat d'assurance de la responsabilité civile de nos administrateurs et membres de la haute direction (volet A), qui expire le 1<sup>er</sup> juin 2015. Le contrat protège chacun d'entre eux individuellement dans des circonstances où nous ne sommes pas en mesure de les indemniser ou ne sommes pas autorisés à le faire. Ce contrat prévoit une limite de garantie de 200 000 000 \$ et ne comporte aucune franchise, et nous payons une prime annuelle de 919 550 \$ à l'égard de celui-ci.

## APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil a approuvé le contenu de la présente circulaire de sollicitation de procurations et il nous a autorisé à vous la faire parvenir.

La vice-présidente à la direction, Affaires juridiques et Secrétariat général,



Deborah M. Alexander

Toronto (Ontario) Canada

Le 5 février 2015

# Annexe A – Propositions d'actionnaires

Les deux propositions d'actionnaires suivantes et les déclarations à l'appui de celles-ci ont été soumises par un actionnaire. Elles soulèvent des questions devant être soumises à l'assemblée. Ces deux propositions et déclarations à l'appui de celles-ci ont été imprimées telles qu'elles ont été soumises.

Les propositions n° 1 et n° 2 ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

Le conseil vous recommande de voter *contre* chaque proposition pour les raisons indiquées après chacune d'entre elles. À moins de directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter *contre* chacune de ces propositions.

## PROPOSITION N° 1

### Options d'achat d'actions

**Il est proposé que le conseil d'administration abolisse, sur une période de cinq ans, les options d'achat d'action comme moyen de rémunération et les remplace par une formule de rémunération axée sur la performance à long terme de l'institution.**

D'entrée de jeu, mentionnons qu'au milieu du siècle dernier, la littérature académique traitait de la rémunération des hauts dirigeants sous forme principalement de saiaire et considérait les rémunérations incitatives avec beaucoup de prudence.

« *In mid-twentieth-century business articles and textbooks, one finds references to executive 'salaries'; mention of incentives (in cash, stock, or options) is an exception. As a management professor stated in 1951, "It is usually unwise to have a large proportion of executive pay consist of incentives."*<sup>1)</sup> »

La rémunération variable s'est développée à partir des années 1980 et les options d'achat d'actions ou toute autre rémunération à base d'actions ont pris une portion de plus en plus importante dans les outils utilisés pour fixer la rémunération des hauts dirigeants. Dans un contexte de marché boursier généralement haussier, cette formule a sûrement contribué à une hausse sans cesse croissante des rémunérations. De plus, comme le décrit le professeur Yvan Allaire dans le document intitulé *Payer pour la valeur ajoutée : Trancher le nœud gordien de la rémunération des dirigeants* :

« Elles (options d'achat d'actions) ont tendance à récompenser la 'chance' autant que la performance; un marché boursier haussier fait monter toutes les banques; à moins que le prix d'exercice ne soit indexé en fonction d'un indice boursier (une pratique rare qui soulève d'autres questions épineuses) les dirigeants 'veinards' qui traversent une de ces époques récurrentes de flambées de cours boursiers deviendront très riches; ceux qui passeront une bonne partie de leur carrière en période de stagnation boursière auront moins de chance<sup>2)</sup>. »

Enfin, il est permis de s'interroger sur la nécessité d'un tel poids de la rémunération variable qui favorise une prise de risque excessive et qui fut proposée par plusieurs comme l'un des facteurs explicatifs de la dernière crise financière :

« *Risk-taking incentives provided by incentive compensation arrangements in the financial industry were a contribution factor to the financial crisis that began in 2007*<sup>3)</sup> ».

Étant donné que celles-ci, comme l'écrit si bien Placements NEI, « sont complexes, susceptibles d'être manipulées et ont pour effet de récompenser excessivement les hauts dirigeants d'après un indicateur de performance unique et discutable<sup>4)</sup> », nous proposons l'abolition progressive des options d'achat d'action.

