

AVIS DE CONVOCATION DE LA BANQUE DE NOUVELLE-ÉCOSSE À LA 182^E

assemblée annuelle des actionnaires et circulaire de sollicitation de procurations

Mesdames, Messieurs,

Nous vous invitons à assister à notre 182^e assemblée annuelle des actionnaires, qui aura lieu au Delta Grand Okanagan Resort & Conference Centre, à Kelowna, en Colombie-Britannique, à 10 h (heure locale), le mardi 8 avril 2014. Nous, les membres du conseil d'administration de la Banque Scotia et l'équipe de direction, avons hâte de vous rencontrer pour vous présenter, au cours de cette journée, notre point de vue sur les résultats financiers de 2013 de la banque et vous donner un aperçu de nos projets d'avenir. Nous espérons que vous pourrez nous joindre à nous.

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

Si vous ne pouvez assister à l'assemblée annuelle, veuillez utiliser le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint pour voter avant l'assemblée. Il est important que vous exercez les droits de vote rattachés à vos actions.

L'assemblée annuelle sera diffusée en direct dans la section « Relations avec les investisseurs » de notre site Web www.banquescotia.com. Un enregistrement de l'assemblée demeurera disponible sur ce site pendant plusieurs mois.

Veuillez agréer l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Le président du conseil,

John T. Mayberry

Le président et chef de la direction,

Brian J. Porter

VOTRE PARTICIPATION EST IMPORTANTE.

PRENEZ QUELQUES INSTANTS POUR VOTER.

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



AVIS DE CONVOCATION À NOTRE 182^e ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

Nous vous invitons à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2014.

Date et heure :
le mardi 8 avril 2014
à 10 h (heure locale)

Lieu : Delta Grand Okanagan Resort & Conference Centre
1310 Water Street
Kelowna (Colombie-Britannique) V1Y 9P3

Notre assemblée aura lieu aux fins suivantes :

États financiers – Vous recevrez les états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2013 et le rapport des auditeurs connexe.

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

Auditeurs – Vous voterez en faveur de la reconduction de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs. Le conseil, sur recommandation du comité d'audit et de révision, a proposé la reconduction de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs de la banque nommés par les actionnaires. Vous trouverez à la rubrique « Nomination des auditeurs » à la page 4 les services que KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. a rendus à la banque en 2013 et les honoraires que nous lui avons versés. Un représentant de ce cabinet a été invité à l'assemblée annuelle.

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

« Il est résolu, sur une base consultative et de sorte que ne soient pas diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants énoncée dans la présente circulaire de sollicitation de procurations remise avant l'assemblée annuelle des actionnaires de 2014 de la banque. »

Propositions d'actionnaires – Vous serez appelé à examiner six propositions soumises par trois actionnaires. Ces propositions et nos réponses commencent à la page 62.

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

À la date de référence, soit le 11 février 2014, il y avait 1 214 833 812 actions ordinaires de la banque en circulation et, sous réserve des restrictions prévues dans la *Loi sur les banques* (Canada), ces actions conféraient chacune à leurs porteurs une voix à l'assemblée annuelle.

Nous invitons les actionnaires inscrits à remplir le formulaire de procuration et à le retourner dans l'enveloppe ci-jointe ou par télécopieur au 416 263-9524 ou au 1 866 249-7775. **Le formulaire de procuration doit parvenir à l'agent des transferts de la banque, Société de fiducie Computershare du Canada, à son bureau situé au 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est), le 7 avril 2014.**

Par ordre du conseil d'administration

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

Toronto (Ontario) Canada
Le 11 février 2014

LA BANQUE DE NOUVELLE-ÉCOSSE

CIRCULAIRE DE SOLICITATION DE PROCURATIONS

Toute l'information est en date du 6 février 2014, sauf indication contraire.

La présente circulaire de sollicitation de procurations est expédiée relativement à la sollicitation par la direction de La Banque de Nouvelle-Écosse (la « banque ») de procurations devant servir à l'assemblée annuelle des actionnaires de la banque (l'« assemblée ») qui se tiendra aux lieu, date et heure et aux fins indiqués dans l'avis de convocation ci-joint.

Table des matières	
<i>Circulaire de sollicitation de procurations</i>	
Droits de vote	
Qui peut voter?	1
Vote en personne	2
Vote par procuration	2
Propriétaires véritables (porteurs non inscrits)	3
Nombre de voix requises pour l'approbation	3
Sollicitation de procurations	3
Ordre du jour de l'assemblée	
États financiers	4
Élection des administrateurs	4
Nomination des auditeurs	4
Vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants	5
Propositions d'actionnaires	5
Candidats aux postes d'administrateur	6
Rémunération des administrateurs	
Structure de la rémunération des administrateurs	15
Gouvernance	
Réglementation de la gouvernance	17
Structure hiérarchique du conseil d'administration	18
La gouvernance en bref	18
Rapports des comités	19
Rapport du comité d'audit et de révision	19
Rapport du comité de gouvernance	20
Rapport du comité de direction et d'évaluation des risques	21
Rémunération de la haute direction — Analyse de la rémunération	
Lettre aux actionnaires	23
Rapport du comité des ressources humaines	25
Les pratiques exemplaires en matière de rémunération des hauts dirigeants en bref	27
À propos de la rémunération des hauts dirigeants à la Banque Scotia	28
Renseignements détaillés sur les programmes de rémunération des hauts dirigeants	31
Rémunération des hauts dirigeants et rendement pour 2013	37
Rémunération des membres de la haute direction visés	40
Tableau sommaire de la rémunération	48
Renseignements sur les attributions en vertu d'un régime incitatif	49
Prestations en vertu d'un régime de retraite	51
Cessation d'emploi : incidence sur la rémunération	53
Autres mises à jour en 2013	56
Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	59
Autre information	
Assurance de la responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants	60
Information supplémentaire	60
Approbation des administrateurs	61
Annexe A	
Propositions soumises par des actionnaires	62
Appendice 1	
Déclaration sur les pratiques en matière de gouvernance	68

DROITS DE VOTE

QUI PEUT VOTER?

Une voix par action

Le 11 février 2014 est la date de référence servant à déterminer les actionnaires qui ont le droit de recevoir un avis de convocation à l'assemblée et d'y voter.

Sous réserve de certaines restrictions décrites ci-après, chaque actionnaire a droit à une voix pour chaque action ordinaire de la banque (une « action ordinaire de la banque ») immatriculée à son nom au 11 février 2014. Au 6 février 2014, on dénombrait 1 214 833 812 actions ordinaires de la banque en circulation.

Aux termes de la *Loi sur les banques* (Canada) (la « Loi sur les banques »), aucune personne ni entité, avec les entités qu'elle contrôle, ne peut être propriétaire de plus de 10 % de toute catégorie d'actions de la banque sans l'approbation du ministre des Finances. À la connaissance des administrateurs et dirigeants de la banque, aucune personne ni entité n'est propriétaire d'actions comportant plus de 10 % des droits de vote rattachés aux actions émises et en circulation de toute catégorie de la banque, ni n'exerce un contrôle ou n'a la haute main sur celles-ci.

Restrictions quant aux droits de vote

La Loi sur les banques limite les droits de vote des actionnaires de la banque de certaines façons. Les droits de vote rattachés aux actions ne peuvent être exercés, en personne ou par procuration, si les actions sont détenues en violation de la Loi sur les banques, ou si les

actions sont la propriété effective du gouvernement du Canada ou d'une province du Canada, du gouvernement d'un pays étranger ou de toute subdivision politique de ce pays, ou de tout organisme de ces entités. Aucune personne ni aucune entité contrôlée par quelque personne ne peuvent exercer à l'égard d'actions détenues en propriété véritable par cette personne ou cette entité des droits de vote représentant, au total, plus de 20 % des droits de vote admissibles qui peuvent être exercés.

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

VOTE EN PERSONNE

Les actionnaires inscrits qui assistent à l'assemblée tenue à Kelowna le 8 avril 2014 peuvent exprimer une voix pour chaque action ordinaire de la banque qu'ils détiennent (sauf les actionnaires soumis aux restrictions de vote) à l'égard des résolutions soumises à l'assemblée. Si vous êtes un actionnaire inscrit désirant assister et voter personnellement à l'assemblée, vous n'avez pas à remplir et à retourner le formulaire de procuration. Veuillez vous inscrire auprès du scrutateur, Société de fiducie Computershare du Canada, à votre arrivée à l'assemblée. Notez que la majorité des actionnaires de la banque sont des propriétaires véritables plutôt que des actionnaires inscrits. Si vous êtes un propriétaire véritable, consultez la rubrique « Propriétaires véritables (porteurs non inscrits) » à la page 3.

VOTE PAR PROCURATION

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

Qu'est-ce qu'une procuration?

Une procuration est un document qui autorise quelqu'un d'autre que l'actionnaire inscrit à assister à l'assemblée et à y exercer les droits de vote de ce dernier. Si vous êtes un actionnaire inscrit, un formulaire de procuration est joint au présent document pour l'assemblée. Veuillez l'utiliser pour nommer un fondé de pouvoir. (Vous pouvez également utiliser tout autre formulaire de procuration légalement valide.)

Nomination d'un fondé de pouvoir

Votre fondé de pouvoir est la personne que vous nommez pour exercer vos droits de vote. **Vous pouvez indiquer la personne de votre choix en tant que votre fondé de pouvoir.** Cette personne n'a pas à être un autre actionnaire. Vous n'avez qu'à inscrire le nom de cette personne dans l'espace en blanc prévu dans le formulaire de procuration ci-joint. Si vous laissez l'espace susmentionné du formulaire de procuration en blanc, les administrateurs de la banque qui sont désignés dans le formulaire sont nommés pour agir en tant que votre fondé de pouvoir. Votre procuration autorise le fondé de pouvoir à voter et à agir autrement pour vous à l'assemblée, y compris à toute reprise de celle-ci après ajournement.

Si vous votez à l'égard des questions soumises en cochant les cases pertinentes dans le formulaire de procuration, les droits de vote rattachés à vos actions seront exercés selon vos instructions. Si vous ne cochez aucune des cases, votre fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote rattachés à vos actions comme il le souhaite (se reporter à la rubrique « Vos droits de vote exercés par procuration » ci-après).

Pour qu'il soit tenu compte de votre vote, vous devez faire en sorte que votre procuration dûment signée parvienne au bureau de Toronto de notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, avant 17 h (heure avancée de l'Est), le 7 avril 2014. Vous pouvez la retourner à l'adresse suivante :

Par la poste, au 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1

OU

Par télecopieur, au 416 263-9524 ou au 1 866 249-7775

Si vous changez d'idée

Si vous désirez révoquer votre procuration après l'avoir remise, vous pouvez le faire à tout moment avant qu'elle soit utilisée. Vous ou votre mandataire autorisé devez déclarer clairement par écrit que vous désirez révoquer votre procuration, puis transmettre cette révocation écrite à l'une des adresses suivantes :

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

OU

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

Une procuration peut être révoquée a) si elle est reçue au plus tard le dernier jour ouvrable avant le jour de l'assemblée (ou de toute reprise de celle-ci après ajournement), b) si elle est déposée auprès du président de l'assemblée le jour de l'assemblée (ou de la reprise de celle-ci) ou c) de toute autre manière permise par la loi.

Si vous révoquez votre procuration et ne la remplacez pas par une autre qui aura été déposée au bureau de Toronto de notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, avant 17 h (heure avancée de l'Est), le 7 avril 2014, vous pourrez quand même exercer les droits de vote rattachés à vos actions, mais vous devrez le faire en personne à l'assemblée.

Vos droits de vote exercés par procuration

Si vous avez dûment rempli et signé votre procuration et l'avez transmise à l'agent des transferts avant 17 h (heure avancée de l'Est), le 7 avril 2014, alors votre fondé de pouvoir peut voter en votre nom à l'assemblée. Si vous avez précisé dans le formulaire de procuration comment voter à l'égard d'une question en particulier (en cochant les cases POUR, CONTRE, ABSTENTION ou S'ABSTENIR, selon le cas), alors votre fondé de pouvoir doit exercer en conséquence les droits de vote rattachés à vos actions lors du scrutin.

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

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

- **POUR l'élection en tant qu'administrateurs des candidats dont le nom est indiqué dans la présente circulaire de sollicitation de procurations;**
- **POUR la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs;**
- **POUR le vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants;**
- **CONTRE les propositions d'actionnaires décrites à l'annexe A.**

Pour de plus amples renseignements sur l'une ou l'autre de ces questions, veuillez vous reporter à la rubrique « Ordre du jour de l'assemblée » ci-après. Si des modifications sont proposées aux questions décrites dans l'avis de convocation ci-joint ou si l'assemblée est dûment saisie d'autres questions, votre fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote rattachés à vos actions comme il le souhaite. Nous ne sommes au courant d'aucune autre question devant être soumise à l'assemblée.

Confidentialité

Toutes les procurations seront considérées comme confidentielles et seront retournées à l'agent des transferts de la banque, Société de fiducie Computershare du Canada. La division du service des transferts des valeurs mobilières de l'agent des transferts comptera les procurations et compilera les résultats, qui seront vérifiés par les scrutateurs de l'assemblée. L'agent des transferts remettra à la banque une procuration si celle-ci comporte une observation destinée à la direction de la banque ou si la loi l'exige.

PROPRIÉTAIRES VÉRITABLES (PORTEURS NON INSCRITS)

La plupart des actionnaires sont des « propriétaires véritables » qui ne sont pas des actionnaires inscrits. Leurs actions ordinaires de la banque sont immatriculées au nom d'un intermédiaire comme un courtier en valeurs mobilières, une institution financière, un fiduciaire ou un dépositaire ou autre prête-nom qui détient les actions pour leur compte ou au nom d'une chambre de compensation dont l'intermédiaire est un adhérent (par exemple Services de dépôt et de compensation CDS inc.). Les intermédiaires sont tenus de transmettre les documents relatifs à l'assemblée aux porteurs non inscrits, à moins d'instructions contraires du porteur (et si la réglementation l'exige dans certains cas, malgré ces instructions).

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

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

NOMBRE DE VOIX REQUISSES POUR L'APPROBATION

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

SOLICITATION DE PROCURATIONS

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

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

ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés et le rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 octobre 2013 sont inclus dans notre rapport annuel, qui a été posté aux actionnaires avec la présente circulaire de sollicitation de procurations et/ou sont accessibles sur notre site Web à banquescotia.com ainsi que sur les sites Web des organismes de réglementation www.sedar.com ou www.sec.gov.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

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

Le mandat de chaque administrateur expire à la levée de la prochaine assemblée annuelle suivant son élection. M. Mayberry se retirera du conseil à la fin de l'assemblée annuelle et continuera d'agir en tant qu'administrateur et que président non-dirigeant du conseil d'ici-là. Le conseil compte nommer M. Mayberry administrateur honoraire après l'assemblée annuelle. Si M. O'Neill est réélu, le conseil a l'intention de le nommer président non-dirigeant du conseil après la clôture de l'assemblée annuelle.

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

NOMINATION DES AUDITEURS

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

La direction propose de reconduire KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs nommés par nos actionnaires. Sauf indication contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. jusqu'à la levée de notre prochaine assemblée annuelle.

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

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

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

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

Honoraires versés aux auditeurs nommés par les actionnaires

Les honoraires versés par la banque aux auditeurs nommés par les actionnaires, KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., pour les exercices clos les 31 octobre 2013 et 31 octobre 2012 se sont établis comme suit :

POUR LES EXERCICES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	2013	2012
Services d'audit	24,4 \$	20,7 \$
Services liés à l'audit	1,2	0,5
Services-conseils en fiscalité autres que d'audit	0,1	0,1
Autres services non liés à l'audit	0,4	0,5
	26,1 \$	21,8 \$

1. L'augmentation par rapport à l'exercice précédent des honoraires versés pour les services d'audit est attribuable aux nouvelles filiales issues des acquisitions et à l'accroissement de l'étendue des travaux d'audit par rapport à l'exercice précédent.

Voici la nature de ces services :

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

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

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

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

« Il est résolu, sur une base consultative et de sorte que ne soient pas diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants énoncée dans la présente circulaire de sollicitation de procurations remise avant l'assemblée annuelle des actionnaires de 2014 de la banque. »

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

À notre avis, la proposition relative au vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants montre notre engagement envers nos actionnaires. À l'assemblée des actionnaires de la banque de 2013, plus de 94 % des actionnaires ont voté en faveur de la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants. Nous apprécions toujours les commentaires et les questions portant sur nos pratiques en matière de rémunération des hauts dirigeants adoptée par la direction. Le comité des ressources humaines et le conseil continueront d'examiner les commentaires que leur soumettront les actionnaires au sujet de questions liées à la rémunération et d'en tenir compte, et ils continueront d'appliquer les pratiques actuelles ayant trait à la communication avec les actionnaires et à l'engagement envers ceux-ci. Vous trouverez à la couverture arrière de la présente circulaire de sollicitation de procurations de plus amples renseignements sur la façon de poser des questions au conseil et au comité des ressources humaines.

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

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

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

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

- Il est proposé que le conseil s'engage à pourvoir par une administratrice l'un des deux postes qui devraient devenir vacants par suite du départ prévu de deux administrateurs en 2015;
- Il est proposé que la banque s'engage à éliminer progressivement les options d'achat d'actions comme forme de rémunération variable pour ses hauts dirigeants;
- Il est proposé que la banque dévoile, lors de la prochaine assemblée annuelle, les actions qu'elle entend prendre pour respecter le plan déposé par l'OCDE en regard du non-paiement par les multinationales de leur juste part d'impôt;
- Il est proposé que la banque informe les actionnaires et les parties intéressées des actions qu'elle a entreprises à la suite d'un vote significatif contre la politique de rémunération des hauts dirigeants, ce pourcentage étant de 3 % et plus;
- Il est proposé que la banque adopte une communication plus transparente en regard de la situation des régimes de retraite administrés par cette dernière mettant l'accent, en langage simple et clair, sur les enjeux des régimes de retraite qu'elle administre;
- Il est proposé que tous les administrateurs indépendants qui siègent au conseil de la banque soient tenus de conserver le niveau d'actionnariat qui leur est imposé pendant qu'ils sont membres du conseil durant au moins deux ans après leur démission du conseil de la banque ou leur départ à la retraite.

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

CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

Le tableau ci-après renferme des renseignements sur les candidats proposés aux postes d'administrateur, notamment leurs antécédents, leur expérience, leur présence aux réunions, les conseils auxquels ils siègent et les titres de la banque qu'ils détiennent. Les renseignements portant sur les titres détenus par chacun d'entre eux datent du 31 octobre 2013.



Guillermo E. Babatz
Mexico, Mexique

Administrateur depuis 2014

Indépendant

Âge : 45 ans

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

M. 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. Il 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.

Domaines d'expérience clés : marchés financiers, services financiers, politique publique et gestion du risque

Conseil et comités	Présence aux réunions	Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :				
Conseil	S. O.	S. O.				
Assemblée annuelle	S. O.	Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2009 à 2013) :				
Voix exprimées en sa faveur en 2013 : s. o.		S. O.				
Titres de la banque détenus :						
Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible d'actionnariat (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
2013	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.

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

Domaines d'expérience clés : marchés financiers, finances, ressources humaines et gestion du risque

Conseil et comités	Présence aux réunions	Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :				
Conseil	9 sur 9	100 % BCE Inc.				
Direction et évaluation des risques (président)	5 sur 5	WestJet Airlines Ltd.				
(membre)	5 sur 5	Ithaca Energy Inc.				
Ressources humaines	7 sur 7	Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2009 à 2013) :				
Assemblée annuelle	oui	Petro-Canada				
Voix exprimées en sa faveur en 2013 : 96,4 %						
Titres de la banque détenus :						
Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible d'actionnariat (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
2013	85 000	48 866	133 866	8 485 766 \$	18,9	70,7
2012	85 000	45 472	130 472	7 078 106 \$	15,7	59,0
Variation	0	3 394	3 394	1 407 660 \$	3,2	11,7



C.J. Chen
Singapour
Administrateur depuis 1990
Indépendant
Âge : 68 ans
Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2015

M. Chen est avocat-conseil auprès de Rajah & Tann LLP à Singapour, qui se spécialise dans le droit des entreprises, de même que les marchés financiers, les valeurs mobilières et les fiducies. Il compte plus de 30 ans de carrière en droit. M. Chen est titulaire d'un LL.B. (avec distinction) de l'université de Singapour.

Domaines d'expérience clés : marchés financiers, services financiers, gouvernance et politique publique

Conseil et comités	Présence aux réunions	Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :				
Conseil	9 sur 9	100 % Amatil Investments (Singapore) Pte. Ltd.				
Gouvernance et régime de retraite	6 sur 6	100 % Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2009 à 2013) :				
Assemblée annuelle	oui	Polo Ralph Lauren Sourcing Company Limited				
Voix exprimées en sa faveur en 2013 : 99,5 %						
Titres de la banque détenus :						
Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible d'actionnariat (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
2013	33 624	33 751	67 375	4 270 901 \$	9,5	35,6
2012	33 624	29 917	63 541	3 447 099 \$	7,7	28,7
Variation	0	3 834	3 834	823 802 \$	1,8	6,9



Charles H. Dallara, Ph.D.
Oak Hill (Virginie)
États-Unis
Administrateur depuis 2013
Indépendant
Âge : 65 ans
Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2024

M. 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 37 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 Inc., 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.

Domaines d'expérience clés : services financiers, gouvernance, politique publique et gestion du risque

Conseil et comités	Présence aux réunions	Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :				
Conseil	2 sur 2	100 % Partners Group Holding AG				
Audit et révision	S. O.	Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2009 à 2013) :				
Assemblée annuelle	S. O.	S. O.				
Voix exprimées en sa faveur en 2013 : s. o.						
Titres de la banque détenus :						
Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible d'actionnariat (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
2013	0	118	118	7 480 \$	0,02	0,06



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

Administrateur depuis 2010

Indépendant

Âge : 70 ans

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

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

Domaines d'expérience clés : marchés financiers, finances, politique publique et gestion du risque

Conseil et comités		Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :		
Conseil	9 sur 9	100 %	Atco Ltd.			
Direction et évaluation des risques	10 sur 10	100 %	Canadian Utilities Limited			
Assemblée annuelle	non			Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2009 à 2013) :		
Voix exprimées en sa faveur en 2013 : 99 %				S. O.		
Titres de la banque détenus :						
Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible d'actionnariat (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
2013	4 500	6 910	11 410	723 280 \$	1,6	6,0
2012	4 500	5 162	9 662	524 164 \$	1,2	4,4
Variation	0	1 748	1 748	199 116 \$	0,4	1,6



N. Ashleigh Everett
Winnipeg (Manitoba)
Canada

Administratrice depuis 1997

Indépendante

Âge : 57 ans

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

Mme Everett est présidente, secrétaire générale et administratrice de Royal Canadian Securities Limited, qui compte parmi ses principales filiales Domo Gasoline Corporation, détaillant d'essence, de Royal Canadian Properties Limited, société immobilière et d'aménagement d'immeubles, et de L'Eau-1 Inc., entreprise de purification d'eau. Elle est titulaire d'un B.A. de l'université Queen's et d'un M.B.A. de l'Ivey School of Business de l'université de Western Ontario.