### La position de la banque

Le comité des ressources humaines est chargé de voir à ce que nos programmes et pratiques en matière de rémunération soient harmonisés avec nos objectifs et les intérêts des actionnaires. Conjointement avec les incitatifs annuels et les unités d'actions liées au rendement, les options d'achat d'actions contribuent à établir un équilibre entre les incitatifs à court, à moyen et à long terme dans la composition de notre rémunération globale. Ultiment, les actionnaires bénéficient d'un programme de rémunération équilibré qui nous permettra d'attirer et de garder à notre service les candidats de talent appropriés à long terme.

Nos hauts dirigeants prennent des décisions stratégiques qui ont une incidence sur le succès à long terme de la banque. Par conséquent, nous jugeons important qu'une partie de leur rémunération soit liée à un véhicule qui assure une harmonisation entre les intérêts de la direction et ceux de nos actionnaires et avec l'horizon temporel des risques, conformément aux principes du Conseil de stabilité financière. Les options sont l'un des mécanismes qui créent cette harmonisation.

<sup>1)</sup> LORSCH, J. et R. KHURANA. 2010. *The Pay Problem*. Mai-Juin 2010. Harvard Magazine. <http://harvardmagazine.com/2010/05/the-pay-problem>

<sup>2)</sup> ALLAIRE, Y. *Payer pour la valeur ajoutée : Trancher le nœud gordien de la rémunération des dirigeants*, IGOPP, p. 41

<sup>3)</sup> Board of Governors of the Federal Reserve System. *Incentive Compensation Practices: A report on the Horizontal Review of Practices at Large Banking Institutions*. Octobre 2011. p.1. <http://www.federalreserve.gov/publications/other-reports/files/incentive-compensation-practices-report-201110.pdf>

<sup>4)</sup> *Une crise, quelle crise? — La rémunération des hauts dirigeants au 21<sup>e</sup> siècle*, Placements NEI [https://www.placementsnei.com/sites/fr-CA/Documents/Research/Exec\\_Comp\\_French\\_Final.pdf](https://www.placementsnei.com/sites/fr-CA/Documents/Research/Exec_Comp_French_Final.pdf)

Nous avons constamment réduit l'utilisation des options d'achat d'actions au cours des dernières années au profit des unités d'actions liées au rendement. Plus récemment, dans le cadre des octrois effectués en décembre 2014, nous avons réduit l'utilisation des options d'achat d'actions pour tous les hauts dirigeants, y compris le président et chef de la direction, et avons cessé de les utiliser pour les vice-présidents. Les options d'achat d'actions constituent maintenant au plus 20 % de la rémunération totale des chefs de groupe et des personnes occupant un poste supérieur, environ 15 % de celle des vice-présidents à la direction et 10 % de celle des vice-présidents principaux.

Comme les options d'achat d'actions représentent maintenant une faible proportion de la composition de la rémunération totale, la crainte qu'elles puissent promouvoir ou récompenser une prise de risques excessifs ou un comportement manipulateur est essentiellement écartée. Afin de renforcer davantage le rôle à plus long terme des options d'achat d'actions dans la composition de notre rémunération, le calendrier d'acquisition des droits afférents à nos options a été prolongé cette année. Dorénavant, 50 % des droits afférents aux options d'achat d'actions s'acquièrent après la troisième année et 50 % après la quatrième année suivant l'octroi. Ce changement renforce davantage l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires à long terme.

De plus, notre taux d'absorption prévu pour 2015 sera réduit davantage par rapport à 2014 et sensiblement inférieur au niveau qui susciterait des préoccupations chez les groupes représentant des actionnaires.

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

## PROPOSITION N° 2

### Régimes de retraite pour les hauts dirigeants

**Il est proposé que le régime de retraite des nouveaux hauts dirigeants de la Banque soit le même que pour l'ensemble des employés et soit calculé uniquement sur le salaire.**

La circulaire de procuration de 2014 mentionne que les régimes offerts aux hauts dirigeants de la Banque sont des régimes à prestations déterminées et que des ententes individuelles de retraite ont été conclues prévoyant le versement de rentes supplémentaires non capitalisées et non enregistrées aux hauts dirigeants occupant le poste de chef de groupe et de vice-président à la direction ou des postes de niveau supérieur, dont certains membres de la haute direction visés. Aux termes de ces ententes, la rente constituée est calculée essentiellement de la même façon qu'aux termes du RRBS, si ce n'est que l'on tient compte d'une tranche de la rémunération incitative. De telles ententes font en sorte que messieurs Waugh et Porter pourront recevoir annuellement à 65 ans une prestation annuelle respective de 2 millions \$ et 1,45 millions \$, ce que très peu de Canadiens ne recevra.

L'approche actuelle à la rémunération fait en sorte que les hauts dirigeants ont une rémunération difficilement justifiable tant avant qu'après leur retraite. Nous déplorons depuis plusieurs années le recours aux options d'achat d'actions qui ont tendance à récompenser « la chance » autant que la performance et qui encourage une prise de risque excessive. Nous déplorons également ce barème de calcul qui inclut les primes annuelles qui conduisent à accroître l'iniquité entre hauts dirigeants et employés. Comme le dit une expression populaire : on ne peut beurrer son pain des deux côtés.

Dans un souci d'équité, il est proposé que la Banque dépose une politique en regard du régime de retraite de ses hauts dirigeants de manière que, sur une période de cinq ans, la situation soit corrigée et que tous les employés soient assujettis au même régime de retraite.

### La position de la banque

La banque estime que ses ententes de retraite actuelles sont appropriées. La plupart des salariés canadiens participent au régime de retraite de la Banque Scotia (RRBS), qui est un régime de retraite à prestations déterminées. Les membres de l'équipe de haute direction qui participent à un régime complémentaire de retraite participent également au RRBS conformément aux mêmes modalités que tous les autres participants canadiens. Tous les salariés admissibles participent au RRBS après un an de service, sauf s'ils choisissent expressément de ne pas y participer. Toutes les prestations de retraite aux termes du RRBS sont fondées sur le salaire seulement. Étant donné que les prestations de retraite annuelles aux termes du RRBS sont plafonnées par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada), pour attirer et garder à notre service des hauts dirigeants de haut calibre, les hauts dirigeants admissibles qui occupent le poste de vice-président ou un poste supérieur (jusqu'au poste de président et chef de la direction) participent au régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia (RRDBS). Le RRDBS est un régime de retraite non provisionné et non agréé complémentaire au RRBS. Les prestations de retraite des salariés aux termes du RRDBS sont fondées sur le salaire et un pourcentage de la rémunération incitative, mais sont également assujetties à un plafond en dollars énoncé dans les dispositions relatives au RRDBS. Ces plafonds ont été mis en place pour restreindre les gains ouvrant droit à pension. Le tableau qui figure à la page 84 de la circulaire indique les prestations de retraite annuelles projetées que chaque membre de la haute direction visé doit recevoir à l'âge de 65 ans. Ces sommes projetées sont comparables ou inférieures au salaire actuel de chaque membre de la haute direction visé, sauf M. Porter. Le montant des prestations de retraite annuelles projetées de M. Porter qui est indiqué dans le tableau est comparable au salaire, en 2013, des chefs de la direction des banques canadiennes faisant partie de notre groupe de comparaison, y compris l'ancien chef de la direction de la Banque Scotia. De plus, le plafond applicable aux prestations de retraite de M. Porter est sensiblement inférieur (25 %) à celui de notre ancien président et chef de la direction. Par ailleurs, les prestations au titre du RRDBS sont payables uniquement aux hauts dirigeants qui satisfont aux exigences en matière d'admissibilité à la retraite et font autrement l'objet d'une renonciation. Cet avantage représente un important mécanisme de maintien de l'effectif à long terme pour la banque.