Domaines d'expérience clés : finances, services financiers, gouvernance et ressources humaines

Conseil et comités		Présence aux réunions		Administratrice des sociétés ouvertes suivantes :		
Conseil	9 sur 9	100 %	Manitoba Telecom Services Inc.			
Gouvernance et régime de retraite (présidente)	6 sur 6	100 %	Ancienne administratrice des sociétés ouvertes suivantes (de 2009 à 2013) :			
Direction et évaluation des risques	10 sur 10	100 %	S. O.			
Assemblée annuelle	oui					
Voix exprimées en sa faveur en 2013 : 98,8 %						
Titres de la banque détenus :						
Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible d'actionnariat (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
2013	17 758	46 356	64 114	4 064 186 \$	9,0	33,9
2012	17 758	41 371	59 129	3 207 748 \$	7,1	26,7
Variation	0	4 985	4 985	856 438 \$	1,9	7,2



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

Administrateur depuis 1999

Indépendant

Âge : 69 ans

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

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

Domaines d'expérience clés : gouvernance, ressources humaines, politique publique et gestion du risque

Conseil et comités	Présence aux réunions	Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :
Conseil	9 sur 9	100 %
Direction et évaluation des risques	10 sur 10	100 %
Ressources humaines (président)	7 sur 7	100 %
Assemblée annuelle	oui	
Voix exprimées en sa faveur en 2013 : 96,6 %		

Titres de la banque détenus :						
Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible d'actionnariat (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
2013	11 812	45 903	57 715	3 658 554 \$	8,1	30,5
2012	11 812	42 626	54 438	2 953 262 \$	6,6	24,6
Variation	0	3 277	3 277	705 292 \$	1,5	5,9



Thomas C. O'Neill
Toronto (Ontario)
Canada

Administrateur depuis 2008

Indépendant

Âge : 68 ans

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

Expert financier désigné du comité d'audit

M. O'Neill est administrateur de sociétés et président du conseil à la retraite de PwC Consulting. Il a été chef de la direction de PwC Consulting, chef de l'exploitation de PricewaterhouseCoopers LLP, Global, chef de la direction de PricewaterhouseCoopers s.r.l., s.e.n.c.r.l., Canada et président du conseil et chef de la direction de Price Waterhouse Canada. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'université Queen's, comptable agréé et Fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario. En septembre 2013, M. O'Neill a reçu le prix *Outstanding Merit* de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario, le prix le plus prestigieux décerné par cet institut.

Domaines d'expérience clés : comptabilité/audit, finances, services financiers et gestion du risque

Conseil et comités	Présence aux réunions	Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :
Conseil	9 sur 9	100 %
Audit et révision (président)	6 sur 6	100 %
Direction et évaluation des risques	9 sur 9	100 %
Assemblée annuelle	oui	
Voix exprimées en sa faveur en 2013 : 98,3 %		

Titres de la banque détenus :						
Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible d'actionnariat (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
2013	11 300	20 017	31 317	1 985 185 \$	4,4	16,5
2012	11 300	15 612	26 912	1 459 976 \$	3,2	12,2
Variation	0	4 405	4 405	525 209 \$	1,2	4,3



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

Non indépendant

Âge : 55 ans

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

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 occupé divers postes à responsabilité croissante, notamment des postes de direction au sein des Services bancaires et marchés mondiaux, de la Gestion du risque global, de la Trésorerie du groupe ainsi que des Opérations internationales. 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 est chef de la direction depuis le 1^{er} novembre 2013.

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

Domaines d'expérience clés : marchés financiers, finances, services financiers et gestion du risque

Conseil et comités		Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :		
Conseil	5 sur 5		100 %	S. O.	Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2009 à 2013) :	
Assemblée annuelle		oui			Scotia Group Jamaica Limited	
Titres de la banque détenus :						
Exercice	Actions ordinaires	UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible d'actionnariat (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
2013	95 605	14 234	109 839	6 962 694 \$	S. O.	S. O.



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

Indépendant

Âge : 48 ans

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

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

Domaines d'expérience clés : comptabilité/audit, marchés financiers, finances et ressources humaines

Conseil et comités		Présence aux réunions		Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :		
Conseil	5 sur 5		100 %	S. O.	Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2009 à 2013) :	
Audit et révision	3 sur 3		100 %		Société aurifère Barrick	
Gouvernance et régime de retraite	2 sur 2		100 %		African Barrick Gold Plc	
Assemblée annuelle		oui				
Titres de la banque détenus :						
Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible d'actionnariat (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
2013	6 870	1 617	8 487	537 991 \$	1,2	4,5



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

Indépendante

Âge : 61 ans

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

Mme Samarasekera est présidente et vice-rectrice de l'université de l'Alberta et a auparavant été vice-présidente, Recherche, de l'université de la Colombie-Britannique (de 2000 à 2005). Elle est titulaire d'un B.Sc. (génie mécanique) de l'université de Ceylan (Sri Lanka), d'une M.Sc. (génie mécanique) de l'université de la Californie, à titre de boursière Hayes Fullbright, et d'un Ph.D. (génie métallurgique) de l'université de la Colombie-Britannique. Elle est officière de l'Ordre du Canada.

Domaines d'expérience clés : finances, gouvernance, ressources humaines et politique publique

Conseil et comités	Présence aux réunions	Administratrice des sociétés ouvertes suivantes :					
Conseil	9 sur 9	100 %	S. O.	Ancienne administratrice des sociétés ouvertes suivantes (de 2009 à 2013) :			
Audit et révision	3 sur 3	100 %					
Gouvernance et régime de retraite	2 sur 2	100 %					
Ressources humaines	7 sur 7	100 %					
Assemblée annuelle	oui						
Voix exprimées en sa faveur en 2013 : 96,8 %							



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

Indépendante

Âge : 61 ans

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

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

Domaines d'expérience clés : marchés financiers, services financiers, politique publique et gestion du risque

Conseil et comités	Présence aux réunions	Administratrice des sociétés ouvertes suivantes :					
Conseil	9 sur 9	100 %	MercadoLibre, Inc.	Ancienne administratrice des sociétés ouvertes suivantes (de 2009 à 2013) :			
Audit et révision	6 sur 6	100 %					
Gouvernance et régime de retraite	6 sur 6	100 %					
Assemblée annuelle	oui						
Voix exprimées en sa faveur en 2013 : 98,4 %							

Titres de la banque détenus :					
Exercice	Actions ordinaires	UADA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible d'actionnariat (450 000 \$)
2013	1 948	17 681	19 629	1 244 282 \$	2,8
2012	1 948	14 181	16 129	874 998 \$	1,9
Variation	0	3 500	3 500	369 284 \$	0,9



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

Administrateur depuis 1999

Indépendant

Âge : 56 ans

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

Expert financier désigné du comité d'audit

M. Sobey est administrateur de sociétés et 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 a reçu la désignation de Fellow de l'Institute of Chartered Accountants of Nova Scotia.

Domaines d'expérience clés : comptabilité/audit, finances, gouvernance et gestion du risque

Conseil et comités	Présence aux réunions	Administrateur des sociétés ouvertes suivantes :
Conseil	9 sur 9	Fiducie de placement immobilier Crombie
Audit et révision	6 sur 6	Empire Company Limited
Gouvernance et régime de retraite	6 sur 6	Sobeys Inc.
Assemblée annuelle	oui	Ancien administrateur des sociétés ouvertes suivantes (de 2009 à 2013) :
Voix exprimées en sa faveur en 2013 : 96,3 %		S. O.

Titres de la banque détenus :			Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible d'actionnariat (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
Exercice	Actions ordinaires	UADA				
2013	50 000	52 213	102 213	6 479 282 \$	14,4	54,0
2012	44 000	47 327	91 327	4 954 490 \$	11,0	41,3
Variation	6 000	4 886	10 886	1 524 792 \$	3,4	12,7



Barbara S. Thomas
Belleair (Floride) États-Unis

Administratrice depuis 2004

Indépendante

Âge : 64 ans

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

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

Domaine d'expérience clés : finances, services financiers, gouvernance et ressources humaines

Conseil et comités	Présence aux réunions	Administratrice des sociétés ouvertes suivantes :
Conseil	9 sur 9	s. o.
Audit et révision	6 sur 6	Ancienne administratrice des sociétés ouvertes suivantes (de 2009 à 2013) :
Ressources humaines	7 sur 7	Spectrum Brands, Inc.
Assemblée annuelle	oui	
Voix exprimées en sa faveur en 2013 : 96,8 %		

Titres de la banque détenus :			Nombre total d'actions ordinaires et d'UADA	Valeur totale des actions ordinaires et des UADA	Valeur totale en tant que multiple de l'objectif cible d'actionnariat (450 000 \$)	Valeur totale en tant que multiple de la rémunération de base (120 000 \$)
Exercice	Actions ordinaires	UADA				
2013	13 021	9 776	22 797	1 445 102 \$	3,2	12,0
2012	13 021	6 561	19 582	1 062 324 \$	2,4	8,9
Variation	0	3 215	3 215	382 778 \$	0,8	3,1

1. Les renseignements susmentionnés quant aux actions détenues en propriété ou sur lesquelles un contrôle ou la haute main est exercé ont été fournis par les candidats respectifs. Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2013, les administrateurs sont tenus de détenir des UADA et/ou des actions ordinaires de la banque d'une valeur d'au moins 500 000 \$. Les administrateurs disposent de cinq ans à compter du 1^{er} novembre 2013 ou de la date de leur nomination, selon le cas, pour satisfaire aux lignes directrices en vigueur. Parallèlement, la rémunération spéciale des administrateurs est passée de 90 000 \$ à 100 000 \$, ce qui représente une rémunération de base totale de 130 000 \$.
2. Le cours de clôture des actions ordinaires de la banque à la Bourse de Toronto (la « TSX ») s'établissait à 63,39 \$ le 31 octobre 2013 et à 54,25 \$ le 31 octobre 2012.
3. Avant avril 2005, Mme Everett était administratrice et dirigeante de Gestions Tereve Ltée, société qui a demandé la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada) en août 2005.
4. Mme Thomas était, avant le 2 septembre 2009, administratrice de Spectrum Brands, Inc., société qui a demandé la protection contre la faillite en vertu du *Chapter 11 du Bankruptcy Code* des États-Unis en février 2009.
5. Le régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs a été approuvé par les actionnaires et la TSX en 2001. Avec prise d'effet le 28 octobre 2003, la banque a cessé d'attribuer des options d'achat d'actions aux administrateurs. Au 2 novembre 2012, aucune option n'était en cours aux termes du régime.
6. M. Porter participe au régime d'UAD à l'intention des hauts dirigeants. Pour obtenir plus de détails sur l'ensemble des titres détenus par M. Porter, se reporter au « Tableau sommaire de la rémunération » figurant à la page 48. Pour obtenir plus de détails sur le nombre d'options d'achat d'actions détenues par M. Porter, se reporter au tableau sur les options d'achat d'actions à la page 49. M. Porter doit satisfaire à une exigence concernant l'actionnariat correspondant à sept fois son salaire de base. À titre de président, M. Porter devait satisfaire à une exigence concernant l'actionnariat correspondant à quatre fois son salaire de base; se reporter à la rubrique « Lignes directrices concernant l'actionnariat des hauts dirigeants » qui commence à la page 36 pour plus de détails.
7. Le 6 décembre 2013, le conseil a approuvé des modifications apportées à la charte du comité de gouvernance et du régime de retraite et a renommé ce comité comité de gouvernance.
8. Outre les domaines d'expérience clés indiqués pour chaque administrateur, le comité de gouvernance estime que chaque administrateur possède une vaste expérience en leadership et en formation stratégique.

Indépendance des administrateurs

Le conseil d'administration établit l'indépendance de chaque administrateur au moment où il approuve les candidatures à l'élection des administrateurs par les actionnaires. D'après les questionnaires remplis par chacun des candidats proposés, le conseil est arrivé à la conclusion que 13 des 14 candidats proposés n'ont aucune relation importante avec la banque et sont donc indépendants. Les normes d'indépendance des administrateurs de la banque sont décrites à la section portant sur la gouvernance de notre site Web (www.banquescotia.com). Le tableau ci-dessous fait état des relations qu'ont les candidats proposés aux postes d'administrateur avec la banque :

NOM	INDÉPENDANT	NON INDÉPENDANT	MOTIF POUR LE STATUT DE NON INDÉPENDANT
Guillermo E. Babatz	✓		
Ronald A. Brenneman	✓		
C.J. Chen	✓		
Charles H. Dallara	✓		
David A. Dodge	✓		
N. Ashleigh Everett	✓		
John C. Kerr	✓		
Thomas C. O'Neill	✓		
Brian J. Porter		✓	Président et chef de la direction
Aaron W. Regent	✓		
Indira V. Samarasekera	✓		
Susan L. Segal	✓		
Paul D. Sobey	✓		
Barbara S. Thomas	✓		

Administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils

Le conseil examine le fait que certains de nos administrateurs siègent ensemble à d'autres conseils afin d'établir si cela nuit à leur capacité de faire preuve d'un jugement indépendant en tant qu'administrateurs de la banque. Au plus deux administrateurs peuvent siéger au conseil d'une même société ouverte sans le consentement du comité de gouvernance. Les seuls administrateurs de la banque qui siègent ensemble au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes (y compris les comités) sont indiqués ci-dessous. Le conseil est d'avis que cela n'est pas problématique,

SOCIÉTÉ	ADMINISTRATEURS	RÔLES
BCE Inc.	M. Brenneman	Comité des ressources en cadres et de rémunération (président)
	M. O'Neill	Président du conseil d'administration

Présence des administrateurs à l'assemblée annuelle

La banque encourage les membres du conseil à assister à son assemblée annuelle. À la dernière assemblée annuelle, qui a eu lieu le 9 avril 2013, tous les candidats actuellement proposés aux postes d'administrateur et qui étaient alors administrateurs étaient présents, à l'exception de M. Dodge.

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

Le tableau sommaire ci-dessous indique les réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2013. Les administrateurs ont la possibilité de délibérer à huis clos en l'absence de la direction à chacune des réunions du conseil et des comités. Une période de délibération à huis clos en l'absence de la direction a eu lieu lors de chaque réunion du conseil au cours de l'exercice 2013.

CONSEIL/COMITÉ	NOMBRE DE RÉUNIONS ¹	PRÉSENCE À TOUTES LES RÉUNIONS
Conseil	9	100 %
Comité d'audit et de révision	6	100 %
Comité de gouvernance et du régime de retraite ²	6	100 %
Comité de direction et d'évaluation des risques	10	100 %
Comité des ressources humaines	7	100 %
Nombre total de réunions tenues	38	100 %

1. En outre, neuf réunions ont été tenues avec des représentants d'organismes de réglementation, des actionnaires ou des groupes d'actionnaires activistes durant l'exercice 2013.

2. Le 6 décembre 2013, le comité a été renommé comité de gouvernance.

Tableau récapitulatif de la présence des administrateurs aux réunions

Le tableau qui suit fait état de la présence des membres aux réunions du conseil et des comités au cours de l'exercice 2013.

NOM	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DE COMITÉS		PRÉSENCE TOTALE AUX RÉUNIONS	
Ronald A. Brenneman ¹	9 sur 9	100 %	5 sur 5 (CDER – président) 5 sur 5 (CDER)	100 % 100 %	26 sur 26	100 %
C.J. Chen ¹⁰	9 sur 9	100 %	7 sur 7 (CRH)	100 %	15 sur 15	100 %
Charles H. Dallara ²	2 sur 2	100 %	s. o.		2 sur 2	100 %
David A. Dodge	9 sur 9	100 %	10 sur 10 (CDER)	100 %	19 sur 19	100 %
N. Ashleigh Everett ¹⁰	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CGRR – présidente) 10 sur 10 (CDER)	100 % 100 %	25 sur 25	100 %
John C. Kerr	9 sur 9	100 %	10 sur 10 (CDER) 7 sur 7 (CRH – président)	100 % 100 %	26 sur 26	100 %
John T. Mayberry ^{3, 10}	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CAR) 6 sur 6 (CGRR) 10 sur 10 (CDER) 4 sur 4 (CRH)	100 % 100 % 100 % 100 %	35 sur 35	100 %
Thomas C. O'Neill ⁴	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CRA – président) 9 sur 9 (CDER)	100 % 100 %	24 sur 24	100 %
Brian J. Porter ⁵	5 sur 5	100 %	-- --	-- --	5 sur 5	100 %
Aaron W. Regent ^{6, 10}	5 sur 5	100 %	3 sur 3 (CAR) 2 sur 2 (CGRR)	100 % 100 %	10 sur 10	100 %
Indira V. Samarasekera ^{7, 10}	9 sur 9	100 %	3 sur 3 (CAR) 2 sur 2 (CGRR) 7 sur 7 (CRH)	100 % 100 % 100 %	21 sur 21	100 %
Susan L. Segal ¹⁰	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CAR) 6 sur 6 (CGRR)	100 % 100 %	21 sur 21	100 %
Allan C. Shaw ⁸	4 sur 4	100 %	5 sur 5 (CDER – président) 3 sur 3 (CRH)	100 % 100 %	12 sur 12	100 %
Paul D. Sobey	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CAR) 6 sur 6 (CGRR)	100 % 100 %	21 sur 21	100 %
Barbara S. Thomas	9 sur 9	100 %	6 sur 6 (CAR) 7 sur 7 (CRH)	100 % 100 %	22 sur 22	100 %
Richard E. Waugh ⁹	9 sur 9	100 %	5 sur 5 (CDER)	100 %	14 sur 14	100 %
TOTAL	124 sur 124	100 %	174 sur 174	100 %	298 sur 298	100 %

Légende :

CAR – Comité d'audit et de révision

CDER – Comité de direction et d'évaluation des risques

CGRR – Comité de gouvernance et du régime de retraite

CRH – Comité des ressources humaines

Note : Le nombre de réunions auxquelles chaque administrateur a assisté est indiqué par rapport au nombre de réunions tenues pendant le mandat de chaque administrateur durant l'exercice clos le 31 octobre 2013.

1. M. Brenneman a été nommé président du CDER le 9 avril 2013; auparavant, il en était membre.
2. M. Dallara a été nommé administrateur le 23 septembre 2013 et membre du CAR le 24 septembre 2013. Il a assisté à une réunion de ce comité sur invitation avant sa nomination et à une réunion conjointe du CDER et du CRH sur invitation.
3. M. Mayberry a été nommé membre du CRH avec prise d'effet le 9 avril 2013; auparavant, il était membre d'office de ce comité et a assisté à chacune des trois réunions tenues par ce dernier en tant que membre d'office.
4. M. O'Neill a assisté à une réunion du CGRR sur invitation. En raison d'un conflit d'intérêts, il n'a pas été invité à assister à une réunion du CDER convoquée à une fin unique; par conséquent, il a assisté à toutes les réunions du CDER auxquelles il avait le droit d'assister et été invité.
5. M. Porter a été élu administrateur de la banque le 9 avril 2013. Il n'est membre d'aucun comité du conseil. Il a assisté à toutes les réunions des comités en tant que membre de la direction invitée.
6. M. Regent a été élu administrateur de la banque ainsi que membre du CAR et du CGRR le 9 avril 2013. Il a assisté à une réunion du conseil sur invitation avant sa nomination.
7. Mme Samarasekera a cessé d'être membre du CAR et est devenue membre du CGRR le 9 avril 2013.
8. M. Shaw s'est retiré du conseil avec prise d'effet le 9 avril 2013.
9. M. Waugh a cessé d'être membre du CDER le 9 avril 2013. Il a assisté à toutes les réunions de ce comité en tant que membre de la direction invitée.
10. Outre les six réunions du CGRR tenues, une résolution circulaire datée du 28 octobre 2013 a été signée par tous les membres du comité habilités à voter sur cette résolution.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

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

STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le comité de gouvernance revoit chaque année la structure de la rémunération des administrateurs pour s'assurer qu'elle vise l'harmonisation des intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires. Dans le cadre de son examen de la structure de la rémunération des administrateurs, le comité de gouvernance tient compte des risques et des responsabilités des administrateurs, du temps qu'ils doivent consacrer à leurs fonctions, de la complexité des renseignements qu'ils doivent analyser et des décisions qu'ils doivent prendre, des pratiques exemplaires et des tendances générales sur le marché en matière de rémunération des administrateurs, ainsi que de la structure de la rémunération des administrateurs de chacune des sociétés de notre groupe de référence. Le groupe de référence utilisé afin d'établir si notre structure de la rémunération des administrateurs est concurrentielle comprend la Banque de Montréal, la Banque CIBC, la Banque Royale du Canada et la Banque TD. S'il s'avère nécessaire ou approprié d'apporter des modifications à notre structure de rémunération des administrateurs, le comité de gouvernance soumet des recommandations au conseil aux fins d'examen et d'approbation. Le conseil a approuvé la structure de la rémunération des administrateurs de 2014 en octobre 2013.

La banque a versé à ses administrateurs qui ne sont pas des employés la rémunération suivante au cours de l'exercice 2013 :

Rémunération annuelle	(\\$)
Président du conseil non-dirigeant ¹	350 000
Rémunération de base supplémentaire spéciale ²	90 000
Rémunération de base ³	30 000
Présidents de comités	
Comité d'audit et de révision	40 000
Comité de direction et d'évaluation des risques	25 000
Comité des ressources humaines	25 000
Comité de gouvernance et du régime de retraite ⁴	20 000
Membres de comités	
Comité d'audit et de révision	6 000
Autres comités	3 000
Jetons de présence aux réunions	
Réunions du conseil et des comités	2 000
Réunions avec des représentants d'organismes de réglementation, des actionnaires ou des groupes d'actionnaires activistes	2 000

1. Le président du conseil non-dirigeant ne touche aucune autre rémunération, mis à part les jetons de présence aux réunions avec des représentants d'organismes de réglementation, des actionnaires ou des groupes d'actionnaires activistes.
2. Les administrateurs doivent toucher leur rémunération de base supplémentaire spéciale sous forme d'actions ordinaires de la banque ou d'UADA.
3. Les administrateurs peuvent choisir de toucher la totalité ou une partie de leur rémunération en espèces sous forme d'actions ordinaires de la banque ou d'UADA.
4. Le 6 décembre 2013, le comité a été renommé comité de gouvernance.
5. M. Waugh, qui était dirigeant de la banque, n'a touché aucun honoraire en qualité d'administrateur. M. Porter, qui est dirigeant de la banque, ne touche aucun honoraire en qualité d'administrateur.

Les administrateurs sont remboursés des frais de voyage et des autres frais qu'ils engagent pour assister aux réunions ou pour traiter des affaires de la banque. Les administrateurs ne participent à aucun des régimes de retraite ni à aucun autre régime de rémunération de la banque. La rémunération versée aux administrateurs pour l'exercice 2013 est indiquée ci-après.

La seule modification de la structure de la rémunération qui a été approuvée pour l'exercice 2014 consiste en une hausse de la rémunération spéciale (qui doit être reçue sous forme d'actions ordinaires de la banque ou d'UADA), qui est passée de 90 000 \$ à 100 000 \$. Des modifications ont également été apportées aux lignes directrices concernant l'actionnariat, comme il est énoncé à la page 17.

Rémunération des administrateurs

La rémunération que les administrateurs ont touchée pour l'exercice 2013, selon les arrangements énoncés ci-dessus, est présentée ci-après.

Au cours de l'exercice 2013, tous les administrateurs non-dirigeants ont touché 100 % de leur rémunération sous forme d'UADA, sauf les suivants :

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

- M. Waugh n'a reçu aucune rémunération à titre d'administrateur et M. Porter n'en reçoit également aucune à ce titre. MM. Brenneman, Dodge et Kerr dépassent l'exigence concernant l'actionnariat en vigueur, tout comme M. Shaw, qui s'est retiré du conseil le 9 avril 2013. M. Dallara, qui a été nommé administrateur le 23 septembre 2013, dispose de cinq ans pour satisfaire à l'exigence. M. Babatz a été nommé administrateur le 28 janvier 2014 et a choisi de recevoir sa rémunération spéciale sous forme d'UADA et le reste de ses honoraires en espèces. Il dispose de cinq ans pour satisfaire à cette exigence.