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

## Commentaires au sujet des propositions retirées

M. Andrew Palicz a soumis la proposition suivante. Après des discussions avec la banque, M. Palicz a accepté de retirer sa proposition, mais il a demandé que le texte de la proposition et de la déclaration à l'appui de celle-ci soit inclus dans la circulaire.

[TRADUCTION] « Webémissions non traduites des assemblées générales annuelles de la Banque Scotia. Il est résolu d'inclure sur le site Web de la Banque Scotia, à côté des versions française et anglaise seulement qui y figurent déjà, les versions bilingues non traduites des webémissions des assemblées générales annuelles de la Banque Scotia.

Déclaration de l'actionnaire : Les webémissions en français et en anglais seulement de l'assemblée générale annuelle de la Banque Scotia figurent déjà dans la section « Relations avec les investisseurs » des versions française et anglaise du site Web de la Banque Scotia. Cependant, bon nombre des actionnaires de la Banque Scotia comprennent le français et l'anglais. Ces actionnaires ne veulent pas nécessairement être exposés aux lacunes sémantiques inévitables ainsi qu'aux pertes de nuances que comportent occasionnellement les traductions simultanées, même celles de très haute qualité. Les actionnaires qui accordent de l'importance à la précision sémantique pourraient donc préférer, lorsque c'est possible, écouter une personne formuler ses pensées et idées avec sa propre voix et dans sa propre langue. La mise en œuvre de cette proposition rendrait une telle écoute possible pour les actionnaires qui ne peuvent être présents à l'assemblée annuelle de la Banque Scotia. »

M. Palicz a soumis une autre proposition au sujet de l'approbation, par les actionnaires, du budget consacré aux dons de bienfaisance annuels. Après des discussions avec la banque et sur le fondement d'une compréhension mutuelle des efforts fournis par la banque dans ce domaine, M. Palicz a accepté de retirer cette proposition d'actionnaire.

Le MÉDAC a présenté trois propositions supplémentaires portant sur 1) le recours à un ratio d'équité comme barème de fixation de la rémunération des hauts dirigeants; 2) les compétences des administrateurs en matière de responsabilité sociale et 3) les pratiques commerciales en regard des cartes de crédit et la responsabilité sociale. Après discussion avec la banque et sur la base d'une compréhension mutuelle des efforts déployés par celle-ci dans ces domaines, le MÉDAC a accepté de retirer ces propositions d'actionnaires sous réserve que le texte de la première proposition ci-dessus, avec commentaire explicatif, soit incluse à la Circulaire mais non soumise au vote :

### « Rapport sur la rémunération

**Il est proposé que la Banque adopte une politique sur la rémunération de ses hauts dirigeants comprenant le recours annuel au ratio d'équité comme barème de fixation de la rémunération dans le but d'assurer les actionnaires que sa stratégie de rémunération pour les hauts dirigeants est juste et équitable.**

Nos analyses des circulaires de sollicitation de procurations nous conduisent à la conclusion que l'exercice de fixation de la rémunération des hauts dirigeants dépend fortement des comparaisons horizontales avec leurs pairs dans des entreprises dites similaires. Une telle méthode conduit à une hausse continue de la rémunération, car cette méthode entraîne une augmentation chaque fois qu'une entreprise accorde une rémunération supérieure à la médiane de son groupe. Plusieurs observateurs en matière de saine gouvernance ont dénoncé ce recours quasi exclusif à cette méthode. Celle-ci crée une divergence grandissante entre la rémunération du plus haut dirigeant et la rémunération moyenne d'un employé créant à la fois un problème d'injustice au sein de l'entreprise et un dysfonctionnement au sein de l'économie, les travailleurs étant moins nombreux à avoir le pouvoir d'achat suffisant pour s'offrir ce que l'économie est capable de produire – ce qui constitue un facteur explicatif de la récente crise financière.