Rémunération des administrateurs pour l'exercice 2013

NOM	RÉMUNÉRATION					JETONS DE PRÉSENCE					
	RÉMUNÉRATION DE BASE (\$)	RÉMUNÉRATION SPÉCIALE (\$)	PRÉSIDENT	MEMBRE DU COMITÉ (\$)	CONSEIL NON DIRIGEANT (\$)	RÉUNIONS DU CONSEIL (\$)	RÉUNIONS DE COMITÉ ¹ (\$)	AUTRES RÉUNIONS ² (\$)	HONORAIRES TOTAUX GAGNÉS (\$)	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$)	TOTAL (\$)
			PRÉSIDENT D'UN COMITÉ (\$)	D'UN COMITÉ (\$)	DIRIGEANT (\$)	DU CONSEIL (\$)	DE COMITÉ ¹ (\$)	AUTRES RÉUNIONS ² (\$)	HONORAIRES TOTAUX GAGNÉS (\$)	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$)	TOTAL (\$)
Ronald A. Brenneman ³	30 000	90 000	14 583	4 250	–	18 000	34 000	4 000	194 833	–	194 833
C.J. Chen ^{1, 4}	30 000	90 000	–	3 000	–	18 000	12 000	–	153 000	20 326	173 326
Charles H. Dallara ⁵	2 500	7 500	–	500	–	4 000	4 000	–	18 500	–	18 500
David A. Dodge	30 000	90 000	–	3 000	–	18 000	20 000	2 000	163 000	–	163 000
N. Ashleigh Everett ¹	30 000	90 000	20 000	3 000	–	18 000	32 000	–	193 000	–	193 000
John C. Kerr	30 000	90 000	25 000	3 000	–	18 000	34 000	2 000	202 000	–	202 000
John T. Mayberry ⁶	–	–	–	–	350 000	–	–	10 000	360 000	7 140	367 140
Thomas C. O'Neill ⁷	30 000	90 000	40 000	3 000	–	18 000	32 000	8 000	221 000	–	221 000
Brian J. Porter ⁸	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Aaron W. Regent ^{1, 9}	17 500	52 500	–	5 250	–	12 000	10 000	–	97 250	–	97 250
Indira V. Samarasekera ^{1, 10}	30 000	90 000	–	7 250	–	18 000	24 000	2 000	171 250	–	171 250
Susan L. Segal ¹	30 000	90 000	–	9 000	–	18 000	24 000	2 000	173 000	–	173 000
Allan C. Shaw ¹¹	12 500	37 500	10 417	1 250	–	8 000	16 000	2 000	87 667	2 878	90 545
Paul D. Sobey	30 000	90 000	–	9 000	–	18 000	24 000	2 000	173 000	–	173 000
Barbara S. Thomas	30 000	90 000	–	9 000	–	18 000	26 000	–	173 000	–	173 000
Richard E. Waugh ¹²	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
TOTAL	332 500	997 500	110 000	60 500	350 000	204 000	292 000	34 000	2 380 500	30 344	2 410 844

Légende :

CAR – Comité d'audit et de révision

CGRR – Comité de gouvernance et du régime de retraite

CDER – Comité de direction et d'évaluation des risques

CRH – Comité des ressources humaines

- Les jetons de présence aux réunions de comités ne tiennent pas compte des 2 000 \$ versés au premier trimestre de 2014 aux membres du CGRR habilités à voter à l'égard d'une résolution circulaire du CGRR, datée du 28 octobre 2013.
- Les administrateurs non-dirigeants suivants ont assisté à une ou à plusieurs réunions avec des représentants d'organismes de réglementation, des actionnaires ou des groupes d'actionnaires activistes durant l'exercice 2013 : MM. Brenneman, Dodge, Kerr, Mayberry, O'Neill, Shaw et Sobey, ainsi que M^{me} Samarasekera et Segal.
- M. Brenneman a été nommé président du CDER le 9 avril 2013; auparavant, il était membre de ce comité.
- M. Chen a touché des honoraires de 19 500 \$ US pour l'exercice 2013 en contrepartie de ses services à titre d'administrateur de BNS Asia Limited (soit 20 326 \$ CA d'après le taux de change de 1,042370 en vigueur le 31 octobre 2013).
- M. Dallara a été nommé administrateur le 23 septembre 2013 et membre du CAR le 24 septembre 2013. Il a assisté à une réunion du CAR sur invitation avant sa nomination, et à une réunion conjointe du CDER et du CRH sur invitation, moyennant rémunération.
- M. Mayberry est président du conseil et ne touche aucun jeton de présence en contrepartie, sauf s'il assiste à des réunions avec des représentants d'organismes de réglementation, des actionnaires ou des groupes d'actionnaires activistes. M. Mayberry a été nommé membre du CRH le 9 avril 2013; auparavant, il était membre d'office de ce comité et a assisté à trois réunions tenues par ce dernier en tant que membre d'office. À titre de président du conseil, il a droit à une place de stationnement d'une valeur de 7 140 \$.
- M. O'Neill a assisté à une réunion du CGRR sur invitation et moyennant rémunération.
- M. Porter a été élu administrateur le 9 avril 2013. Il ne touche aucun honoraire en tant qu'administrateur.
- M. Regent a été élu administrateur et nommé membre du CAR et du CGRR le 9 avril 2013. Avant son élection, il a assisté à une réunion du conseil sur invitation, moyennant rémunération.
- M^{me} Samarasekera a cessé d'être membre du CAR le 9 avril 2013. Elle a été nommée membre du CGRR le 9 avril 2013.
- M. Shaw s'est retiré du conseil avec prise d'effet le 9 avril 2013. Au moment de son départ, il a reçu un cadeau évalué à environ 2 878 \$.
- M. Waugh a cessé d'être membre du CDER le 9 avril 2013. Il n'a touché aucun honoraire en tant qu'administrateur.

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

Afin d'inciter les administrateurs à acquérir des actions, la banque a mis en place un régime d'achat d'actions à l'intention des administrateurs (un « RAAA ») aux termes duquel les administrateurs peuvent utiliser une partie ou la totalité de leur rémunération pour acheter des actions ordinaires de la banque au cours du marché.

Régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs

Pour mieux harmoniser les intérêts des administrateurs avec ceux des autres actionnaires, les administrateurs peuvent choisir, en vertu du régime d'UADA, de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération sous la forme d'UADA plutôt qu'en espèces. Des UADA supplémentaires sont versées dans le cadre du régime d'UADA pour tenir lieu de dividendes. Les UADA ne peuvent pas être rachetées au comptant, à moins que leur titulaire ne soit plus administrateur de la banque. La valeur de rachat d'une UADA correspond au cours d'une action ordinaire de la banque au moment du rachat, conformément au régime d'UADA. La valeur des UADA est liée à la valeur future des actions ordinaires de la banque. Cependant, les UADA n'habitent pas le titulaire à exercer des droits de vote ni d'autres droits en qualité d'actionnaire.

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

Le régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs a été approuvé par les actionnaires et par la TSX en 2001. Avec prise d'effet le 28 octobre 2003, la banque a cessé d'attribuer des options d'achat d'actions aux administrateurs. Au 2 novembre 2012, aucune option n'était en cours aux termes du régime.

Lignes directrices concernant l'actionnariat

Le 29 octobre 2013, le conseil d'administration a convenu de rendre plus strictes les lignes directrices de la banque concernant l'actionnariat. Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2013, les administrateurs sont tenus de détenir des actions ordinaires de la banque et/ou des UADA d'une valeur correspondant à au moins 500 000 \$ (auparavant, l'exigence était de 450 000 \$). Les administrateurs disposent de cinq ans à compter du 1^{er} novembre 2013 ou de la date de leur nomination, selon le cas, pour satisfaire aux lignes directrices en vigueur. Au 31 octobre 2013, tous les administrateurs dépassaient le niveau cible de propriété, sauf M^{me} Segal, qui a été nommée administratrice le 2 décembre 2011, et M. Dallara, qui a été nommé administrateur le 23 septembre 2013. M^{me} Segal a choisi de recevoir la totalité de ses honoraires sous forme d'UADA et a jusqu'en 2018 pour atteindre l'objectif cible de propriété fixé à 500 000 \$. M. Dallara a choisi de recevoir sa rémunération spéciale annuelle sous forme d'UADA et a jusqu'en 2018 pour atteindre l'objectif cible de propriété fixé à 500 000 \$. M. Babatz, qui a été nommé administrateur le 28 janvier 2014, a choisi de recevoir sa rémunération spéciale annuelle sous forme d'UADA et a jusqu'en 2019 pour atteindre l'objectif cible de propriété fixé à 500 000 \$.

GOUVERNANCE

RÉGLEMENTATION DE LA GOUVERNANCE

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

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

- respectent ou dépassent les normes prévues dans les lignes directrices et les règles de la Loi sur les banques ainsi que celles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM »), notamment le Règlement 52-110, le Règlement 52-109, l'Instruction générale 58-201 et le Règlement 58-101;
- sont conformes aux exigences applicables de la New York Stock Exchange (la « NYSE ») et de la loi Sarbanes-Oxley, ainsi qu'aux règles applicables de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC »).

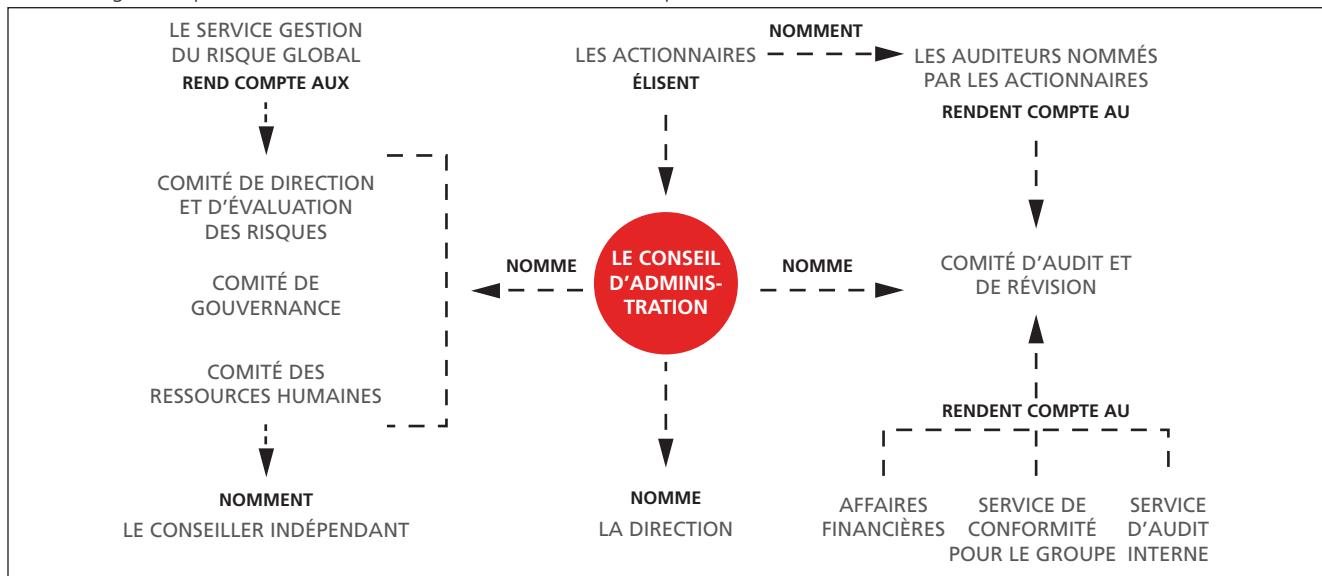
La banque n'est pas tenue de se conformer à la plupart des règles de la NYSE en matière de gouvernance. Toutefois, sauf comme il est résumé à la section portant sur la gouvernance du site Web de la banque (www.banquescotia.com), nos pratiques en matière de gouvernance ne s'écartent pas sensiblement de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

L'appendice 1 renferme un résumé de nos pratiques de gouvernance, fournit les renseignements supplémentaires exigés par les ACVM et souligne les exigences de la NYSE et de la loi Sarbanes-Oxley qui s'appliquent à la banque. Les rapports des comités figurant dans la présente circulaire de sollicitation de procurations décrivent la composition et les mandats des comités du conseil et soulignent les principales réalisations de ces derniers en 2013.

Les politiques en matière de gouvernance et les chartes des comités sont également accessibles dans la section portant sur la gouvernance du site Web de la banque, et tout actionnaire peut en demander un exemplaire sous forme imprimée auprès de la secrétaire de la banque. D'autres renseignements sur le comité d'audit et de révision de la banque, y compris un exemplaire de sa charte ainsi que les biographies de ses membres indiquant leur formation et leur expérience pertinentes, sont donnés à la rubrique « Le comité d'audit et de révision de la banque » de la notice annuelle de 2013 de la banque figurant sur le site Web www.sedar.com.

STRUCTURE HIÉRARCHIQUE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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



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

LA GOUVERNANCE EN BREF

	PAGE(S)
Treize des quatorze candidats aux postes d'administrateur de la banque sont indépendants	13, 73
Depuis 2004, le conseil a un président non-dirigeant indépendant	73, 74
La banque s'est dotée d'une politique en matière de vote majoritaire en 2005 et les actionnaires votent pour les administrateurs individuellement. Si le nombre d'abstentions est supérieur au nombre de voix reçues en sa faveur au cours d'une élection par acclamation, l'administrateur doit remettre sa démission	72
Les titres, notamment les actions de la banque et les unités d'actions, détenus par les administrateurs sont indiqués, de même que le nombre d'administrateurs qui touchent leurs honoraires sous forme de titres de la banque et qui satisfont aux exigences concernant l'actionnariat	6-12, 17
Les résultats de vote obtenus par les administrateurs lors des élections tenues l'an dernier sont indiqués dans leur notice biographique	6-12
Le conseil impose des limites à la durée du mandat des administrateurs depuis 2011	72-73
La présence des administrateurs (à chaque réunion et dans l'ensemble) est indiquée dans leur notice biographique et dans les tableaux subséquents, respectivement. Tous les administrateurs ont dépassé les exigences en matière de présence aux réunions fixées par le conseil	6-14
Les comités du conseil ont le pouvoir de retenir les services de conseillers indépendants, s'ils le jugent nécessaire	77
Il y a des lignes directrices en place portant sur le nombre de conseils auxquels un administrateur peut siéger afin qu'il puisse consacrer l'attention et le temps requis aux affaires de la banque	76
Le comité de direction et d'évaluation des risques se réunit avec le comité des ressources humaines pour discuter des risques associés aux programmes de rémunération de la banque	22, 26, 29
Le comité d'audit et de révision, le comité de direction et d'évaluation des risques de même que le comité des ressources humaines ont des exigences relatives aux compétences de leurs membres afin que seuls des administrateurs possédant une expérience adéquate siègent à ces comités	19-21, 25, 77
Le conseil et ses comités sont chargés de surveiller l'indépendance des fonctions d'audit, de gestion du risque, de conformité et de finances de la banque	19, 21
Le comité d'audit et de révision ainsi que le comité de direction et d'évaluation des risques prévoient une période de délibération à huis clos lors de chaque réunion afin de rencontrer les chefs des fonctions de finances, de gestion du risque, d'audit et de conformité	19, 21
Lors de chaque réunion du conseil et des comités, une période est consacrée à la libre discussion en l'absence des membres de la direction	19-21, 27, 73
Le comité de gouvernance, qui se compose d'administrateurs indépendants, est chargé de nommer des candidats potentiels à l'élection aux postes d'administrateur	20, 75
L'efficacité du conseil, de chaque comité et de chacun des administrateurs est évaluée chaque année	80, 81
Les parties intéressées peuvent communiquer leurs préoccupations et questions au président du conseil, aux administrateurs indépendants de la banque et au président du comité des ressources humaines	couverture arrière

RAPPORTS DES COMITÉS

Rapport du comité d'audit et de révision

Composition et mandat du comité

Membres : Thomas C. O'Neill – président et expert financier, Charles H. Dallara, John T. Mayberry, Aaron W. Regent, Susan L. Segal, Paul D. Sobey – expert financier – et Barbara S. Thomas

Le comité d'audit et de révision :

- surveille la qualité, l'intégrité et l'actualité de l'information financière de la banque;
- remplit le rôle de comité de révision de la banque conformément aux exigences de la Loi sur les banques; à ce titre, il examine les opérations avec des apparentés et surveille les mécanismes de résolution des conflits d'intérêts, entre autres;
- se compose uniquement de membres indépendants, selon les Normes d'indépendance des administrateurs de la banque;
- se compose de membres qui possèdent tous des compétences financières au sens des règles des ACVM;
- compte plusieurs membres qui satisfont aux conditions requises pour être des « experts financiers », au sens attribué à l'expression *financial expert* dans les règles de la SEC;
- a délibéré à huis clos en l'absence de la direction lors de chacune des six réunions qu'il a tenues en 2013;
- a délibéré à huis clos avec l'auditeur en chef, le chef des affaires financières, le chef de la conformité et de la réglementation ainsi que les auditeurs nommés par les actionnaires lors de chacune des réunions qu'il a tenues en 2013;
- retient les services des auditeurs nommés par les actionnaires de la banque et met fin à leurs services, sous réserve de l'approbation des actionnaires, et évalue leur relation avec la banque, y compris leur indépendance et leurs autres compétences. Les auditeurs nommés par les actionnaires de la banque rendent directement compte au comité.

Les autres activités du comité sont décrites plus en détail dans la notice annuelle de 2013 de la banque, qui peut être consultée sur le site Web www.sedar.com. La charte du comité, qui peut être consultée dans la section portant sur la gouvernance du site Web de la banque, dresse la liste complète des obligations et des responsabilités du comité.

Rapport du comité sur ses principales réalisations en 2013

Chaque année, nous (le comité) revoyons notre charte et évaluons notre efficacité à nous acquitter de notre mandat. Nous sommes convaincus que nous nous sommes acquittés de notre mandat au mieux de nos compétences en ce qui a trait à l'exercice clos le 31 octobre 2013. Nos principales réalisations sont les suivantes :

- **information financière** : nous avons examiné et soumis à l'approbation du conseil les états financiers consolidés intermédiaires et annuels de 2013 ainsi que le rapport de gestion connexe, les communiqués sur les résultats financiers, la notice annuelle de 2013 et le formulaire 40-F, et nous avons recommandé au conseil de les approuver. Tout au long de l'exercice, nous avons également examiné les modifications apportées aux IFRS pour 2014;
- **surveillance des contrôles internes** : conformément à notre responsabilité en matière d'intégrité des états financiers de la banque et de présentation de l'information aux actionnaires de celle-ci, nous avons examiné et surveillé les contrôles internes de la banque et nous avons passé en revue sa politique de contrôle interne et avons recommandé au conseil de l'approuver. Le conseil a approuvé cette politique en mars 2013;
- **questions liées à la conformité et à la réglementation et questions d'ordre juridique** : nous avons rencontré régulièrement le chef de la conformité et de la réglementation ainsi que le chef de la lutte contre le blanchiment d'argent. Nous avons examiné les rapports trimestriels du groupe Conformité globale ainsi que le rapport annuel sur les programmes de conformité de la banque, y compris le programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes. Nous avons également pris connaissance de rapports préparés par la direction et portant sur divers rapports et conclusions en matière de réglementation. Nous avons examiné les rapports sur les poursuites intentées contre la banque et ses filiales et en avons discuté avec le chef du contentieux et le chef du contentieux adjoint;
- **Code d'éthique** : nous avons examiné la déclaration annuelle faite par le chef de la direction sur la conformité des employés, des administrateurs et des dirigeants au Code d'éthique de la banque;
- **questions liées à l'audit interne** : nous avons régulièrement rencontré l'auditeur en chef et l'auditeur en chef adjoint de la banque, qui ont fait rapport sur la conception et le fonctionnement globaux des processus de contrôle interne, de gestion du risque et de gouvernance de la banque. Nous avons examiné les résultats de l'audit et les domaines dont l'importance change;
- **surveillance des fonctions de contrôle** : en tant que comité chargé de surveiller l'indépendance du service des affaires financières, du service de conformité pour le groupe et du service d'audit interne, nous avons approuvé les mandats de ces services, examiné et approuvé leurs ressources et leur structure organisationnelle, et évalué leur efficacité. Nous avons élargi nos responsabilités de surveillance afin de pouvoir, entre autres, donner notre avis au comité des ressources humaines sur des questions liées à l'examen du rendement, à la rémunération et à la planification de la relève pour ce qui est du chef des affaires financières, du chef de la conformité et de la réglementation ainsi que de l'auditeur en chef de la banque. Dans le cadre de la responsabilité de surveillance des fonctions de contrôle de la banque qui incombe au conseil ainsi que la pratique de ce dernier consistant à embaucher régulièrement des consultants indépendants aux fins de l'examen de l'efficacité de ces fonctions, le comité a approuvé le recours aux services d'un tiers indépendant aux fins de l'examen de la fonction de finances de la banque. Nous avons passé en revue le rapport et ses conclusions de concert avec les consultants indépendants et la direction;

- **questions de révision :** nous avons examiné les rapports portant sur les opérations avec apparentés de la banque, les politiques et les procédures de la banque relatives au règlement des conflits d'intérêts, à la restriction de l'utilisation de renseignements confidentiels, au traitement des plaintes des clients et à la communication d'information aux clients, et recommandé au conseil d'approuver ces politiques et procédures. Le conseil les a approuvées en août 2013. Nous avons examiné le rapport produit par les administrateurs à l'intention du BSIF sur les activités d'examen exercées durant l'exercice antérieur, et nous avons recommandé au conseil de l'approuver;
- **surveillance des auditeurs nommés par les actionnaires :** nous avons examiné le rapport sur la planification de l'audit des auditeurs nommés par les actionnaires de la banque et supervisé le déroulement de leur audit, qui comportait leur opinion relativement à l'efficacité du contrôle interne exercé par la banque à l'égard de l'information financière. Chaque trimestre, nous avons examiné une liste de services préalablement approuvés fournis par les auditeurs nommés par les actionnaires, conformément à la politique de la banque. Nous avons évalué le rendement des auditeurs nommés par les actionnaires et approuvé les honoraires qui ont été versés à ces auditeurs pour l'exercice en cours;
- **examen de la charte :** nous avons examiné la charte du comité de gouvernance et du régime de retraite et avons recommandé à ce dernier d'y apporter des modifications, que nous avons soumises à l'approbation du conseil. Le conseil a approuvé ces modifications en juin 2013. Dans le cadre des modifications apportées à notre charte, nous avons établi, entre le chef des affaires financières et le comité, ainsi que le chef de la conformité et de la réglementation et le comité, un nouveau lien de communication directe similaire à celui qui existe actuellement entre l'auditeur en chef et le comité.