Comme l'écrivait Yvan Allaire :

'Or, naguère les systèmes de rémunération étaient conçus dans un esprit d'équité interne et non en fonction d'un supposé marché du 'talent'. On doit à nouveau adopter des façons de rémunérer qui contribuent à susciter et protéger la solidarité, la confiance mutuelle et un sentiment d'équité au sein de l'entreprise et autour d'elle, à donner aux membres de l'organisation la conviction 'd'être tous dans le même bateau' et à leur faire partager une vision à long terme de la société<sup>1)</sup>.'

Conscientes des préoccupations soulevées par cette méthode, les six grandes banques canadiennes ont demandé l'an dernier au cabinet Meridian, cabinet de rémunération, d'analyser cette question et de formuler des recommandations. Tout en défendant la pertinence du balisage horizontal, le cabinet suggérait :

*'While vertical benchmarking is unlikely to be sufficient as a primary basis for setting executive compensation, it can provide important context for a Committee, particularly in assessing trends in pay disparity<sup>2)</sup>.'*

Considérant les avantages à comparer la rémunération des hauts dirigeants avec celle des autres employés de la Banque, nous proposons qu'il soit prévu, dans la politique de la Banque, le recours systématique au ratio d'équité, soit le rapport entre la rémunération totale du chef de la direction et le revenu médian des salariés de la Banque. »

<sup>1)</sup> <http://www.lesaffaires.com/blogues/yvan-allaire/le-noeud-gordien-de-la-remuneration-des-dirigeants/544879>

<sup>2)</sup> <http://www.td.com/document/PDF/corporateresponsibility/Canadian-Banks-Horizontal-Benchmarking.pdf>

## POUR COMMUNIQUER AVEC NOUS

### INVESTISSEURS

Relations avec les investisseurs, Affaires financières  
Banque Scotia  
Scotia Plaza  
44 King Street West  
Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1  
Tél. : 416 775-0798  
Télec. : 416 866-7867  
Courriel : investor.relations@scotiabank.com

### CLIENTS

Veillez d'abord vous adresser au directeur de votre succursale.

En cas de plainte non résolue, veuillez communiquer avec :  
Bureau du président – Plaintes des clients  
Banque Scotia  
Scotia Plaza  
44 King Street West  
Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1  
Tél. : 416 933-1780 ou sans frais 1 877 700-0044  
Courriel : mail.president@scotiabank.com

### ACTIONNAIRES

modifications au registre d'actions  
changements d'adresse  
information sur les dividendes  
perte de certificat d'actions  
transferts successoraux  
envois multiples

Société de fiducie Computershare du Canada  
100 University Avenue, 8th Floor  
Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1  
Tél. : 1 877 982-8767  
Télec. : 1 888 453-0330  
Courriel : service@computershare.com

Coagent de transfert (É.-U.)  
Computershare Trust Company N.A.  
250 Royall Street  
Canton, MA 02021, É.-U.  
Tél. : 1 800 962-4284

### ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS

Président du conseil  
Banque Scotia  
Scotia Plaza  
44 King Street West  
Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1

### QUESTIONS LIÉES À LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Président, Comité des ressources humaines  
Banque Scotia  
Scotia Plaza  
44 King Street West  
Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1  
executive.compensation@scotiabank.com

#### Rappel au sujet des envois aux actionnaires

Nous annonçons nos résultats financiers par voie de communiqué et nos états financiers ainsi que notre rapport de gestion sont affichés sur notre site Web ([www.banquescotia.com](http://www.banquescotia.com)).

Si vous êtes un actionnaire et que vous souhaitez recevoir nos états financiers trimestriels et notre rapport de gestion en 2015, vous devez cocher la case appropriée qui figure au bas de votre formulaire de procuration (actionnaires inscrits) ou de votre formulaire d'instructions de vote (actionnaires véritables).

Il se pourrait que certains foyers reçoivent plusieurs exemplaires de notre rapport annuel du fait que plusieurs actionnaires inscrits demeurent à la même adresse. Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez nous indiquer de ne pas envoyer le rapport annuel (qui contient les états financiers annuels et le rapport de gestion) en cochant la case appropriée au bas de votre formulaire de procuration.



MD Marque déposée de La Banque de Nouvelle-Écosse.