Rapport du comité de gouvernance

Composition et mandat du comité

Membres : N. Ashleigh Everett – présidente, C.J. Chen, John T. Mayberry, Aaron W. Regent, Indira V. Samarasekera, Susan L. Segal et Paul D. Sobey

Le comité de gouvernance :

- surveille la culture de la banque en matière de gouvernance et avise le conseil quant à la façon d'améliorer la gouvernance de la banque, conformément aux pratiques exemplaires émergentes;
- trouve et recommande des candidats compétents (qualifiés) aux postes d'administrateur, compte tenu des normes d'indépendance des administrateurs de la banque, des compétences requises par les comités et le conseil dans l'ensemble, ainsi que de la politique de diversité du conseil;
- était auparavant chargé de surveiller l'administration du régime de retraite de la Banque Scotia en s'assurant que les fonds du régime sont investis et administrés conformément aux dispositions du régime, à l'acte de fiducie du régime et aux lois applicables. Les responsabilités relatives au régime de retraite ont été réaffectées au comité des ressources humaines au 6 décembre 2013, et le comité a simultanément été renommé comité de gouvernance;
- se compose uniquement d'administrateurs indépendants;
- a délibéré à huis clos en l'absence de la direction lors de chacune des six réunions qu'il a tenues en 2013.

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

Rapport du comité sur ses principales réalisations en 2013

Chaque année, nous (le comité) revoyons notre charte et évaluons notre efficacité à nous acquitter de notre mandat. Nous sommes convaincus que nous nous sommes convenablement acquittés de notre mandat au mieux de nos compétences en ce qui a trait à l'exercice clos le 31 octobre 2013. Nos principales réalisations sont les suivantes :

- **relève du conseil :** tout au long de l'exercice, nous avons examiné le profil, les compétences et l'expertise des membres actuels du conseil et des comités en vue d'évaluer des candidats potentiels aux postes d'administrateur. Nous avons demandé à un conseiller externe de nous prêter assistance à cet égard. Nous avons également planifié la relève au sein du conseil à la lumière des départs prévus à la fin du mandat des administrateurs et prévoyons entre autres choisir un nouveau président non-dirigeant du conseil lorsque M. Mayberry se retirera à la fin de l'assemblée annuelle de 2014. Dans le cadre des responsabilités qui incombent au comité relativement à la planification de la relève au sein du conseil et des mises en candidatures, nous avons recommandé au conseil la candidature de MM. Regent et Porter, qui ont été élus le 9 avril 2013 à l'assemblée annuelle des actionnaires. Nous avons également recommandé la nomination de M. Dallara, qui a été nommé administrateur avec prise d'effet le 23 septembre 2013, et de M. Babatz, qui a été nommé administrateur avec prise d'effet le 28 janvier 2014;
- **composition des comités :** nous avons examiné la composition des comités dans le but d'améliorer les compétences et d'obtenir de nouvelles perspectives sur les divers comités du conseil, et nous avons recommandé au conseil d'approuver les modifications apportées à la composition des comités, notamment la nomination d'un nouveau président du comité de direction et d'évaluation des risques au moment du départ du président antérieur de ce dernier;
- **évaluations du conseil et du comité :** dans le cadre du processus d'autoévaluation annuelle du conseil, nous avons perfectionné notre questionnaire ainsi que notre processus d'entretien, afin de mieux suivre les tendances et les points de vue qui découlent du processus d'autoévaluation. Nous avons examiné les résultats de l'autoévaluation annuelle du comité, notamment les questionnaires portant sur la gouvernance remplis par les administrateurs ainsi que le processus d'entretien avec les administrateurs et d'évaluation par les pairs. Nous avons également passé en revue les conseillers externes qui pourraient aider le comité à réaliser l'évaluation indépendante de l'efficacité du conseil à l'avenir. Aucun problème important n'a été soulevé lors des évaluations de 2013;

- **rémunération des administrateurs et actionnariat :** nous avons examiné la rémunération des administrateurs et les exigences concernant l'actionnariat et recommandé que le conseil augmente le niveau actuel de rémunération des administrateurs en faisant passer la rémunération spéciale de ces derniers de 90 000 \$ à 100 000 \$ (soit une rémunération totale de 130 000 \$) afin d'harmoniser leur rémunération avec celle que touchent leurs homologues du groupe de comparaison de la banque. Nous avons parallèlement recommandé que les exigences concernant l'actionnariat des administrateurs augmentent elles aussi, pour s'établir à 500 000 \$. Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de novembre 2013 ou de la date de leur nomination, selon le cas, pour satisfaire à ces exigences. Le conseil a approuvé ces modifications en octobre 2013;
- **examen des pratiques en matière de gouvernance :** nous avons effectué l'examen exhaustif des politiques de gouvernance de la banque, des chartes des comités et autres mandats et avons recommandé au conseil qu'il approuve certaines modifications. Le conseil les a approuvées en juin 2013.
- **calendrier des réunions du conseil :** nous avons examiné le calendrier des réunions du conseil, y compris des réunions extérieures tenues dans d'autres régions du Canada ainsi qu'à l'échelle internationale, afin que le conseil puisse visiter des filiales internationales, et nous avons recommandé au conseil de l'approuver;
- **accent mis sur la diversité au sein du conseil :** dans le cadre des responsabilités d'évaluation des candidats aux postes d'administrateur et de l'examen de la composition du conseil qui incombe au comité, nous avons approuvé une politique de diversité au sein du conseil. Dans le cadre de cette politique, nous avons reconnu l'engagement du conseil à examiner des candidats très compétents d'après leur expérience, leurs points de vue et leurs compétences personnelles, tout en tenant compte de critères de diversité comme le genre, l'âge ainsi que l'origine ethnique et géographique. Pour sceller cet engagement, la banque a signé l'Accord Catalyst;
- **orientation et formation continue :** nous avons surveillé la mise en œuvre du programme de formation continue et examiné les sujets proposés par les administrateurs pour les séances de formation; nous avons tenu compte de ces propositions. Nous avons aussi examiné le contenu du programme d'orientation offert par le conseil aux nouveaux administrateurs et aux nouveaux membres des comités;
- **information concernant la gouvernance et propositions d'actionnaires :** nous avons examiné l'information sur la gouvernance de la banque figurant dans la circulaire de sollicitation de procurations, de même que les réponses de la banque aux propositions d'actionnaires présentées, et nous avons recommandé au conseil de les approuver;
- **questions liées aux régimes de retraite :** nous avons examiné les rapports portant sur les activités du comité d'administration du régime de retraite et de placement de la banque et approuvé la charte de ce comité. Nous avons pris connaissance de rapports portant sur les régimes de retraite mondiaux du Groupe Banque Scotia, dont les évaluations actuarielles, et avons approuvé des modifications apportées à l'énoncé des politiques et procédures en matière de placement du régime de retraite de Banque Scotia. Nous avons également approuvé les états financiers audités du régime de retraite de la Banque Scotia et recommandé au conseil d'approuver certaines modifications apportées à ce régime de retraite.

Rapport du comité de direction et d'évaluation des risques

Composition et mandat du comité

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

Le comité de direction et d'évaluation des risques :

- conseille la haute direction sur des questions prioritaires ou ayant une importance stratégique;
- aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de gestion du risque :
 - en examinant et en approuvant le risque de crédit, le risque lié à l'investissement, le risque de liquidité, le risque opérationnel, le risque lié à l'assurance et le risque de marché;
 - en examinant et en approuvant les risques et les plafonds importants associés aux contreparties, aux secteurs d'activité, aux marchés et au portefeuille;
 - en examinant, en surveillant et en approuvant les politiques, procédures et normes relatives aux risques;
 - en surveillant la fonction de gestion du risque de la banque;
 - à intervalles réguliers, examine les questions d'intérêt public pouvant toucher la banque et en fait un compte rendu au conseil et, au besoin, recommande des politiques à cet égard;
- peut, en sa qualité de comité de direction du conseil, exercer tous les pouvoirs du conseil d'administration, sous réserve des limites prévues par la Loi sur les banques et des autres limites que le conseil d'administration peut fixer de temps à autre, entre les réunions du conseil;
- se compose uniquement d'administrateurs indépendants, ayant modifié sa composition dans le cadre de l'examen annuel du conseil et de la nomination des comités, ainsi que d'administrateurs possédant de l'expérience en gestion du risque ou dans un domaine connexe;
- a délibéré à huis clos en l'absence de la direction lors de chacune des neuf réunions régulières qu'il a tenues en 2013 et a également rencontré séparément le chef, Gestion du risque lors de huit de ces réunions;
- le comité compte parmi ses membres les présidents des trois autres comités du conseil.

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

Rapport du comité sur ses principales réalisations en 2013

Chaque année, nous (le comité) revoyons notre charte et évaluons notre efficacité à nous acquitter de notre mandat. Nous sommes convaincus que nous nous sommes convenablement acquittés de notre mandat au mieux de nos compétences en ce qui a trait à l'exercice clos le 31 octobre 2013. Nos principales réalisations sont les suivantes :

- **examen de toute exposition importante aux risques liés au crédit et aux marchés :** nous avons examiné les risques importants liés au crédit et aux marchés tout au long de l'exercice et passé en revue diverses analyses des secteurs d'activité. Nous avons approuvé le degré de tolérance au risque de crédit de la banque en janvier 2013 et une nouvelle politique sur le risque de crédit en octobre 2013;
- **examen du cadre de tolérance au risque :** en janvier 2013, nous avons examiné le cadre de tolérance au risque de 2013 de la banque et son harmonisation avec le plan stratégique de la banque, et nous avons recommandé au conseil de l'approuver;
- **examen de politiques relatives aux risques :** nous avons examiné le programme relatif au risque de la banque, les lignes directrices sur la gestion du risque de crédit transfrontalier et les limites transfrontalières; la politique de gestion du risque structurel et du marché, la politique et le programme relatifs à la gestion du risque opérationnel; la politique de gestion du risque catastrophique; la politique et le programme relatifs aux essais dans des conditions critiques ainsi que la politique et le programme relatifs à la gestion du risque lié à l'assurance, et nous avons recommandé au conseil de les approuver;
- **rapports du service Gestion du risque global :** nous avons examiné les rapports trimestriels du service Gestion du risque global (« GRG ») de la banque, qui présentaient le point de vue sur le profil de risque global de l'ensemble de la banque, et comprenaient les résultats d'examen des programmes de gestion du risque de crédit, du risque de marché, du risque de liquidité, du risque opérationnel, du risque lié aux essais dans des conditions critiques ainsi que du risque de capital économique et réglementaire. Dans le cadre de ses discussions avec le GRG, le comité a également abordé les principaux risques émergents auxquels est exposée la banque;
- **surveillance du GRG :** en tant que comité chargé de la surveillance de l'indépendance du GRG, nous avons examiné les ressources du GRG ainsi que les mandats du chef, Gestion du risque et du GRG. Nous avons supervisé l'examen de l'efficacité du GRG réalisé par un tiers indépendant et y avons donné suite, et nous avons évalué l'efficacité du chef, Gestion du risque;
- **planification de la relève pour le poste de chef, Gestion du risque :** dans le cadre de nos responsabilités de surveillance du GRG, nous nous sommes penchés sur la planification de la relève pour le poste de chef, Gestion du risque et nous avons recommandé au conseil la nomination d'un nouveau chef, Gestion du risque, qui a été nommé en août 2013 au moment du départ à la retraite du titulaire précédent de ce poste;
- **plan de gestion de crise :** nous avons examiné avec la direction le plan de gestion de crise (reprise des activités) de la banque avant de le présenter au conseil et au BSIF, et nous l'avons approuvé. Nous avons également examiné le programme de gestion de crise financière – politique relative au plan de reprise des activités et cadre relatif au programme de gestion de crise financière de la banque, et nous avons recommandé au conseil de les approuver;
- **rapport sur le risque d'atteinte à la réputation :** nous avons examiné le rapport de la direction sur la gestion du risque d'atteinte à la réputation de la banque et les activités du comité de gestion du risque d'atteinte à la réputation;
- **examen annuel de la charte du comité :** nous avons examiné la charte du comité et soumis des modifications à l'examen du comité de gouvernance et du régime de retraite et à l'approbation du conseil. Le conseil les a approuvées en juin 2013; ces modifications portaient notamment sur les responsabilités incombant au comité de donner son point de vue au comité des ressources humaines sur les questions relatives à l'évaluation du rendement, à la rémunération et à la planification de la relève à l'égard du chef, Gestion du risque de la banque, de même que sur le pouvoir du comité de rencontrer le chef des affaires financières de la banque, sur demande et à l'occasion. Dans le cadre des modifications apportées à notre charte du comité, nous avons établi un nouveau lien de communication directe entre le chef, Gestion du risque et le comité. Nous avons également modifié les exigences relatives à la composition du comité pour ne permettre qu'à des administrateurs non-dirigeants d'y siéger;
- **réunions conjointes avec le comité des ressources humaines :** nous avons tenu des réunions conjointes avec le comité des ressources humaines afin d'évaluer les risques associés aux programmes de rémunération et aux programmes incitatifs importants de la banque (se reporter à la page 30) et de discuter de l'évaluation du rendement du chef, Gestion du risque. Nous avons tenu quatre de ces réunions au cours de l'exercice 2013.

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION – ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

LETTER AUX ACTIONNAIRES

Mesdames, Messieurs,

Le programme de rémunération des hauts dirigeants de la Banque Scotia vise à attirer, à motiver et à récompenser des hauts dirigeants de haut calibre qui peuvent exécuter et faire progresser la stratégie de la banque consistant à créer une valeur durable pour les actionnaires.

Comme notre philosophie repose sur le versement d'une rémunération en fonction du rendement, nous mettons beaucoup l'accent sur la rémunération incitative qui est équilibrée entre les principaux paramètres de rendement et harmonisée avec le degré de tolérance au risque de la banque.

Pour vous aider à prendre une décision éclairée lors du vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants, nous nous engageons à vous présenter dans un langage clair et simple nos pratiques en cette matière. Nous sommes heureux de partager avec vous le présent sommaire du rendement de 2013 de la Banque Scotia ainsi que l'incidence de ces résultats sur la rémunération des hauts dirigeants pour 2013.

Rendement de 2013

En 2013, en dépit d'une croissance économique modérée, la Banque Scotia a atteint ou dépassé toutes ses cibles financières et obtenu d'excellents résultats, générant un bénéfice net record de 6,7 milliards de dollars. Ces résultats sont attribuables à la contribution bien équilibrée de chacun de nos quatre secteurs d'activité dont la présence est inégalée à l'échelle mondiale, ainsi qu'au maintien d'une gestion prudente du risque et d'un contrôle rigoureux des dépenses.

Le bénéfice dilué par action (BPA) s'est établi à 5,15 \$, le rendement des capitaux propres a été solide, atteignant 16,4 %, et le total des revenus s'est établi à 21,7 milliards de dollars, en hausse de 8 %. Après ajustement compte tenu des profits immobiliers réalisés en 2012 et des éléments non récurrents de 2013, les revenus ont augmenté de 12 %, les revenus nets, de 15 % et le BPA, de 10,2 %, par rapport à l'exercice antérieur. Le rendement des capitaux propres a été inférieur aux 17,6 % atteints en 2012 (ajustés pour tenir compte des profits immobiliers réalisés) en raison de l'incidence des niveaux de fonds propres supérieurs de la banque. Nous avons augmenté les dividendes versés aux actionnaires, les dividendes annuels ayant totalisé 2,39 \$ par action pour l'exercice 2013, soit 9 % de plus qu'en 2012. Nous avons augmenté le dividende trimestriel à deux reprises durant l'exercice, soit au cours des deuxième et quatrième trimestres.

Le rendement obtenu par la banque en 2013 a contribué à un excellent rendement total pour les actionnaires, soit 21,7 %. Le rendement passé de la Banque Scotia, à savoir des résultats constants et prévisibles, s'est traduit par un taux de rendement total annuel composé pour les actionnaires de 14,2 % pour chacune des cinq dernières années et de 10,9 % pour chacune des 10 dernières années.

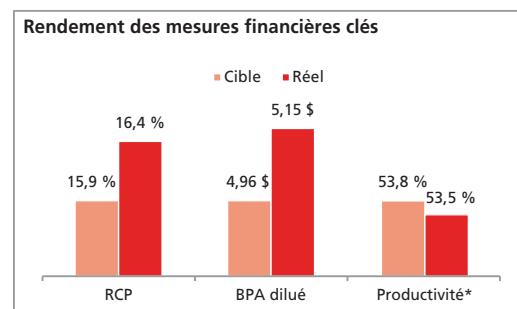
En 2013, la Banque Scotia a également affiché de bons résultats au chapitre des mesures non financières, dont le service à la clientèle, la gestion du risque, l'engagement des salariés et la responsabilité sociale (se reporter aux pages 37 et 38). De plus, pour une deuxième année consécutive, la Banque Scotia a remporté le titre de « banque de l'année au Canada », décerné par la revue *The Banker*. Nous avons aussi reçu cet honneur pour les îles Vierges britanniques, la Guyana, la Jamaïque et Trinité-et-Tobago.

Rendement et rémunération du chef de la direction

Comme nous l'avons souligné ci-dessus, la Banque Scotia a encore une fois obtenu d'excellents résultats financiers qui ont dépassé non seulement nos plans mais aussi ceux de notre groupe de référence à l'égard de plusieurs paramètres clés. Il a été tenu compte à la fois des résultats financiers et non financiers au moment de l'établissement de la rémunération. Toutes nos cibles opérationnelles et en matière de service à la clientèle ont été soit atteintes, soit dépassées; en outre, nous nous sommes améliorés sur le plan des ressources humaines et nous continuons de fixer des cibles souples et de nous efforcer de les atteindre. Une évaluation indépendante réalisée par le chef, Gestion du risque a révélé que la banque exerçait ses activités conformément à son degré de tolérance au risque et qu'il n'y avait pas lieu d'ajuster le montant global des diverses primes versées par la banque en fonction du risque.

Compte tenu du rendement de la banque et du rendement individuel de Rick Waugh en 2013, la 43^e et dernière année de la carrière de celui-ci auprès de la Banque Scotia, le conseil a approuvé la rémunération totale de Rick Waugh, qui a été fixée à 11 120 000 \$, ce qui représente une légère hausse par rapport à sa rémunération de 2012, exercice durant lequel nos résultats ont également été excellents. Cette rémunération comprend une prime incitative à court terme de 1 400 000 \$ (en hausse de 1,4 %) ainsi que des primes incitatives à moyen et à court terme de 8 220 000 \$. Comme 85 % de la rémunération incitative totale de M. Waugh est différée et à risque en fonction du rendement futur, cette rémunération est très bien harmonisée avec les intérêts de nos actionnaires. Le conseil croit que la rémunération de M. Waugh reflète l'apport et le leadership exemplaires dont celui-ci a fait preuve en 2013.

Faits saillants du rendement des mesures financières

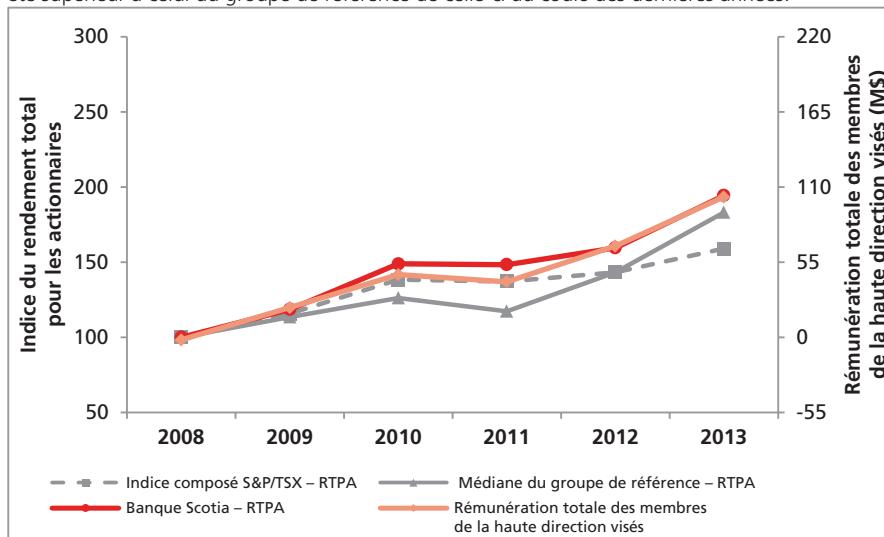


* Le ratio de productivité plus faible reflète un meilleur rendement.

Faits saillants du rendement des mesures non financières

- Responsabilité sociale : la banque a été reconnue en tant que leader dans le domaine de responsabilité sociale, notamment par son inclusion dans le Dow Jones Sustainability Index (Amérique du Nord) et par l'agence de notation STOXX
- Engagement des salariés : le niveau de satisfaction des salariés de la Banque Scotia est demeuré excellent à l'échelle mondiale et la Banque Scotia continue de figurer dans la tranche de 10 % des institutions financières mondiales ayant obtenu le niveau de satisfaction des salariés le plus élevé
- Service à la clientèle : niveau de satisfaction élevé de la clientèle et loyauté qui a dépassé les cibles

Le graphique suivant montre que la rémunération gagnée par le chef de la direction au cours des cinq dernières années est harmonisée avec le rendement opérationnel de la banque et les excellents rendements pour les actionnaires. La rémunération totale du chef de la direction comprend la rémunération réalisée (c.-à-d. le salaire de base et la prime, la valeur des options d'achat d'actions exercées et les paiements sous forme d'unités d'actions liées au rendement) et la rémunération non réalisée (les variations de la valeur des unités d'actions liées au rendement et des options d'achat d'actions en cours). Le graphique montre également que le rendement total pour les actionnaires de la Banque Scotia a été supérieur à celui du groupe de référence de celle-ci au cours des dernières années.



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

Se reporter à la page 47 pour de plus amples renseignements sur le groupe de référence et le mode de calcul du rendement total pour les actionnaires.

Relève du chef de la direction

En 2013, le conseil a exécuté son plan de relève visant le chef de la direction, ce qui s'est soldé par la nomination de M. Porter au poste de président et chef de la direction le 1^{er} novembre 2013. Cette nomination a suivi la promotion de M. Porter au poste de président une année plus tôt. Cette période d'un an, durant laquelle les postes de président et de chef de la direction ont été distincts, a permis une transition en douceur des responsabilités à M. Porter. De plus, la mutation de M. Waugh au poste de président adjoint à la fin de l'année a renforcé la continuité au sein de la banque jusqu'au départ de M. Waugh à la fin de janvier 2014.

Notre démarche en matière de rémunération

Les pratiques en matière de rémunération des hauts dirigeants de la Banque Scotia reflètent la surveillance adéquate exercée par le conseil, le respect des règlements, la gestion prudente des risques et l'harmonisation avec la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Nous appliquons rigoureusement ces pratiques afin que nos hauts dirigeants soient adéquatement récompensés pour leur rendement et leur gestion prudente des risques. Vous trouverez de plus amples renseignements sur nos pratiques et nos programmes en matière de rémunération des hauts dirigeants à la rubrique « Les pratiques exemplaires en matière de rémunération des hauts dirigeants en bref » qui se trouve à la page 27 et à la rubrique « Renseignements détaillés sur les programmes de rémunération des hauts dirigeants » qui commence à la page 31.

En décembre 2013, nous avons réduit la pondération accordée aux options d'achat d'actions pour notre chef de la direction et nos autres hauts dirigeants, qui est passée de 50 % à 40 % de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres. Le conseil continuera d'examiner les éléments de notre rémunération au cours des prochains exercices. Nous avons également tenu compte des décisions en matière de rémunération et de leur incidence sur l'ensemble des effectifs, y compris des résultats des comparaisons verticales de la rémunération, lorsque nous avons recommandé la rémunération du chef de la direction.

Notre engagement envers les actionnaires

La Banque Scotia estime qu'une communication transparente constitue un élément essentiel de nos pratiques en matière de rémunération des hauts dirigeants. En étroite collaboration avec notre conseiller indépendant, notre comité des ressources humaines examine et recommande au conseil des programmes de rémunération qui appuient notre stratégie et qui sont justes et raisonnables pour nos parties intéressées : nos clients, nos actionnaires et nos employés, y compris nos hauts dirigeants. La rémunération attribuée à nos membres de la haute direction visés, décrite plus en détail aux pages 40 à 46, est le résultat d'un processus rigoureux servant à fixer la rémunération à la Banque Scotia, comme il est décrit dans l'analyse de la rémunération qui suit.

Le comité est ravi d'avoir obtenu, en 2013, des commentaires positifs de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance sur notre circulaire de 2012, de même que des remarques positives d'Institutional Shareholder Services, société de services-conseils en matière de procurations. Les résultats du vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants de la banque sont demeurés excellents (94,4 % en 2013, tout comme en 2012). Nous avons également obtenu le troisième meilleur pointage (et le meilleur pointage parmi les banques) au palmarès annuel « Board Games » de 2013 du journal *The Globe and Mail*.

Nous vous remercions de continuer à nous faire parvenir des commentaires et à appuyer notre démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants en fonction du rendement. Nous vous invitons à examiner les renseignements figurant dans la présente circulaire de sollicitation de procurations et vous saurions gré d'appuyer nos pratiques lors du vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants. Comme toujours, nous vous invitons à formuler vos commentaires, suggestions ou questions en écrivant à executive.compensation@scotiabank.com.

Veuillez agréer l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Le président du comité des ressources humaines,

John C. Kerr

Le président du conseil,

John T. Mayberry

RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Composition et mandat du comité

Membres : John C. Kerr – président, Ronald A. Brenneman, John T. Mayberry, Indira V. Samarasekera et Barbara S. Thomas.

Le comité des ressources humaines compte cinq membres qui possèdent collectivement les connaissances, l'expérience et le bagage en rémunération, en ressources humaines, en finances, en gestion des risques et en leadership/gestion commerciale générale dont le comité a besoin pour pouvoir remplir son mandat. Une description de l'expérience et des compétences des membres du comité des ressources humaines se trouve à la page 26.

Tous les membres du comité sont des administrateurs indépendants aux termes des normes d'indépendance des administrateurs. Aucun membre n'a été haut dirigeant de la banque.

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

- surveiller la mise en place de plans de relève solides afin d'assurer un leadership efficace;
- examiner les principes en matière de rémunération et leur harmonisation avec la stratégie de rémunération en fonction du rendement de la banque de même qu'avec notre tolérance au risque;
- surveiller les tendances en matière de rémunération et de gouvernance, se tenir au fait des exigences réglementaires et surveiller la conformité;
- examiner les importants programmes de rémunération et faire des recommandations au conseil relativement aux régimes de rémunération;
- examiner l'information portant sur la rémunération et recommander son approbation au conseil avant sa publication;
- les responsabilités relatives au régime de retraite qui incombent au comité de gouvernance ont été assignées au comité des ressources humaines le 6 décembre 2013. Par conséquent, le comité des ressources humaines est désormais responsable de la surveillance de l'administration du régime de retraite de la Banque Scotia en veillant à ce que les fonds du régime soient investis et administrés conformément aux dispositions du régime, à l'acte de fiducie du régime ainsi qu'à l'ensemble des lois applicables.

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

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

COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES	COMITÉ D'AUDIT ET DE RÉVISION	COMITÉ DE GOUVERNANCE ¹	COMITÉ DE DIRECTION ET D'ÉVALUATION DES RISQUES
John C. Kerr, président			Membre
Ronald A. Brenneman			Président
John T. Mayberry*	Membre	Membre	Membre
Indira V. Samarasekera		Membre	
Barbara S. Thomas	Membre		

* Président non-dirigeant du conseil.

1. Avant le 6 décembre 2013, le comité s'appelait comité de gouvernance et du régime de retraite.

Rapport du comité sur ses principales réalisations en 2013

Chaque année, le comité des ressources humaines crée et met en œuvre un plan de travail détaillé, et procède à un examen de l'efficacité afin de s'assurer de remplir son mandat. Nous estimons que nous avons exécuté notre plan de travail et que nous nous sommes acquittés de notre mandat au mieux de nos compétences cette année. En 2013, nous avons pris les mesures suivantes :

- **examen des programmes de rémunération** : nous avons tenu compte de l'évolution des pratiques exemplaires, surtout en ce qui a trait à l'harmonisation de la rémunération avec le profil et l'horizon de risque de la banque. Nous avons continué de revoir l'harmonisation de nos politiques et programmes en matière de rémunération avec l'évolution des pratiques exemplaires ainsi que les principes en matière de rémunération publiés par l'Institute of International Finance (l'« IIF »), le Conseil de stabilité financière (le « CSF »), la Financial Conduct Authority (la « FCA ») et la CCBG;
- **examen d'une étude sur la comparaison horizontale** : nous avons examiné une étude exhaustive réalisée par Meridian Compensation Partners sur la comparaison horizontale et ses répercussions potentielles. Nous avons également retenu les services de Meridian pour que celle-ci examine nos programmes de rémunération et présente ses observations au comité. Meridian a conclu que nos programmes et pratiques en matière de rémunération des hauts dirigeants sont solides, respectent les recommandations et intègrent les mécanismes de protection dont il est question dans l'étude;
- **examen des programmes d'avantages sociaux mondiaux** : nous avons examiné la conception et la compétitivité sur les marchés locaux des programmes d'avantages sociaux offerts dans toutes les régions ainsi que leur harmonisation avec les objectifs et les principes des programmes de la banque;
- **examen du régime de retraite à l'intention des hauts dirigeants** : nous avons examiné le régime de retraite à l'intention des hauts dirigeants de la banque, notamment sa conception, sa compétitivité, ses coûts et les tendances en matière de gouvernance;

- **formulation de recommandations au conseil au sujet de la rémunération des hauts dirigeants**: relativement à la rémunération devant être attribuée au chef de la direction, au président, aux personnes qui relèvent directement d'eux ainsi qu'à tous les vices-présidents à la direction;
- **examen et approbation des mandats**: pour les dirigeants à l'échelon de vice-président à la direction et aux échelons supérieurs;
- **planification de la relève**: nous avons poursuivi l'exécution d'un processus bien défini qui a abouti à la nomination d'un nouveau chef de la direction et qui prévoyait une transition ordonnée au moyen de la création du poste de président adjoint. Se reporter aux pages 70 et 71 pour obtenir plus de détails sur la planification de la relève;
- **surveillance de la stratégie en matière de leadership**: nous avons évalué l'efficacité et les résultats de la stratégie en matière de leadership qui s'applique à tous les postes de haut dirigeant ainsi que le rendement, les compétences, l'expérience et les qualifications de tous les membres de la haute direction. Nous avons également évalué des candidats potentiels pour tous les postes clés au sein de la banque, notamment le poste de chef de la direction. Afin d'obtenir un point de vue équilibré, cette évaluation est effectuée de façon indépendante dans le cadre de discussions et d'interactions directes ainsi que conjointement avec le chef de la direction, le président, le vice-président du conseil et chef de l'exploitation ainsi que la vice-présidente à la direction, Ressources humaines mondiales;
- **rencontres avec les actionnaires et des représentants d'organismes de réglementation**: pour discuter de notre philosophie en matière de rémunération des hauts dirigeants et de l'information s'y rapportant et pour régler des questions particulières;
- **examen de la conformité avec le cadre de gouvernance et de réglementation**: nous avons régulièrement reçu des mises à jour sur le cadre réglementaire visant la rémunération, y compris les principes du CSF;
- **examen de la conformité avec les exigences du Remuneration Code de la FCA (le « Code »)**: pour surveiller les politiques et pratiques en matière de rémunération ainsi que les attributions finales octroyées aux salariés à risque important (les « salariés visés par le Code ») du Royaume-Uni et s'assurer de leur conformité avec le Code;
- **tenue de rencontres conjointes avec le comité de direction et d'évaluation des risques du conseil**: pour donner au chef, Gestion du risque et aux membres du comité de direction et d'évaluation des risques l'occasion de discuter des risques associés à la structure et au financement des principaux programmes de rémunération de la banque.

Expérience et compétences des membres du comité des ressources humaines

Les membres du comité des ressources humaines jouissent collectivement d'une expérience et de compétences importantes dans la gestion, le leadership et la rémunération, que le comité utilise pour prendre des décisions justes et équilibrées sur une vaste gamme de questions liées à la rémunération et aux ressources humaines. Chaque membre apporte au comité une expérience et une perspective uniques, qui améliorent le processus décisionnel de ce dernier. Tous les membres de ce comité sont des administrateurs indépendants. Aucun d'entre eux n'a été haut dirigeant de la banque. MM. Kerr, Brenneman (en tant que président) et Mayberry sont tous également membres du comité de direction et d'évaluation des risques et mettent au profit du comité leur expérience en gestion du risque.

John C. Kerr (président) est membre de longue date du conseil et du comité des ressources humaines. En effet, il siège au conseil depuis 14 ans et est président du comité des ressources humaines depuis le 3 mars 2009. Il met au profit du comité ses connaissances sur les politiques, pratiques et antécédents en matière de gouvernance, de rémunération, de gestion du personnel et de ressources humaines de la banque. Le comité bénéficie également de l'expérience inestimable de M. Kerr dans la rémunération de hauts dirigeants et la gouvernance en tant qu'investisseur privé, qu'ancien associé directeur de Lignum Forest Products LLP et que président de Vancouver Professional Baseball LLP.

Ronald A. Brenneman est administrateur de la banque depuis 13 ans et membre du comité des ressources humaines depuis neuf ans. Il met à contribution son expérience en matière de leadership, de ressources humaines et de rémunération en tant qu'ancien vice-président directeur du conseil de Suncor Énergie Inc. et d'ancien président et chef de la direction de Petro-Canada. À titre de président du comité des ressources de gestion et de la rémunération de BCE Inc. et membre du comité des ressources humaines et rétributions de WestJet Airlines Ltd., M. Brenneman jouit d'une expérience directe en lien avec ses responsabilités.

John T. Mayberry s'est joint au conseil en 1994 et met au profit de la banque sa vaste expérience en gestion et en rémunération des hauts dirigeants, ainsi qu'en tant qu'administrateur. Il a siégé au comité des ressources humaines de 1998 à 2004, puis de 2006 à 2009. Il est devenu membre d'office du comité des ressources humaines le 3 mars 2009, puis membre à part entière de celui-ci en avril 2013. En outre, à l'heure actuelle, M. Mayberry est président du conseil et membre de trois autres comités du conseil. Il a été président du conseil et chef de la direction de Dofasco Inc., fabricant de produits d'acier primaire.

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

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

Conseiller indépendant

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

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

En 2013, Frederic W. Cook & Co., Inc. (« FWC ») a rendu les services suivants au comité des ressources humaines à titre de conseiller indépendant :

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

Le comité des ressources humaines a retenu les services de FWC en septembre 2009, après avoir examiné les services offerts par diverses sociétés d'experts-conseils. Les honoraires versés à FWC au cours des exercices 2012 et 2013 en contrepartie des services qu'il a rendus exclusivement au comité à titre de conseiller indépendant sont présentés dans le tableau ci-après. FWC n'a rendu aucun autre service à la banque durant l'un ou l'autre de ces exercices. FWC a confirmé à la banque que la rémunération qu'elle lui a versée est négligeable par rapport à l'ensemble de ses revenus et que son indépendance n'était donc pas compromise par celle-ci.

	EXERCICE 2013	EXERCICE 2012
Honoraires liés à l'établissement de la rémunération des hauts dirigeants	130 901 \$ CA	108 179 \$ CA
Autres honoraires	—	—

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

PRATIQUE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS	PAGE(S)
Une lettre du président du conseil et du président du comité des ressources humaines adressée aux actionnaires résume notre démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants	23
La banque donne aux actionnaires la possibilité de se prononcer lors d'un vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants	5
Le comité retient les services d'un expert en rémunération des hauts dirigeants externe et indépendant chargé de lui donner des conseils	27
Les programmes de rémunération sont harmonisés avec la stratégie de l'ensemble de la banque	28
Le conseil peut, à son gré, réduire ou suspendre le financement des régimes incitatifs annuels et fondé sur des titres de capitaux propres si les résultats sont considérablement inférieurs aux attentes ou réduire les paiements à l'acquisition en raison du risque	28, 33-35
Le chef, Gestion du risque et la Gestion du risque global examinent tous les principaux régimes incitatifs du point de vue de la conception, évalue l'opportunité de tenir compte d'autres risques lors de l'établissement du montant global des incitatifs attribués à nos régimes incitatifs importants et vérifie s'ils reflètent adéquatement la tolérance au risque de la banque	29, 32, 38-39
Les attributions font l'objet d'essais dans des conditions critiques de sorte que la rémunération est harmonisée de façon appropriée avec le rendement dans des scénarios prévisibles	29, 30, 41
Nous avons mis en place une politique de récupération aux termes de laquelle la rémunération liée au rendement peut être remboursée en cas de déclaration fausse ou trompeuse importante ou de violation des règles de conformité ou du <i>Code d'éthique</i>	29
Le groupe chargé de l'audit interne de la banque examine chaque année les programmes et pratiques en matière de rémunération et fait directement un compte rendu à cet égard au comité des ressources humaines	30
Des renseignements détaillés sont fournis sur les institutions financières faisant partie de nos groupes de référence afin de fixer la rémunération en fonction du rendement	31, 47
La rémunération des hauts dirigeants est harmonisée avec les intérêts des actionnaires au moyen d'un élément « à risque » important et est liée aux rendements futurs à moyen et à long terme	31, 32

PRATIQUE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS	PAGE(S)
Une fois les options attribuées, leur prix ne peut être révisé et elles ne peuvent être échangées contre des options assorties d'un prix inférieur	59
Il est interdit aux salariés de prendre part à des ventes à découvert, ainsi que d'acheter ou de vendre des options d'achat et de vente relativement à nos titres; les salariés qui reçoivent des attributions fondées sur des titres de capitaux propres doivent attester qu'ils n'utilisent pas de stratégie de couverture à des fins personnelles ni d'assurance-rémunération pour amoindrir la corrélation entre la rémunération et le risque prévu par nos régimes de rémunération. Certains de nos cadres dirigeants doivent également obtenir au préalable l'approbation du service de conformité avant d'acheter ou de vendre des titres de BNS, y compris des options d'achat d'actions	37
Le tableau sommaire de la rémunération indique la rémunération totale attribuée aux membres de la haute direction visés au cours des trois derniers exercices	48
Nous déclarons les attributions fondées sur des actions et des options octroyées après la fin de l'exercice conformément aux décisions prises durant l'examen de la rémunération de 2013	48
Les prestations de retraite annuelles payables à la fin de l'exercice et à 65 ans sont communiquées pour les membres de la haute direction visés	53
Les exigences concernant l'actionnariat sont communiquées en fonction de l'échelon du haut dirigeant et exprimées en tant que multiple du salaire de base. Les exigences concernant l'actionnariat des hauts dirigeants continuent de s'appliquer après le départ à la retraite de ceux-ci	36, 37
L'évaluation des incitatifs annuels tient compte des mesures de rendement financières et non financières	33, 37
Le comité d'attribution des primes, qui est composé des hauts dirigeants œuvrant au sein des fonctions de contrôle de la banque, examine les cibles et la structure des régimes incitatifs et le financement des principaux régimes	30
Le comité d'examen de la rémunération, qui est composé des chefs de la gestion du risque, de la conformité, de l'audit et de la rétribution globale, examine les postes clés qui nécessitent la prise de risques aux fins d'harmonisation de la rémunération avec la tolérance au risque de la banque	30
Un tableau de bord des risques formel est utilisé pour évaluer les divers types de risques ainsi que la mesure dans laquelle le montant global des incitatifs reflète adéquatement ces risques à l'appui du rapport indépendant présenté par le chef, Gestion du risque au comité des ressources humaines	33, 39
La rémunération des salariés qui ont une incidence importante sur les risques auxquels est exposée la banque, de même que les critères qui définissent ces salariés sont fournis conformément aux principes du CSB et aux exigences du troisième pilier de Bâle II en matière d'information qualitative	56, 57

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

Stratégie de l'entreprise

La stratégie d'entreprise de la banque s'articule autour d'activités très diversifiées et bien équilibrées ayant une présence mondiale clairement définie. L'importance accordée à plusieurs dimensions clés est à la base de notre stratégie d'entreprise, qui favorise une réussite constante à long terme : une combinaison judicieuse de bonnes occasions de croissance, de bénéfices de grande qualité, de relations solides avec la clientèle, et une tolérance au risque prudente qui sous-tend toutes nos activités.

Afin de s'assurer qu'elle exécute sa stratégie d'entreprise, la banque continue de mettre l'accent sur plusieurs mesures financières et non financières. Ces mesures jouent un rôle important dans l'évaluation du rendement global de la banque et constituent un facteur clé dans l'établissement de la rémunération incitative annuelle de ses hauts dirigeants. Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de ces mesures financières et non financières, veuillez vous reporter aux pages 37 à 39.

Philosophie : rémunération en fonction du rendement

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

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

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

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

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

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

- **Le risque est géré de façon prudente :** ainsi, toutes les cibles de rendement de la banque et tous les objectifs des secteurs d'exploitation ou des hauts dirigeants peuvent être atteints conformément aux politiques en matière de risque, aux plafonds, aux processus et aux normes établis. Le conseil approuve les principaux paramètres sur lesquels reposent nos régimes de rémunération incitative.
 - Nous dissuadons les hauts dirigeants de prendre des risques déraisonnables et excessifs en leur offrant une rémunération incitative grâce à une combinaison d'incitatifs annuels, à moyen et à long terme qui reflètent notre profil de risque et en reportant une tranche importante de la rémunération incitative versée aux cadres dirigeants et aux autres salariés dont les gestes ont une incidence importante sur notre exposition au risque. Nous imposons également des plafonds au financement des incitatifs de rendement annuels, nous réalisons des essais dans des conditions critiques et établissons des exigences concernant l'actionnariat et de conservation des actions après le départ à la retraite pour assurer une harmonisation des intérêts à long terme.
 - Le chef, Gestion du risque et la Gestion du risque global examinent tous les régimes importants du point de vue de la conception pour être certains qu'ils reflètent le cadre de tolérance au risque de la banque. Le chef, Gestion du risque évalue l'opportunité de rajuster le risque de crédit, le risque lié au marché ou le risque opérationnel (y compris le risque d'atteinte à la réputation) ou d'autres risques lors de l'établissement du montant global des incitatifs (comme le risque de concentration, le risque hors bilan et le risque de liquidité) alloués aux régimes ou à un haut dirigeant en particulier, surveille tous les régimes incitatifs afin de s'assurer qu'ils respectent la tolérance au risque de la banque et recommande des rajustements au comité des ressources humaines et au comité de direction et d'évaluation des risques, s'il y a lieu. Le chef, Gestion du risque examine les sommes accumulées pour nos principaux régimes incitatifs afin de vérifier si les fonds sont adéquatement utilisés.
 - La banque calcule la création de valeur pour les actionnaires à l'aide du rendement des capitaux propres (« RCP ») et elle surveille de près le RCP en fonction d'une cible bien établie et du coût du capital pour s'assurer qu'elle crée une valeur appréciable pour les actionnaires.
 - Avant de verser des attributions à moyen terme à l'acquisition, le chef, Gestion du risque évaluera si des risques potentiels doivent être reflétés dans la somme acquise. Le comité des ressources humaines et le comité de direction et d'évaluation des risques apporteront aux paiements les rajustements nécessaires en cas de risques importants ou de besoins en capitaux.
 - Nous avons également une politique de récupération qui s'applique à tous les vice-présidents et aux dirigeants occupant un poste de niveau supérieur, à tous les directeurs généraux et aux titulaires de postes de niveau supérieur au sein de Services bancaires et marchés mondiaux, de même qu'à des salariés désignés qui occupent des postes de niveau inférieur à ceux de vice-président et de directeur général. Les titulaires de ces postes renonceront aux attributions en cours ou rembourseront la rémunération qui leur aura été versée antérieurement s'ils violent personnellement des règles de conformité ou le Code d'éthique. Cette politique s'applique également en cas de déclaration fausse ou trompeuse importante au cours de l'exercice où l'octroi a été effectué dans le secteur de responsabilité du haut dirigeant. Ces dispositions s'appliquent à tous les régimes incitatifs et régimes fondés sur des titres de capitaux propres annuels.
 - Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de réduire ou de ne pas effectuer un paiement aux termes des régimes incitatifs annuels si les résultats sont sensiblement inférieurs aux attentes. Au moment de prendre ces décisions en matière de rémunération, le conseil tient compte des ratios du capital projetés de la banque selon le rapport annuel sur la suffisance des capitaux propres de la banque remis au conseil. Le conseil peut, à son gré, choisir de ne pas octroyer une partie ou la totalité de la rémunération incitative à moyen et à long terme. De plus, il peut, à son gré, choisir de réduire la valeur des paiements à l'acquisition des droits relatifs à des attributions octroyées antérieurement.
- **Les mesures utilisées dans le cadre de nos régimes incitatifs sont attentivement examinées par notre équipe de direction des cadres dirigeants :** nous avons un comité composé du président et chef de la direction, des chefs des secteurs d'exploitation, du chef, Gestion du risque, du chef de l'exploitation de même que de la chef des ressources humaines, appelé le comité de l'investissement dans les ressources humaines (le « CIRH »), qui donne à la haute direction la possibilité d'examiner et d'évaluer les mesures clés utilisées dans le cadre de notre régime d'encouragement annuel et d'en discuter du point de vue des politiques générales et de l'ensemble des risques. Le mandat général du CIRH est d'examiner et d'approuver les objectifs, stratégies, politiques et programmes en matière de ressources humaines, nouveaux et mis à jour, pour l'ensemble de la banque afin qu'ils soient harmonisés avec les priorités et les objectifs commerciaux de la banque, ainsi qu'avec les besoins des salariés et des parties intéressées.
- **Le comité de direction et d'évaluation des risques examine la structure et les résultats des régimes incitatifs :** les membres du comité de direction et d'évaluation des risques et les membres du comité des ressources humaines se réunissent pour examiner et approuver la structure, les paramètres, les cibles et les paiements des principaux programmes incitatifs.
- **Les principales fonctions de gérance et de soutien sont axées sur l'ensemble des intérêts de la banque :** ainsi, la rémunération versée aux hauts dirigeants responsables des secteurs comme la gestion des risques, les services juridiques, la conformité, les finances, l'audit interne et les ressources humaines est liée au rendement de l'ensemble de la banque plutôt qu'à celui d'un secteur d'exploitation qu'ils peuvent soutenir.
- **Indépendance des fonctions de contrôle :** pour accroître l'indépendance des fonctions de contrôle (finances, gestion des risques, audit interne et conformité), les chefs des fonctions de contrôle ont le dernier mot sur l'embauche, la rémunération et les évaluations de rendement de titulaires de postes clés.
- **Les titulaires des postes clés comportant des risques font l'objet d'examens spéciaux :** le comité d'examen de la rémunération, dont font partie, entre autres, les chefs de la gestion des risques, de la conformité, de l'audit interne et de la rétribution globale, effectue un examen pour s'assurer qu'il existe une corrélation adéquate entre, d'une part, les attributions que l'on projette d'octroyer et, d'autre part, le respect de nos politiques, de nos lignes directrices et des limites de notre tolérance au

risque par les titulaires de postes susceptibles d'avoir une incidence importante sur les risques. Il est essentiel de procéder ainsi pour refléter des risques et des questions de conformité dont il est difficile de rendre compte d'un point de vue purement quantitatif.

- **Les programmes de rémunération sont examinés indépendamment de la direction :** notre groupe chargé de l'audit interne examine chaque année nos programmes et pratiques de rémunération et rend directement compte des résultats au comité des ressources humaines. Les résultats de l'examen indépendant sont également fournis au BSIF. L'examen porte sur l'ensemble des régimes et programmes de rémunération importants et comprend une évaluation du caractère approprié de ces régimes et programmes par rapport à nos objectifs organisationnels et à notre profil de risque, de même que par rapport aux principes et standards du CSB et une évaluation du caractère approprié des sommes versées relativement au risque. L'auditeur en chef a présenté au comité les résultats de l'examen de 2013 et a confirmé que la banque respectait les principes et standards du CSB à tous égards importants.

Processus d'examen de la rémunération annuelle

Chaque année, le comité des ressources humaines examine la rémunération globale des hauts dirigeants de la banque, dont le chef de la direction, les hauts dirigeants qui relèvent directement de lui, les vice-présidents à la direction et les membres de la haute direction de Services bancaires et marchés mondiaux. Le comité examine également la rémunération des employés clés assujettis à la réglementation dans différents domaines. De plus, il examine les recommandations importantes en matière de rémunération individuelle. Le comité des ressources humaines, conjointement avec le comité de direction et d'évaluation des risques, examine les recommandations en matière d'attributions globales aux fins des rajustements du salaire de base, des attributions annuelles ainsi que des attributions à base de titres de capitaux propres pour tous les autres hauts dirigeants de la banque.

Le processus d'examen en bref

Direction	Conseil
<p>Ressources humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prépare un résumé comparatif des données sur le marché • Élabore des lignes directrices en matière de rémunération à l'intention des membres de la haute direction, d'après les pratiques des concurrents, notre rendement et notre philosophie axée sur la rémunération non « à risque » • Examine les données et les lignes directrices avec le président et chef de la direction • Gère le processus d'évaluation du rendement • Effectue des essais dans des conditions critiques à l'égard des attributions potentielles <p>Comité d'examen de la rémunération</p> <ul style="list-style-type: none"> • Est composé des chefs de la gestion du risque, de la conformité, de l'audit interne et de la rétribution globale • Revoit la liste des titulaires des principaux postes comportant des risques • S'assure que les attributions proposées tiennent compte de façon appropriée de la rémunération, du risque et du respect de notre <i>Code d'éthique</i> et sont harmonisées avec ceux-ci <p>Comité d'attribution des primes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Est composé des membres de la haute direction oeuvrant au sein des fonctions de ressources humaines, de finances, de conformité, du risque et d'audit • Revoit les cibles et la structure des régimes incitatifs ainsi que le rendement sous-jacent au financement des principaux régimes <p>Comité de l'investissement dans les ressources humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> • Est composé du chef de la direction et des dirigeants qui relèvent directement de lui • Permet aux membres de la haute direction d'examiner et d'évaluer les paramètres clés du régime d'encouragement annuel du point de vue des politiques et des risques <p>Chef de la direction</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évalue le rendement des membres de la haute direction compte tenu des objectifs et du potentiel futur • Recommande un salaire, des attributions annuelles et des attributions fondées sur des titres de participation appropriés à l'intention de l'équipe de direction, compte tenu du rendement passé, du potentiel futur et de la position sur le marché 	<p>Comité des ressources humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examine et met au point les recommandations à l'égard du chef de la direction, des hauts dirigeants qui relèvent directement de lui, des vice-présidents à la direction, des membres de la haute direction de Services bancaires et marchés mondiaux et des employés visés par le Code du Royaume-Uni • Évalue le rendement du chef de la direction • Recommande la rémunération globale du chef de la direction au conseil • Conjointement avec le comité de direction et d'évaluation des risques, examine et recommande au conseil des attributions globales aux fins des rajustements du salaire de base, des attributions annuelles et des attributions à base de titres de capitaux propres pour tous les autres hauts dirigeants • Revoit l'examen indépendant annuel des principaux régimes de rémunération <p>Comité de direction et d'évaluation des risques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conjointement avec le comité des ressources humaines, examine et recommande au conseil des attributions globales • Conjointement avec le chef, Gestion du risque et le comité des ressources humaines, évalue si la structure et le financement des régimes sont conformes à la tolérance au risque de la banque et si des rajustements devraient être effectués pour tenir compte d'autres risques potentiels <p>Conseil d'administration</p> <ul style="list-style-type: none"> • Approuve la nomination de la haute direction • Approuve la rémunération de tous les hauts dirigeants nommés par le conseil (le chef de la direction ne participe pas à la réunion durant laquelle sa propre rémunération est approuvée) • Approuve les critères et la structure de nos principaux régimes incitatifs ainsi que les attributions globales relatives à ces divers régimes

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

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

- en 2013, aucun des cabinets susmentionnés n'a rendu des services au comité des ressources humaines ou au conseil relativement à des questions se rapportant à la rémunération des administrateurs ou des hauts dirigeants.

Il est important de noter ceci :

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

Le groupe de référence servant à comparer la rémunération des membres de la haute direction visés continue de comprendre les grandes institutions financières canadiennes, notamment quatre grandes banques et deux importantes sociétés d'assurances. Nous avons choisi ces institutions, étant donné qu'elles représentent les principales institutions financières au Canada, ont une taille comparable à la nôtre du point de vue des revenus, du bénéfice net et de la capitalisation boursière, et constituent nos principaux concurrents pour le recrutement de hauts dirigeants.

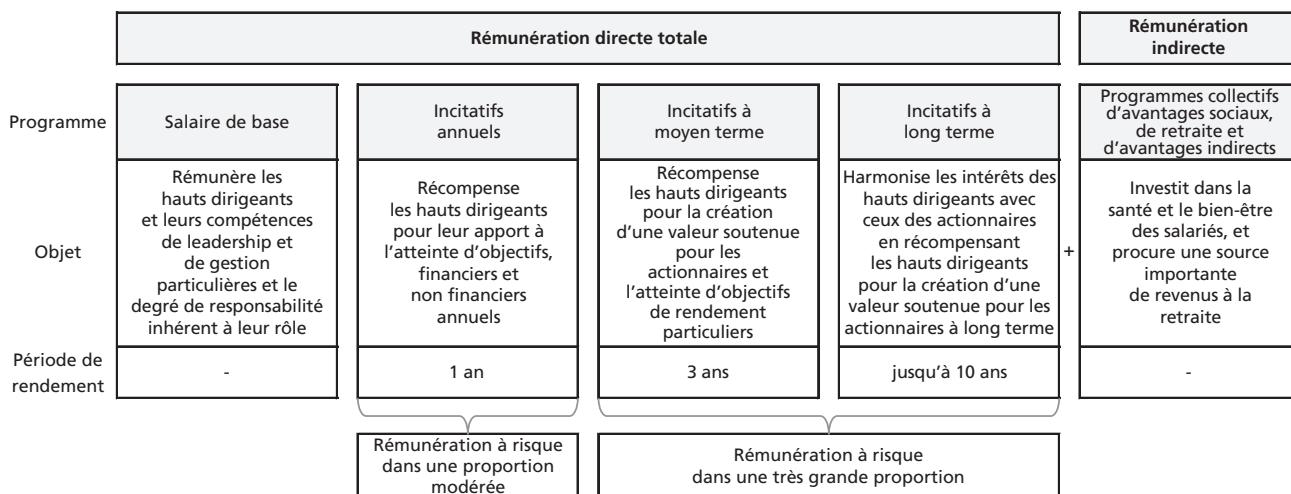
ORGANISATION	REVENUS (G\$)	BÉNÉFICE NET (G\$)	CAPITALISATION BOURSIERE (G\$)	NOMBRE DE SALARIÉS (EN MILLIERS)
Banque de Montréal	16,3	4,2	46,8	45,6
Banque CIBC	12,8	3,4	35,4	43,0
Banque Royale du Canada	30,9	8,4	100,9	74,2
Banque TD	27,3	6,7	87,7	78,7
Société Financière Manuvie	29,9	1,7	24,7	27,9
Financière Sun Life	17,6	1,6	15,8	14,9
Moyenne	22,4	4,4	51,9	47,4
Banque Scotia	21,3	6,7	76,6	83,9

Note : L'information financière comparative provient de documents d'information continue publics qui ont été déposés pour le plus récent exercice. À l'exception de Société Financière Manuvie et de Financière Sun Life, dont les plus récents résultats financiers sont à jour au 31 décembre 2012, les résultats indiqués dans le tableau ci-dessus sont à jour au 31 octobre 2013.

RENSEIGNEMENTS DÉTAILLÉS SUR LES PROGRAMMES DE RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Aperçu des éléments et de la composition de la rémunération

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

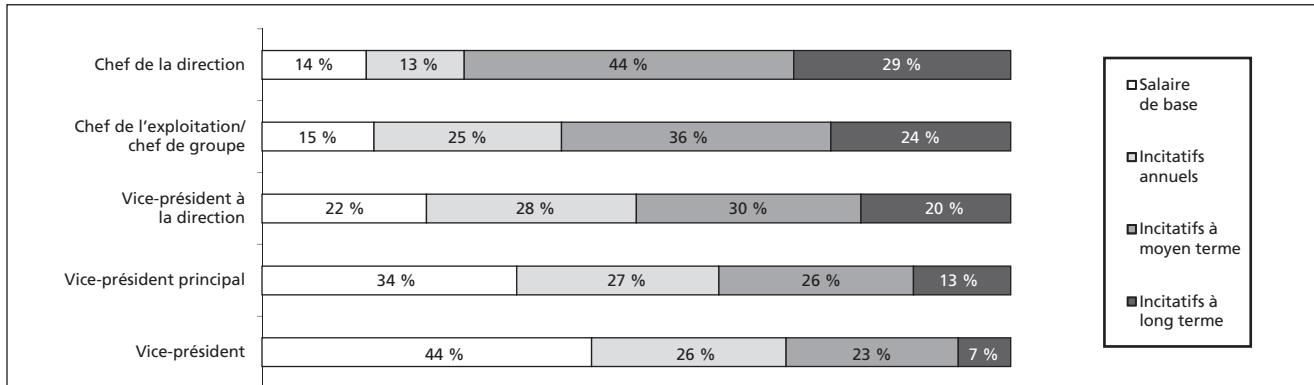


Le graphique suivant présente notre composition prévue de la rémunération selon le niveau du poste occupé. Lorsqu'il fixe la composition adéquate, le comité des ressources humaines tient compte de ce qui suit :

- la capacité du haut dirigeant d'influer sur les résultats à long terme;

- la pratique sur le marché, notamment la composition de la rémunération versée aux titulaires de postes similaires dans notre groupe de référence;
- les exigences réglementaires au sujet du report des incitatifs.

Pour les postes de niveau supérieur, une proportion considérablement plus grande de la rémunération totale est à risque et est liée à notre rendement à moyen et à long terme. Les pourcentages indiqués ici pour les incitatifs à moyen terme (UALR) et à long terme (options d'achat d'actions) ne constituent que des estimations au moment de l'octroi; leur valeur réelle dépendra du rendement de la banque au fil du temps. En réponse aux attentes des parties intéressées et afin d'harmoniser davantage la rémunération avec les pratiques du marché, nous avons récemment réduit la pondération accordée aux options d'achat d'actions pour notre chef de la direction et nos autres hauts dirigeants et nous continuerons d'examiner cette pondération au cours des prochaines années.



Salaire de base

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

Incitatifs annuels

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

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

Régime d'encouragement annuel (REA)

Aperçu de la structure

Le REA constitue un élément important du programme de rémunération en fonction du rendement des hauts dirigeants de la Banque Scotia. Nous l'utilisons pour communiquer et renforcer les priorités stratégiques de la banque pour l'année, étant donné qu'il donne la possibilité de gagner des incitatifs en espèces significatifs en fonction de l'atteinte des objectifs de rendement clés par la banque, chaque secteur d'activité et chaque haut dirigeant. Même si les attributions octroyées aux termes du REA sont surtout directement touchées par nos résultats financiers et le rendement individuel, les paramètres opérationnels clés jouent également un rôle important dans l'établissement de leur montant.

Le REA sert à récompenser les hauts dirigeants pour le rendement des secteurs d'activité sur lesquels ils ont le plus d'influence, de même que pour notre rendement global. Les mesures du rendement des secteurs d'activité sont utilisées pour les hauts dirigeants qui sont principalement responsables du Réseau canadien, de la Division mondiale de patrimoine et d'assurance ou des Opérations internationales, et, dans le cas des hauts dirigeants travaillant dans des pays où la banque exerce beaucoup d'activités, il est également tenu compte du coefficient de rendement propre au pays. Aux fins d'une collaboration accrue à l'échelle de la banque, une partie importante de la prime versée à tous les participants au REA est établie en fonction du rendement de l'ensemble de la banque. Le montant des attributions octroyées aux cadres supérieurs et aux hauts dirigeants clés qui assument des fonctions de gérance et de soutien est fixé uniquement en fonction du rendement de l'ensemble de la banque et du rendement individuel.

Le montant des attributions individuelles octroyées aux termes du REA est fixé en fonction du rendement opérationnel et du rendement individuel, à l'aide de la formule suivante :

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

L'attribution est le produit i) du salaire de base, ii) du pourcentage de l'incitatif cible (exprimé en tant que pourcentage du salaire et qui varie en fonction du niveau du poste, du marché local et, à l'occasion, des fonctions), iii) du rendement opérationnel (se reporter à la page 38) et iv) du coefficient de rendement individuel (établi par la personne dont relève le haut dirigeant).

La rémunération du chef de la direction est établie par le comité des ressources humaines en fonction du rendement, comme il est expliqué à la page 40.

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

Le montant global des attributions octroyées aux termes du REA est établi à l'aide de paramètres qui tiennent compte des priorités stratégiques de la banque, lesquelles mesurent le rendement financier et non financier. Afin de refléter ces priorités, on établit le montant global des attributions à l'aide d'une combinaison de facteurs en vue d'obtenir une évaluation rigoureuse du rendement de la banque. Le montant des attributions octroyées aux termes du REA tient également compte de mesures ajustées en fonction du risque, comme le rendement des capitaux propres, qui reflètent toute la gamme des risques potentiels auxquels est exposée la banque.

Le montant global des attributions octroyées aux termes du REA est établi en fonction de nos principales mesures financières (le rendement des capitaux propres (RCP), le bénéfice par action (BPA) dilué et le ratio de productivité), ajustées pour tenir compte d'éléments non récurrents. Ces mesures ont été choisies pour les raisons suivantes :

- le RCP mesure l'efficience de la banque dans la réalisation de profits pour le compte de nos actionnaires et est un bon indicateur du rendement annuel de l'ensemble de la banque;
- la croissance du BPA dilué mesure la rentabilité de la banque d'après l'augmentation du bénéfice net généré pour les porteurs d'actions ordinaires;
- le ratio de productivité mesure notre efficience opérationnelle globale.

Le résultat obtenu à l'aide des mesures financières est ensuite ajusté pour tenir compte de ce qui suit :

- les mesures non financières figurant sur notre tableau de bord;
- notre rendement par rapport à celui de notre groupe de référence.

On peut également réduire ce montant global pour refléter le risque de la banque comparativement à la tolérance au risque de cette dernière, de même que le risque mesuré sur le tableau de bord des risques de la banque. Le conseil a le pouvoir discrétionnaire et ultime de ramener le montant global des attributions à zéro (aucun paiement) si les résultats sont sensiblement inférieurs aux attentes.

Le coefficient servant à établir le montant global des attributions octroyées aux termes du REA qui est en fin de compte approuvé par le conseil peut se situer dans une fourchette allant de 0 % à 150 % et représente la taille du montant global des attributions octroyées aux termes du REA par rapport à celle du montant cible.

Rémunération différée

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

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

Résultats de 2013 :

Le cours des actions le premier jour de bourse de l'exercice 2013 (54,66 \$ au 1^{er} novembre 2012) a été utilisé pour la conversion en UAD des attributions octroyées en 2013 aux termes du REA. Le cours des actions le 20 décembre 2013, date à laquelle la conversion a eu lieu, s'établissait à 64,75 \$, ce qui représentait une plus-value de 18 % pour les hauts dirigeants qui ont choisi de recevoir leurs attributions aux termes du REA sous forme d'UAD.

Programme de 2014 :

Les hauts dirigeants devaient aviser la banque en novembre 2013 de leur intention de participer au régime de rémunération différée de 2014. Le premier jour de bourse de l'exercice 2014 était le 1^{er} novembre 2013, et le cours des actions à cette date, soit 63,70 \$, servira à convertir en UAD les nouvelles attributions octroyées en vertu du REA en décembre 2014.

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

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

Les objectifs du PISBMM sont les suivants :

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

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

Le comité des ressources humaines et le comité de direction et d'évaluation des risques examinent les mesures et les taux d'allocation des fonds servant à évaluer le rendement et à établir le montant global des incitatifs. Lorsque nous calculons le montant global des incitatifs, nous tenons compte de ce qui suit :

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

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

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

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

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

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

INCITATIFS À MOYEN TERME			
	RÉGIME D'UNITÉS D'ACTIONS LIÉES AU RENDEMENT (UALR)	RÉGIME D'UNITÉS D'ACTIONS RESTREINTES (UAR)	RÉGIME DE PAIEMENTS DIFFÉRÉS (RPD) DES SERVICES BANCAIRES ET MARCHÉS MONDIAUX
Objet	<ul style="list-style-type: none"> • Récompense les salariés admissibles qui créent une valeur soutenue pour les actionnaires et atteignent certains objectifs de rendement sur une période de trois ans 		
Admissibilité	<ul style="list-style-type: none"> • Vice-présidents et salariés occupant un poste de niveau supérieur de la banque • Directeurs généraux et salariés occupant un poste de niveau supérieur de Services bancaires et marchés mondiaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Salariés désignés 	<ul style="list-style-type: none"> • Salariés de Services bancaires et marchés mondiaux occupant un poste de niveau inférieur à celui de directeur général et, dans des circonstances restreintes, directeurs généraux
Octroi	<ul style="list-style-type: none"> • Les unités sont octroyées en fonction du cours de clôture moyen de nos actions ordinaires sur une période de 20 jours à la date d'octroi; les dividendes théoriques sont réinvestis dans les unités d'actions • Les unités sont généralement attribuées aux salariés admissibles le premier jour ouvrable d'une période de négociation suivant la publication de nos résultats financiers de fin d'exercice 		

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

INCITATIFS À LONG TERME (OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS)*	
Objet	<ul style="list-style-type: none"> Harmonise les intérêts des hauts dirigeants avec ceux des actionnaires en récompensant les hauts dirigeants pour la création d'une valeur soutenue pour les actionnaires à long terme.
Admissibilité	<ul style="list-style-type: none"> Vice-présidents et salariés occupant un poste de niveau supérieur de la banque ainsi que les cochefs à la direction des SBMM.
Octroi	<ul style="list-style-type: none"> Des options sont octroyées régulièrement aux hauts dirigeants admissibles le premier jour d'une période de négociation suivant la publication de nos résultats financiers de fin d'exercice. Pour les octrois effectués depuis décembre 2005, le prix d'exercice correspond au cours de clôture des actions de la banque à la TSX le jour de bourse précédent l'octroi ou, s'il est plus élevé, au cours moyen pondéré en fonction du volume pour la période de cinq jours de bourse précédent immédiatement la date d'octroi. Les options octroyées avant décembre 2009 peuvent être assorties de droits à la plus-value d'actions. Les porteurs peuvent exercer soit l'option, soit les droits à la plus-value d'actions en contrepartie d'un paiement en espèces correspondant à la valeur du gain des options. Les droits à la plus-value d'actions ne sont pas dilutifs.
Acquisition des droits et expiration	<ul style="list-style-type: none"> Les droits relatifs aux options s'acquièrent normalement à raison de 25 % par année sur quatre ans et expirent 10 ans après l'octroi, sauf en cas d'expiration anticipée dans les circonstances décrites à la page 54 et si le comité des ressources humaines use de son pouvoir discrétionnaire pour en décider autrement. La durée des attributions peut également être prolongée si la date d'expiration d'une option tombe à l'intérieur d'une période d'interdiction des opérations visant les initiés (ou dans les 10 jours ouvrables suivant la fin de cette période). Le cas échéant, la date d'expiration sera automatiquement reportée à la date qui tombe 10 jours ouvrables après la fin de la période d'interdiction des opérations.
Exercice	<ul style="list-style-type: none"> Les options dont les droits sont acquis peuvent être exercées au gré du participant, sous réserve des périodes de négociation et d'interdiction des opérations.

* Se reporter à la page 58 pour obtenir des détails supplémentaires sur le régime d'options d'achat d'actions ainsi que la dilution, l'offre excédentaire et le taux d'absorption.

Se reporter à la rubrique « Rémunération selon divers scénarios de cessation d'emploi » qui figure à la page 54 pour connaître les incitatifs à court et à long terme.

La banque a également mis en place une politique de récupération (se reporter à la page 29 pour obtenir un aperçu de celle-ci). En cas de manquement à des obligations ou d'inexactitudes importantes, les attributions en cours pourront être annulées ou la rémunération déjà versée pourra devoir être remboursée.

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

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

Les hauts dirigeants qui sont admissibles au régime de retraite de la Banque Scotia et qui y adhèrent ont le choix d'y participer sur une base contributive ou non contributive. Le régime de retraite de la Banque Scotia est un régime de retraite à prestations déterminées agréé. Certains autres hauts dirigeants participent au régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia, qui est un régime de retraite complémentaire non provisionné et non agréé. Vous trouverez de plus amples détails à ce sujet à la rubrique « Prestations en vertu d'un régime de retraite » qui figure aux pages 51 et 52.

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

Lignes directrices concernant l'actionnariat des hauts dirigeants

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

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

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

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

NOM	MULTIPLE DU SALAIRE DE BASE	ACTIONS DÉTENUES PAR LES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS AU 31 DÉCEMBRE 2012 ¹					MULTIPLE DU SALAIRE DE BASE D'APRÈS LES TITRES DÉTENUS DIRECTEMENT ET LA RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE	MULTIPLE DU SALAIRE DE BASE D'APRÈS LA PROPRIÉTÉ TOTALE
		ACTIONS ORDINAIRES DÉTENUES DIRECTEMENT (\$) ²	RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE (\$) ³	UNITÉS D'Actions (\$) ⁴	PROPRIÉTÉ TOTALE (\$)			
Richard E. Waugh	7	16 933 064	34 305 561	15 766 355	67 004 981	34	45	
Brian J. Porter	7	6 351 584	945 560	6 877 493	14 174 637	7	14	
Sean D. McGuckin	3	2 485 980	1 715 229	2 154 043	6 355 252	11	16	
Sarabjit S. Marwah	4	19 066 850	16 865 664	6 137 907	42 070 421	45	53	
J. Michael Durland	4	3 560 382	0	8 660 786	12 221 168	6	22	
Stephen D. McDonald	4	2 485 980	0	5 656 921	8 142 901	5	15	

1. D'après le cours de clôture de 66,43 \$ de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2013.

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

3. La rémunération différée comprend les UAD.

4. Les unités d'actions comprennent les UALR.

Note sur les restrictions applicables aux opérations :

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

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

RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS ET RENDEMENT POUR 2013

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

La banque estime qu'une évaluation juste et équilibrée du rendement global doit reposer sur une variété de paramètres financiers et non financiers. Ces paramètres reflètent la stratégie et le rendement de la banque selon plusieurs variables. Au moment de choisir les paramètres clés, la banque adopte une démarche équilibrée pour mesurer le rendement financier et non financier chaque année.

La banque a affiché un excellent rendement global et donc des résultats solides selon les mesures financières et les mesures non financières de base. Le rendement financier, en particulier, a été élevé étant donné que la banque a atteint, voire dépassé, toutes les cibles.

CATÉGORIE DU TABLEAU DE BORD	MESURES DU RENDEMENT	NIVEAUX CIBLES	RÉALISATIONS EN 2013
Financière	Rendement des capitaux propres – Efficience dans la réalisation de profits pour le compte des actionnaires	• de 15 % à 18 %	• La cible a été atteinte (16,4 %)
	Croissance du bénéfice par action (BPA) dilué – Augmentation du bénéfice net pour les porteurs d'actions ordinaires	• de 5 % à 10 %	• La cible a été dépassée (10,2 % ¹)
Service à la clientèle	Indice clients – Degrés élevés de satisfaction et de loyauté des clients	• 3 des 4 secteurs d'activité atteignent les cibles en matière de service à la clientèle	• 4 des 4 secteurs d'activité ont dépassé la cible
	Collaboration – ventes croisées auprès des clients – Établissement de relations plus profondes avec les clients	• 4 des 4 secteurs d'activité atteignent les cibles en matière de ventes croisées	• La cible a été atteinte
Opérationnelle	Ratio de productivité – Efficience opérationnelle globale	• < 56 %	• La cible a été atteinte (53,5 %)
	Levier opérationnel – Croissance du bénéfice par rapport à la croissance des dépenses	• Positif	• La cible a été atteinte (1,6 % ¹)
	Risque de crédit, risque de marché et risque de liquidité – Atténuation des divers types de risques non opérationnels	• Gérer ces risques en fonction des lignes directrices et des limites établies par le conseil ainsi que par le comité de direction et d'évaluation des risques	• La cible a été atteinte
	Risque opérationnel – Pertes opérationnelles (y compris les cas de non-conformité) – Responsabilité sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Les pertes opérationnelles non récurrentes et les cas de non-conformité ne dépassent pas 25 M\$ et les pertes cumulatives ne dépassent pas 150 M\$ • Être reconnue en tant que leader dans le domaine de la responsabilité sociale 	<ul style="list-style-type: none"> • La cible a été atteinte • La banque a été reconnue dans trois catégories (elle a été incluse dans l'indice DJSNA et a été reconnue par l'agence de notation STOXX ainsi que comme le meilleur employeur dans neuf pays)

CATÉGORIE DU TABLEAU DE BORD	MESURES DU RENDEMENT	NIVEAUX CIBLES	RÉALISATIONS EN 2013
Personnel	Engagement des salariés – Niveau de satisfaction et d'engagement des salariés	• Se classe dans la tranche de 10 % des meilleures institutions financières mondiales	• La cible a été atteinte
	Leadership – Promotion des femmes et diversité de la main-d'œuvre	• ≥ 40 % des femmes occupent le poste de vice-présidente ou un poste de niveau supérieur	• La cible a été atteinte (33 % dans l'ensemble, en hausse par rapport à 30 % en 2012, et 48 % au Canada)
	Collaboration – Travail d'équipe dans les services ou divisions	• ≥ 43 % des réponses reçues dans le cadre du sondage se situent dans la tranche supérieure d'une échelle de cinq points	• La cible a été atteinte (41 %, en hausse par rapport à 40 % en 2012)

1. Exclusion faite des profits immobiliers de 2012 et des éléments non récurrents des Opérations internationales de 2013.

Rémunération en vertu d'un régime d'encouragement annuel

Calcul du coefficient de rendement opérationnel de l'ensemble de la banque :

Comme il est indiqué aux pages 32 et 33, le montant des attributions octroyées aux termes du REA est fixé à l'aide de paramètres qui tiennent compte de nos priorités stratégiques. Le montant global des attributions octroyées aux termes du REA est établi en fonction de nos principales mesures financières (le rendement des capitaux propres, le bénéfice par action dilué et le ratio de productivité), ajustées pour tenir compte des éléments non récurrents, des mesures non financières et de notre rendement par rapport à celui de notre groupe de référence. Ce montant peut également être réduit pour refléter le risque de la banque comparativement à la tolérance au risque de cette dernière, de même que le risque mesuré sur le tableau de bord des risques de la banque.

Le coefficient de rendement opérationnel des membres de la haute direction visés qui participent au REA est entièrement fondé sur les résultats de l'ensemble de la banque. Le mode de calcul du résultat de l'ensemble de la banque est présenté en détail ci-après :

Mesures financières

Le tableau suivant résume les résultats de nos mesures financières et de nos cibles clés. On a ajusté l'incidence sur la cible pour éliminer l'avantage net des éléments non récurrents des Opérations internationales indiqués dans notre rapport annuel, y compris les profits de 150 millions de dollars réalisés sur la vente de Thanachart Life Assurance Public Company. Les cibles fixées par chaque mesure sont approuvées par le conseil au début de l'exercice. La cible fixée pour 2013 en ce qui a trait au RCP était inférieure à celle de 2012 en raison de l'incidence de la hausse des niveaux de fonds propres dans l'ensemble du secteur financier.

MESURES	PONDÉRATION	CIBLE POUR 2013	RÉSULTATS POUR 2013	INCIDENCE SUR LA CIBLE (100 %)
Rendement des capitaux propres	40 %	15,9 %	16,4 %	+3 %
Bénéfice par action dilué	40 %	4,96 \$	5,15 \$	+12 %
Ratio de productivité	20 %	53,8 %	53,5 %	+2 %

Mesures non financières

Le comité des ressources humaines ainsi que le comité de direction et d'évaluation des risques ont examiné le rendement de la banque par rapport aux mesures non financières évaluées en fonction de notre tableau de bord équilibré de l'ensemble de la banque. Toutes les cibles opérationnelles et en matière de service à la clientèle ont été soit atteintes, soit dépassées. En outre, nous nous sommes améliorés pour ce qui est des objectifs individuels et nous continuons de fixer des objectifs souples et de nous efforcer de les atteindre. Par conséquent, le comité des ressources humaines et le comité de direction et d'évaluation des risques ont approuvé un ajustement à la hausse de 2 % apporté au coefficient de rendement opérationnel de l'ensemble de la banque.

+2 %

MESURES	PONDÉRATION	CIBLE POUR 2013	RÉSULTATS POUR 2013	INCIDENCE SUR LA CIBLE (100 %)
Rendement relatif				
Le comité des ressources humaines et le comité de direction et d'évaluation des risques ont examiné le rendement de la banque par rapport à celui de nos homologues canadiens en comparant les résultats obtenus au troisième trimestre. Nous nous sommes classés au premier rang et avons considérablement dépassé la moyenne des banques faisant partie du groupe de référence quant à trois des quatre mesures clés (croissance du bénéfice, levier opérationnel et croissance nette du revenu), et nous avons dépassé la moyenne et nous sommes classés au deuxième rang en matière de croissance du bénéfice par action. Par conséquent, le comité des ressources humaines et le comité de direction et d'évaluation des risques ont approuvé un ajustement à la hausse de 6 % apporté au coefficient de rendement opérationnel de l'ensemble de la banque.			+6 %	
Risque				
Le chef, Gestion du risque a fourni au comité des ressources humaines ainsi qu'au comité de direction et d'évaluation des risques une évaluation indiquant si d'autres risques potentiels devraient être reflétés dans l'établissement du montant global des attributions octroyées aux termes du REA selon les diverses mesures d'évaluation des risques prévues dans le tableau de bord des risques. Le chef, Gestion du risque a conclu que la banque a exercé ses activités conformément au degré de tolérance au risque approuvé à son égard pour 2013. Par conséquent, le comité des ressources humaines et le comité de direction et d'évaluation des risques n'ont approuvé aucun ajustement en fonction du risque apporté au coefficient de rendement opérationnel de l'ensemble de la banque.			0 %	
Résultat global				
Compte tenu de toutes les mesures et de tous les résultats décrits en détail ci-dessus, le comité des ressources humaines et le comité de direction d'évaluation des risques ont approuvé un coefficient de rendement opérationnel de l'ensemble de la banque de 125 %.			+25 %	

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

La présente rubrique porte sur la rémunération attribuée en 2013 à nos six membres de la haute direction visés, soit le chef de la direction, le chef des affaires financières et les quatre hauts dirigeants les mieux rémunérés (d'après la rémunération globale, à l'exclusion des prestations de retraite) :

- Richard E. Waugh, président adjoint et ancien chef de la direction
- Brian J. Porter, président et chef de la direction
- Sean D. McGuckin, vice-président à la direction et chef des affaires financières
- Sarabjit S. Marwah, vice-président du conseil et chef de l'exploitation
- J. Michael Durland, chef de groupe et cochef à la direction, Services bancaires et marchés mondiaux
- Stephen D. McDonald, chef de groupe et cochef à la direction, Services bancaires et marchés mondiaux

Richard E. Waugh, O.C., chef de la direction (jusqu'au 31 octobre 2013)



**Richard (Rick) E. Waugh,
O.C.**

Chef de la direction
(jusqu'au 31 octobre 2013)
Président adjoint (du
1^{er} novembre 2013 au
31 janvier 2014)

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 66 ans

M. Waugh a commencé sa carrière à la Banque Scotia à Winnipeg, en 1970, à titre d'employé de succursale. Au fil des ans, il a occupé divers postes au sein de la Trésorerie et des divisions Clientèle grandes entreprises, Opérations internationales et Clientèle privée de la banque. En 1985, il s'est installé à New York à titre de dirigeant principal de la banque aux États-Unis.

M. Waugh est revenu à Toronto en 1993 et il a été nommé vice-président, Clientèle grandes entreprises en 1995, et vice-président, Opérations internationales et Gestion de patrimoine en 1998. Il a été nommé président en janvier 2003. La même année, il est devenu président et chef de la direction, postes qu'il a occupés jusqu'en octobre 2012. M. Waugh a occupé le poste de chef de la direction jusqu'au 31 octobre 2013 et a été président adjoint de la banque du 1^{er} novembre 2013 jusqu'au 31 janvier 2014, date de son départ à la retraite.

A l'extérieur de la banque, M. Waugh est membre du Council of the Americas et fait partie du conseil consultatif international du président du conseil pour l'Americas Society. Par ailleurs, il est membre du conseil d'administration de TransCanada Corporation. Enfin, il est membre de divers conseils consultatifs, notamment de ceux de la Schulich School of Business de l'Université York, du conseil des gouverneurs de l'Université York ainsi que du conseil consultatif externe de la Banque Interaméricaine de Développement.

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

M. Waugh est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec distinction) de l'université du Manitoba, d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université York et de doctorats honorifiques en droit de l'Université York et de l'université Assumption.

En 2012, M. Waugh a été nommé officier de l'Ordre du Canada pour son apport au renforcement du secteur des services financiers au Canada et à l'étranger. Il a reçu le prix international 2011 de la Horatio Alger Association of Distinguished Americans. En 2009, M. Waugh a reçu le prix Corporate Social Responsibility Award de la Foreign Policy Association de New York, et le président de la République dominicaine lui a décerné l'Ordre du mérite pour souligner les services distingués qu'il a offerts dans ce pays. Il a obtenu le 2008 Award of Merit décerné par le B'nai Brith Canada et le 2007 Merit of Honor du Council of the Americas pour sa contribution exceptionnelle dans les Amériques.

Rémunération et rendement pour 2013

Au cours de la dernière année de sa carrière de 43 ans au sein de la Banque Scotia et de la décennie durant laquelle il a dirigé celle-ci, Rick Waugh a continué à faire montre d'un engagement à générer une valeur solide pour les actionnaires.

En 2013, la Banque Scotia a dégagé un bénéfice record de 6,7 milliards de dollars. Le bénéfice par action s'est établi à 5,15 \$, ce qui incluait un bénéfice net non récurrent de 0,07 \$ par action. Le rendement des capitaux propres a été solide, atteignant 16,4 %. L'accent qui a continué à être mis sur le contrôle des coûts s'est traduit par un ratio de productivité de 53,5 %, soit le meilleur ratio de productivité de toutes les banques canadiennes. En outre, la banque a généré un rendement total positif revenant aux actionnaires de 21,7 %, y compris les dividendes de 2,39 \$ versés aux actionnaires, soit une hausse de 9 % par rapport à celui de l'exercice précédent.

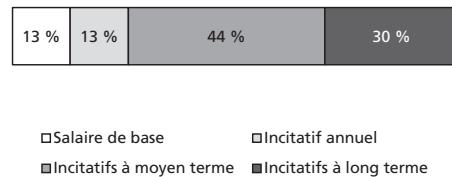
En reconnaissance de sa solidité et de sa stabilité ainsi que de la constance et de la prévisibilité de ses excellents résultats, pour une deuxième année de suite, la Banque Scotia a remporté en 2013 le titre de « Banque de l'année au Canada », décerné par la revue The Banker, publication du Financial Times. En 2013, la plus internationale des banques canadiennes a également reçu cet honneur pour les îles Vierges britanniques, le Guyana, la Jamaïque et Trinité-et-Tobago.

Lorsqu'il a évalué le rendement et fixé la rémunération de M. Waugh, le conseil a aussi tenu compte de la manière dont celui-ci a réalisé son mandat de planification de la relève au sein de la haute direction de la Banque Scotia en 2013. Le conseil est d'avis que M. Waugh a rigoureusement exécuté le plan de relève et de transition au sein de la haute direction et il lui sait gré de ses efforts. Compte tenu de ces réalisations, le conseil a attribué à M. Waugh une rémunération directe totale de 11 120 000 \$ en 2013. M. Waugh a obtenu une attribution incitative annuelle de 1 400 000 \$, qui est de 1,4 % supérieure à celle de 2012 et tient compte des meilleurs résultats obtenus par la banque; sa rémunération incitative à moyen et à long terme, qui s'établissait à 8 220 000 \$, n'a pas changé, mais le volet « options » a été ramené de 50 % en 2012 à 40 % en 2013. En différant 85 % de la rémunération incitative totale de M. Waugh, le conseil s'assure que la rémunération de M. Waugh demeurera harmonisée avec le rendement futur de la banque et les rendements pour les actionnaires après le départ à la retraite de celui-ci.

Rémunération directe totale

Richard E. Waugh	2013 (\$)	2012 (\$)
Salaire de base	1 500 000	1 500 000
Incitatif annuel	1 400 000	1 380 000
Incitatifs à moyen terme	4 932 000	4 110 000
Incitatifs à long terme	3 288 000	4 110 000
% d'incitatif différé	85 %	86 %
Rémunération directe totale	11 120 000	11 100 000

Composition de la rémunération en 2013



Rémunération attribuée au chef de la direction par rapport à la rémunération réalisable et réalisée de 2009 à 2013

Le tableau suivant compare la rémunération initialement attribuée à M. Waugh au cours des cinq dernières années à la valeur que celui-ci a réalisée ou qui est réalisable au 31 décembre 2013. Ces valeurs sont ensuite comparées à la valeur que les actionnaires auraient réalisée au cours des cinq mêmes années. Dans l'ensemble, la valeur que les actionnaires ont reçue dépasse la rémunération réalisée ou réalisable par M. Waugh. La rémunération réalisée et réalisable comprend le salaire et les paiements incitatifs en espèces, de même que la valeur à l'acquisition des droits relatifs aux unités d'actions octroyées (ou la valeur courante des unités qui sont en cours), la valeur des options d'achat d'actions exercées durant la période, ainsi que la valeur des options dans le cours qui demeurent en cours.

EXERCICE	RÉMUNÉRATION ATTRIBUÉE ¹ (EN MILLIONS DE DOLLARS)	RÉMUNÉRATION RÉALISÉE ET RÉALISABLE AU 31 DÉCEMBRE 2013 (EN MILLIONS DE DOLLARS)	PÉRIODE	VALEUR DE 100 \$	
				M. WAUGH ²	ACTIONNAIRES ³
2009	9,7	15,3	du 31 oct. 2008 au 31 déc. 2013	158	204
2010	10,7	11,4	du 31 oct. 2009 au 31 déc. 2013	107	172
2011	10,6	14,8	du 31 oct. 2010 au 31 déc. 2013	139	137
2012	11,1	12,7	du 31 oct. 2011 au 31 déc. 2013	114	137
2013	11,1	8,6	du 31 oct. 2012 au 31 déc. 2013	78	128
Moyenne				119	155

Notes :

1. Comprend le salaire et la rémunération variable attribués à la fin de l'exercice à l'égard du rendement obtenu durant l'exercice.
2. Représente la valeur de la rémunération réalisée et réalisable de M. Waugh pour chaque tranche de 100 \$ attribuée sous forme de rémunération directe totale durant l'exercice indiqué.
3. Représente la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires de la banque réalisé le premier jour de bourse de la période indiquée, dans l'hypothèse d'un réinvestissement des dividendes.

Brian J. Porter, président (nommé président et chef de la direction le 1^{er} novembre 2013)



Brian J. Porter

Président
(du 1^{er} novembre 2012 au
31 octobre 2013)

Nommé président et chef
de la direction le
1^{er} novembre 2013

Toronto (Ontario) Canada

Age : 55 ans

M. Porter s'est joint à la Banque Scotia en 1981 et y a occupé divers postes à responsabilité croissante, notamment des postes de direction au sein des Services bancaires et marchés mondiaux, de la Gestion du risque global, de la Trésorerie du groupe ainsi que des Opérations internationales. 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 est chef de la direction depuis le 1^{er} novembre 2013.

M. Porter est actif au sein de nombreuses organisations œuvrant dans le secteur financier, ainsi que dans les domaines de l'éducation, de l'aide communautaire et des arts. Actuellement, il est membre du conseil d'administration du University Health Network (UHN) et administrateur de la Fédération du Saumon Atlantique.

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

Rémunération et rendement pour 2013

En novembre 2012, Brian Porter a été nommé président de la Banque Scotia. Durant l'exercice 2013, il a été principalement responsable des quatre secteurs d'activité ainsi que de l'évolution de la stratégie de la banque. Après l'annonce du fait qu'il succède à Rick Waugh en tant que chef de la direction le 1^{er} novembre 2013, M. Porter a également facilité une transition en douceur du leadership de la Banque Scotia.

En 2013, alors que M. Porter dirigeait les quatre secteurs d'activité de la banque, la Banque Scotia a encore une fois dégagé un bénéfice record de 6,7 milliards de dollars. L'accent rigoureusement mis sur le service à la clientèle, conjugué à une gestion prudente des risques et à un contrôle discipliné des dépenses, se sont soldés par une contribution bien équilibrée et bien diversifiée de chacun des quatre secteurs d'activité. Trois des quatre secteurs d'activité ont affiché des résultats record ainsi qu'une excellente croissance des bénéfices en 2013.

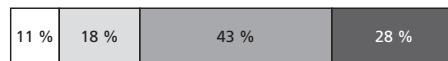
L'accent que M. Porter a délibérément mis sur le leadership a renforcé la force des effectifs de la banque occupant des postes essentiels. M. Porter a également consacré une attention considérable à l'évolution de la stratégie de la banque. Il a établi trois priorités claires qui guideront la banque au cours des prochaines années : accroître l'accent mis sur le service à la clientèle, rehausser la qualité, la diversité et le déploiement du leadership, et améliorer l'organisation dans le but de servir la clientèle et de réduire les coûts.

M. Porter s'est vu attribuer une rémunération directe totale de 7 050 000 \$ en 2013, ce qui reflète son leadership dans les quatre secteurs d'activité de la banque, les excellents résultats affichés par l'ensemble de la banque ainsi que ses autres apports individuels importants en tant que président. La plupart (80 %) de la rémunération incitative totale de M. Porter est différée et harmonisée avec les rendements pour les actionnaires et le rendement futur de la banque. Le salaire de M. Porter a augmenté et a été fixé à 1 000 000 \$ avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2013, au moment de la nomination de M. Porter au poste de président et chef de la direction.

Rémunération directe totale

Brian J. Porter	2013 (\$)
Salaire de base	800 000
Incitatif annuel	1 250 000
Incitatifs à moyen terme	3 000 000
Incitatifs à long terme	2 000 000
% d'incitatif différé	80 %
Rémunération directe totale	7 050 000

Composition de la rémunération en 2013



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

Sean D. McGuckin, vice-président à la direction et chef des affaires financières



Sean D. McGuckin

Vice-président à la direction et chef des affaires financières

Mississauga (Ontario)
Canada

Âge : 50 ans

En tant que vice-président à la direction et chef des affaires financières, M. McGuckin supervise les affaires financières, ce qui inclut les relations avec les investisseurs, la fiscalité et la gestion stratégique des approvisionnements.

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

M. McGuckin est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'université de Toronto. Il est membre de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario depuis 1988.

M. McGuckin est actuellement président du Comité des finances de l'Association des banquiers canadiens (ABC) et il a été président du Comité des chefs comptables de l'ABC. Il a été membre de plusieurs comités de l'Institut de finances internationales. Il a également siégé au conseil d'administration de la Alzheimer Society of Toronto.

Rémunération et rendement pour 2013

Sous le leadership de M. McGuckin, la banque a continué à améliorer son système d'information de gestion du capital et a optimisé ses ressources financières ainsi que ses fonds propres afin d'obtenir un rendement supérieur pour les actionnaires. M. McGuckin et son équipe ont réalisé diverses études et analyses à valeur ajoutée et ont travaillé en étroite collaboration avec les secteurs d'activité pour soutenir l'optimisation des activités, réduire les dépenses ainsi que maximiser l'efficience des actifs pondérés en fonction des risques et des déductions des fonds propres. Par ailleurs, M. McGuckin et son équipe jouent un rôle clé dans l'expansion de l'entreprise, misant sur des acquisitions qui appuient la stratégie de la banque.

Compte tenu du rendement global de la banque, de son apport individuel et de sa position par rapport à ses homologues internes et externes, M. McGuckin s'est vu attribuer une rémunération directe totale de 2 450 000 \$. Même s'il s'agit d'une hausse importante de sa rémunération par rapport à 2012, 2013 est la deuxième année durant laquelle M. McGuckin a occupé le poste de chef des affaires financières, et cet ajustement tient à la fois compte de son excellent rendement ainsi que de notre pratique consistant à porter progressivement la rémunération accordée aux leaders à un niveau adéquat pour le poste. La plupart (70 %) de la rémunération incitative totale de M. McGuckin est différée et est harmonisée avec les rendements pour les actionnaires ainsi que le rendement futur de la banque. Le salaire de M. McGuckin a augmenté, et a été fixé à 500 000 \$ avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2013, toujours dans le but de porter sa rémunération à un niveau adéquat pour ses fonctions de chef des affaires financières.

Rémunération directe totale

Sean D. McGuckin	2013 (\$)	2012 (\$)
Salaire de base	400 000	309 167*
Incitatif annuel	600 000	410 000
Incitatifs à moyen terme	870 000	500 000
Incitatifs à long terme	580 000	500 000
% d'incitatif différé	71 %	71 %
Rémunération directe totale	2 450 000	1 719 167

* Représente le salaire de base gagné durant l'exercice.

Composition de la rémunération en 2013



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

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



Sarabjit (Sabi) S. Marwah

Vice-président et chef de l'exploitation

Toronto (Ontario)
Canada

Âge : 62 ans

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

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

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

M. Marwah a obtenu un baccalauréat ainsi qu'une maîtrise en économie et une maîtrise en administration des affaires (option finances) de la University of California, Los Angeles (UCLA). En 2012, il a obtenu un doctorat honorifique en droit de la Ted Rogers School of Management de l'université Ryerson.

Rémunération et rendement pour 2013

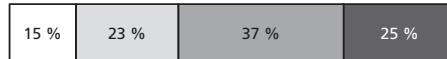
En 2013, M. Marwah a continué à jouer un rôle essentiel pour soutenir la capacité de la banque à optimiser la valeur et le rendement pour les actionnaires. Il était chargé de définir et de mettre en œuvre l'orientation et les objectifs stratégiques de plusieurs fonctions générales, dont les affaires financières, la trésorerie du groupe, la technologie de l'information, les services partagés et l'immobilier, conformément à la stratégie de l'ensemble de la banque. Il a fait preuve de beaucoup de leadership dans la surveillance du respect des politiques globales de la banque, ainsi que de la réglementation et des lignes directrices fiduciaires, et a donné une assurance objective de la qualité et de l'efficacité des contrôles internes et des procédés opérationnels de la banque.

Compte tenu du rendement global de la banque, de son apport individuel aux objectifs stratégiques de la banque et de sa position par rapport au marché, M. Marwah s'est vu attribuer une rémunération directe totale de 5 325 000 \$ en 2013. Cette rémunération est de 2 % inférieure à celle de 2012, étant donné que la rémunération de l'année précédente tenait compte de certaines réalisations uniques accomplies durant cet exercice. M. Marwah a reçu 72 % de sa rémunération incitative totale sous forme d'attributions différées à moyen et à long terme aux fins d'harmonisation de sa rémunération avec les rendements pour les actionnaires et le rendement futur de la banque.

Rémunération directe totale

Sarabjit S. Marwah	2013 (\$)	2012 (\$)
Salaire de base	800 000	800 000
Incitatif annuel	1 250 000	1 415 000
Incitatifs à moyen terme	1 965 000	1 600 000
Incitatifs à long terme	1 310 000	1 600 000
% d'incitatif différé	72 %	69 %
Rémunération directe totale	5 325 000	5 415 000

Composition de la rémunération en 2013



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

J. Michael Durland, chef de groupe et cochef à la direction, Services bancaires et marchés mondiaux



À titre de chef de groupe et cochef à la direction, Services bancaires et marchés mondiaux, M. Durland partage la principale responsabilité de la gestion de l'ensemble des activités de Services bancaires et marchés mondiaux, avec la responsabilité spécifique des Marchés des capitaux mondiaux (MCM). Il a été nommé à ce poste en 2008.

En 1993, M. Durland est entré au service de la division Banque d'investissement de la Banque Scotia en qualité de directeur principal, Produits dérivés avant d'être promu directeur général en 1996, cochef, Groupe des marchés des capitaux en 2002, et chef délégué, Marchés des capitaux mondiaux en 2007. Au cours des 20 dernières années, il a été très engagé dans le développement, la mise en œuvre et la gestion des activités liées à la stratégie, au risque, à l'exploitation et aux ressources humaines des MCM. Il représente également les MCM au sein de comités internes clés de la banque.

M. Durland est titulaire d'un doctorat en finance et recherche opérationnelle de l'université Queen's et d'un baccalauréat en commerce (finances) de l'université Saint Mary's.

M. Durland est membre du conseil consultatif de la Queen's School of Business et du programme Master of Management Analytics de celle-ci.

Rémunération et rendement pour 2013

Sous la direction des cochefs à la direction MM. Durland et McDonald, les Services bancaires et marchés mondiaux (SBMM) ont déclaré des revenus totalisant 3 645 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 2 %, les activités ayant continué de tirer parti d'une plateforme de produits et services diversifiés. Le bénéfice net attribuable aux porteurs de titres de capitaux propres a enregistré une légère baisse, de 8 millions de dollars ou de 1 %, par rapport à 2012, pour s'établir à 1 482 millions de dollars en 2013. L'ensemble des activités a connu une solide croissance des revenus; toutefois, cette croissance a été neutralisée par la hausse des charges associée aux initiatives stratégiques. Le rendement du capital économique s'est établi à 28,1 %, contre 27,9 % en 2012. En 2013, la conjoncture des marchés mondiaux a continué de poser des défis aux services bancaires de gros et aux services liés aux marchés des capitaux.

En dépit de la conjoncture mondiale difficile, les MCM, sous la direction de M. Durland, ont continué à obtenir un excellent rendement et à contribuer positivement à la croissance, à la rentabilité et à la gestion des fonds propres de la banque. M. Durland a continué de miser sur l'expansion mondiale des activités, en collaboration avec les services bancaires internationaux. Les revenus tirés des activités liées aux titres à revenu fixe ont atteint un niveau record en 2013. Toutefois, la croissance des revenus tirés des activités liées aux titres à revenu fixe et aux titres de capitaux propres a été plus que neutralisée par le recul des activités liées aux marchandises, aux métaux précieux et aux devises. Par conséquent, le bénéfice net après impôt des MCM a légèrement diminué en 2013. Le risque de marché et le risque opérationnel ont continué à être bien gérés conformément au degré de tolérance au risque de la banque. La gestion des fonds propres des SBMM demeure également vigoureuse et est axée sur une utilisation optimale des fonds en question.

Compte tenu du rendement des SBMM, de l'année difficile qu'a connue les MCM, de son apport individuel aux objectifs stratégiques de la banque et de sa position par rapport au marché, M. Durland s'est vu attribuer une rémunération directe totale de 7 775 000 \$, soit 6 % de moins qu'en 2012. Une tranche de 60 % de sa rémunération totale a été différée et lui a été octroyée sous forme d'attributions à moyen et à long terme.

Rémunération directe totale

J. Michael Durland	2013 (\$)	2012 (\$)
Salaire de base	550 000	550 000
Incitatif annuel	2 890 000	3 080 000
Incitatifs à moyen terme	2 601 000	2 310 000
Incitatifs à long terme	1 734 000	2 310 000
% d'incitatif différé	60 %	60 %
Rémunération directe totale	7 775 000	8 250 000

Composition de la rémunération en 2013



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

Stephen D. McDonald, chef de groupe et cochef à la direction, Services bancaires et marchés mondiaux



Stephen (Steve) D. McDonald

Chef de groupe et cochef à la direction, Services bancaires et marchés mondiaux

Toronto (Ontario)
Canada

Âge : 57 ans

À titre de chef de groupe et cochef à la direction, Services bancaires et marchés mondiaux, M. McDonald partage la principale responsabilité de la gestion de l'ensemble des services bancaires de gros de la Banque Scotia à l'échelle internationale. Il est également responsable de l'ensemble des activités des Services bancaires aux grandes sociétés et Services bancaires d'investissement mondiaux (« SBSSBIM »). Auparavant, il était président adjoint, Scotia Capitaux, et chef des opérations aux États-Unis.

Avant de se joindre à la Banque Scotia en 2003, M. McDonald a fait partie pendant 19 ans du Groupe financier TD, où il a occupé plusieurs postes de haut dirigeant, dont ceux de chef de la direction, Groupe TD Waterhouse Inc., de vice-président, Banque TD, de vice-président à la direction, Services bancaires aux sociétés et Services bancaires d'investissement, et de chef de l'unité des Services bancaires aux grandes entreprises aux États-Unis.

M. McDonald est titulaire d'un baccalauréat en droit (LL.B.) de l'université Western Ontario (1980) et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Ivy School of Business (1983), et il siège au conseil de direction de celle-ci. Il a été membre des conseils d'administration de Rogers Cable Inc. et de la Hospital for Sick Children Foundation. Il préside aussi le cercle des dirigeants des Grands frères et des Grandes sœurs de la région de Toronto.

Rémunération et rendement pour 2013

Sous la direction des cochefs à la direction MM. Durland et McDonald, les Services bancaires et marchés mondiaux (SBMM) ont déclaré des revenus totalisant 3 645 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 2 %, les activités ayant continué de tirer parti d'une plateforme de produits et services diversifiés. Le bénéfice net attribuable aux porteurs de titres de capitaux propres a enregistré une légère baisse, de 8 millions de dollars ou de 1 %, par rapport à 2012, pour s'établir à 1 482 millions de dollars en 2013. L'ensemble des activités a connu une solide croissance des revenus; toutefois, cette croissance a été neutralisée par la hausse des charges associée aux initiatives stratégiques. Le rendement du capital économique s'est établi à 28,1 %, contre 27,9 % en 2012. En 2013, la conjoncture des marchés mondiaux a continué de poser des défis aux services bancaires de gros et aux services liés aux marchés des capitaux.

En dépit de la conjoncture mondiale, les SBSSBIM, dirigés par M. McDonald, ont continué à obtenir un excellent rendement et à contribuer positivement à la croissance, à la rentabilité et à la gestion des fonds propres de la banque. M. McDonald a continué de miser sur l'expansion mondiale des activités, en collaboration avec les services bancaires internationaux. Les revenus tirés des activités de prêts aux sociétés au Canada ont atteint un niveau record en 2013. Les activités de prêts aux sociétés en Europe, qui ont affiché une croissance très prononcée, ont aussi contribué à ce résultat. Ces facteurs n'ont été qu'en partie neutralisés par le recul des services bancaires d'investissement et des activités de prêts aux sociétés aux États-Unis. Dans l'ensemble, le bénéfice net après impôt des SBSSBIM a connu une croissance positive solide en 2013. En outre, le risque de crédit et le risque opérationnel ont continué à être bien gérés conformément au degré de tolérance au risque de la banque. La gestion des fonds propres des SBMM demeure également vigoureuse et est axée sur une utilisation optimale des fonds en question.

Compte tenu du rendement des SBMM, de la bonne année qu'ont connue les SBSSBIM, de son apport individuel aux objectifs stratégiques de la banque et de sa position par rapport au marché, M. McDonald s'est vu attribuer une rémunération directe totale de 5 550 000 \$, soit 3 % de plus qu'en 2012. Une tranche de 60 % de la rémunération totale de M. McDonald a été différée et lui a été octroyée sous forme d'attributions à moyen et à long terme.

Rémunération directe totale

Stephen D. McDonald	2013 (\$)	2012 (\$)
Salaire de base	550 000	550 000
Incitatif annuel	2 000 000	1 940 000
Incitatifs à moyen terme	1 800 000	1 455 000
Incitatifs à long terme	1 200 000	1 455 000
% d'incitatif différé	60 %	60 %
Rémunération directe totale	5 550 000	5 400 000

Composition de la rémunération en 2013



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

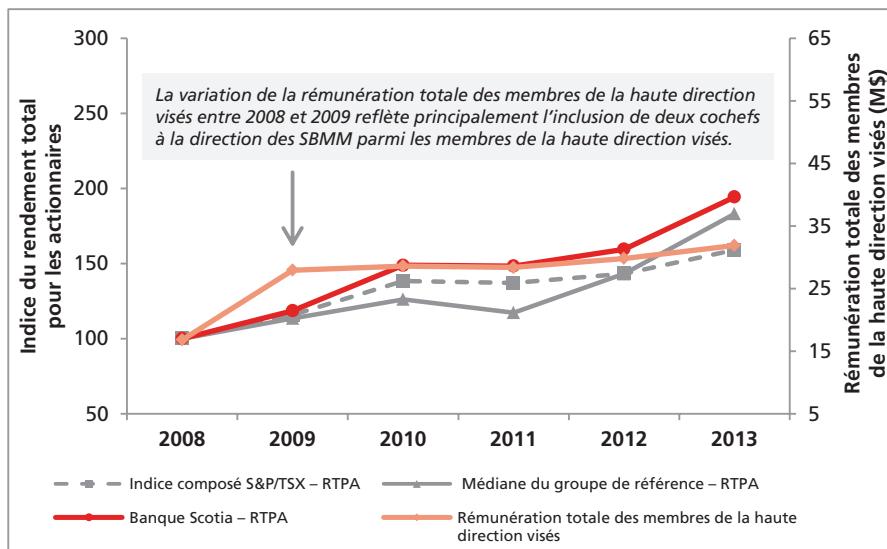
Corrélation entre la rémunération des hauts dirigeants et le rendement total pour les actionnaires

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

Le graphique suivant compare la rémunération attribuée entre 2008 et 2013 à tous les membres de la haute direction visés (y compris M. Waugh) à ce qui suit :

- le rendement total pour les actionnaires de la banque au cours de la dernière période de cinq ans close le 31 octobre 2013, dans l'hypothèse d'un placement de 100 \$ effectué dans nos actions ordinaires le 31 octobre 2008;
- le rendement total pour les actionnaires d'un groupe de référence composé de banques et de sociétés d'assurances (Banque de Montréal, Banque CIBC, Société Financière Manuvie, Corporation Financière Power, Banque Royale du Canada, Financière Sun Life, Banque TD) comparativement au rendement de l'indice composé S&P/TSX.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Banque Scotia – RTPA	100	119	149	149	160	194
Indice composé S&P/TSX – RTPA	100	116	138	137	143	159
Médiane du groupe de comparaison – RTPA	100	114	126	117	143	183



Le graphique montre que le RTPA de la Banque Scotia demeure supérieur au RTPA médian du groupe de référence de celle-ci et au RTPA de l'indice composé S&P/TSX. Durant la période, la tendance au chapitre de la rémunération des membres de la haute direction visés est en corrélation avec le rendement pour les actionnaires de la banque. En 2013, le rendement pour les actionnaires a augmenté beaucoup plus que la rémunération des membres de la haute direction visés.

NOTE: Aux fins de ce graphique, la « rémunération totale des membres de la haute direction visés » désigne le salaire de base et la prime, majorés de la valeur d'octroi des attributions d'options d'achat d'actions et d'UALR. Pour que la comparaison soit valable, le chiffre relatif à 2013 tient uniquement compte de la rémunération totale des cinq principaux membres de la haute direction visés.

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant résume la rémunération totale qu'ont gagnée les membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2013. Veuillez noter que nous présentons les actions et options attribuées après la fin de l'exercice afin de tenir compte des décisions prises durant l'examen de la rémunération de 2013, plutôt que les attributions qui ont été accordées au début de l'exercice 2013 par suite de l'examen de la rémunération de 2012. Nous avons également indiqué l'information présentée en 2012 et en 2011. Nous n'avons inclus aucune donnée historique pour M. Porter, étant donné qu'il n'était auparavant pas membre de la haute direction visé.

NOM ET POSTE PRINCIPAL	EXERCICE	SALAIRE (\$)	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS (\$) ²	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS (\$) ³	RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF ANNUEL (\$) ⁴	VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE (\$) ⁵	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$) ⁶	RÉMUNÉRATION TOTALE (\$) ⁷
Richard E. Waugh								
Chef de la direction (jusqu'au 31 octobre 2013) Président adjoint (du 1 ^{er} novembre 2013 au 31 janvier 2014)	2013	1 500 000	4 932 000	3 288 000	1 400 000	–	85 612	11 205 612
	2012	1 500 000	4 110 000	4 110 000	1 380 000	–	1 196	11 101 196
	2011	1 500 000	3 858 000	3 858 000	1 400 000	–	1 196	10 617 196
Brian J. Porter¹								
Président (nommé président et chef de la direction le 1 ^{er} novembre 2013)	2013	800 000	3 000 000	2 000 000	1 250 000	(149 000)	1 242	6 902 242
Sean D. McGuckin								
Vice-président à la direction et chef des affaires financières	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
Sarabjit S. Marwah								
Vice-président et chef de l'exploitation	2013	800 000	1 965 000	1 310 000	1 250 000	393 000	1 242	5 719 242
	2012	800 000	1 600 000	1 600 000	1 415 000	315 000	1 196	5 731 196
	2011	800 000	1 470 000	1 470 000	1 260 000	319 000	1 196	5 320 196
J. Michael Durland								
Chef de groupe et cochef à la direction, Services bancaires et marchés mondiaux	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
	2011	550 000	2 150 000	2 150 000	2 400 000	–	–	7 250 000
Stephen D. McDonald								
Chef de groupe et cochef à la direction, Services bancaires et marchés mondiaux	2013	550 000	1 800 000	1 200 000	2 000 000	–	932	5 550 932
	2012	550 000	1 455 000	1 455 000	1 940 000	–	897	5 400 897
	2011	550 000	1 380 000	1 380 000	1 840 000	–	897	5 150 897

1. Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2012, M. Porter a été nommé président de la banque. Il est devenu président et chef de la direction de la banque le 1^{er} novembre 2013.
2. D'après les montants indiqués aux fins de rémunération, les attributions d'UALR reflètent le cours de clôture moyen de nos actions ordinaires sur une période de 20 jours au moment de l'octroi, ce qui permet de ne pas tenir compte des fluctuations à court terme du cours des actions. Les attributions d'UALR pour 2013 octroyées le 9 décembre 2013 ont été évaluées aux fins de rémunération à 65,18 \$. La juste valeur comptable, qui s'établit à 64,21 \$, est d'environ 1,5 % inférieure d'après le cours de clôture des actions le 9 décembre 2013. Les sommes indiquées pour 2012 au titre de la rémunération représentent les attributions d'UALR octroyées le 10 décembre 2012, qui ont été évaluées à 54,53 \$. Les sommes indiquées pour 2011 au titre de la rémunération représentent les attributions d'UALR octroyées le 5 décembre 2011, qui ont été évaluées à 50,27 \$. Comme il est indiqué à la rubrique portant sur le régime d'UALR qui figure à la page 34, toutes les attributions effectuées en vertu du régime d'UALR sont assujetties à des critères de rendement.
3. Aux fins de rémunération, les sommes indiquées pour 2013 sont des estimations fondées sur la juste valeur à la date d'octroi et ont été calculées à l'aide du modèle d'évaluation des options Black-Scholes, qui est couramment utilisé et bien compris. La valeur des options calculée selon le modèle d'évaluation Black-Scholes est établie à l'aide de la durée complète des options (10 ans), de la volatilité du cours des actions (23,2 %), du rendement en dividendes (3,59 %) et du taux d'intérêt sans risque (2,46 %). Dans le cas des attributions octroyées le 9 décembre 2013, la juste valeur de la rémunération correspondait à 17,5 % du prix d'octroi (63,98 \$). Dans le cas des attributions octroyées le 10 décembre 2012, la juste valeur de la rémunération correspondait à 17,5 % du prix des actions à la date d'octroi (55,63 \$). Dans le cas des attributions octroyées le 5 décembre 2011, la juste valeur de la rémunération correspondait à 20 % du prix des actions à la date d'octroi (49,93 \$).

La juste valeur à la date d'octroi calculée aux fins de rémunération diffère de la juste valeur comptable indiquée dans nos états financiers. Les hypothèses décrites ci-dessus qui sont utilisées aux fins de rémunération entraînent une dilution moindre que les hypothèses comptables décrites ci-après. Conformément aux IFRS (IFRS 2 – *Paiement fondé sur des actions*), on a utilisé une durée prévue de 6,3 ans plutôt que la durée complète de 10 ans des options pour calculer la juste valeur comptable des options à l'aide du modèle d'évaluation des options Black-Scholes. Les autres hypothèses utilisées à des fins comptables comprennent la volatilité d'après la volatilité historique et implicite et le rendement en dividendes courant. La juste valeur comptable utilisée pour les options d'achat d'actions octroyées le 9 décembre 2013 aux membres de la haute direction visés correspondait à 14,1 % du prix d'octroi, de sorte que la juste valeur comptable des attributions était inférieure d'environ 20 % aux valeurs rémunératoires indiquées dans le tableau ci-dessus.

4. Les sommes indiquées représentent la rémunération en vertu du régime d'encouragement annuel non fondé sur des titres de capitaux propres gagnée par les membres de la haute direction visés. Au lieu de recevoir le paiement, MM. Waugh, Porter, McGuckin et Marwah avaient l'option de différer un pourcentage de leur incitatif annuel et de recevoir plutôt des UAD aux termes du régime d'UAD. M. Waugh a volontairement choisi de différer 50 % de ses attributions aux termes du REA et de les recevoir sous forme d'UAD pour l'exercice 2013.
5. Les valeurs du régime de retraite représentent les variations attribuables à des éléments rémunératoires décrites à la rubrique « Obligations au titre des régimes pour les membres de la haute direction visés » qui figure à la page 53. La baisse de la valeur nette du régime de retraite de M. Porter est attribuable au blocage de son entente de retraite antérieure avec prise d'effet le 31 octobre 2013, comme il est énoncé aux pages 52 et 53.
6. Les sommes indiquées dans cette colonne représentent les avantages indirects et les autres avantages imposables. La valeur globale des avantages indirects et des autres avantages imposables offerts à MM. Porter, McGuckin, Marwah, Durland et McDonald n'est pas indiquée, puisque ceux-ci sont inférieurs à 50 000 \$ et à 10 % du salaire total de ces personnes.
- Les sommes indiquées pour M. Waugh en 2013 représentent la contribution de la banque au RAS ainsi que la valeur des avantages indirects et des autres avantages imposables, dont l'obtention de conseils financiers personnels évalués à 53 858 \$. Les sommes indiquées pour M. Waugh en 2011 et en 2012, ainsi que pour MM. Porter, McGuckin, Marwah et McDonald relativement à tous les exercices, représentent la contribution de la banque au RAS. Ces membres de la haute direction visés participent à ce régime au même titre que tous nos autres salariés. Aux termes de ce régime, les salariés peuvent acheter nos actions ordinaires et la banque contribue une somme supplémentaire équivalant à 50 % du montant de l'achat jusqu'à concurrence de plafonds déterminés.
- Les sommes indiquées dans cette colonne ne comprennent pas la valeur des équivalents de dividendes gagnés sur les attributions fondées sur des actions, étant donné qu'il est tenu compte des dividendes dans le calcul de la juste valeur au moment de l'octroi.
7. La banque n'offre aucun incitatif à long terme aux termes d'un régime de rémunération non fondé sur des titres de capitaux propres aux membres de la haute direction visés.

RENSEIGNEMENTS SUR LES ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF

Attributions fondées sur des actions et des options en cours au 31 décembre 2013

Le tableau suivant résume les attributions fondées sur des actions et des options en cours au 31 décembre 2013 pour les membres de la haute direction visés. Veuillez prendre note de ce qui suit :

- nous avons inclus les attributions fondées sur des actions et des options octroyées en décembre après la clôture de notre exercice 2013 (le 31 octobre 2013);
- la valeur des options dans le cours non exercées est égale à ce qui suit :
le cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 décembre 2013 (66,43 \$ l'action) moins le prix d'exercice des attributions fondées sur des options multiplié par le nombre d'options en cours;
- la valeur des attributions fondées sur des UALR dont les droits n'ont pas été acquis est égale à ce qui suit :
le cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 décembre 2013 (66,43 \$ l'action) multiplié par le nombre d'unités d'actions en cours;
- la valeur des UALR a été calculée à cette fin à l'aide du coefficient de rendement cible (100 %); toutefois, le nombre d'UALR dont les droits peuvent être acquis peut se situer entre 0 % et 150 % de la cible;
- nous n'avons aucun UALR en cours dont les droits sont acquis.

NOM	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS						ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS					
	DATE D'OCTROI	EXERCÉES (NBRE)	TITRES SOUS-JACENTS AUX OPTIONS NON EXERCÉES	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS (\$)	DATE D'EXPIRATION DES OPTIONS	VALEUR DES OPTIONS DANS LE COURS NON EXERCÉES (\$)	RÉGIME	UNITÉS D'ACTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS (NBRE)	VALEUR MARCHANDE DES ATTRIBUTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS (\$)	VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES UNITÉS D'ACTIONS DONT LES DROITS ONT ÉTÉ ACQUIS (NON PAYÉES OU DISTRIBUÉES)*		
Richard E. Waugh	12/3/2004	70 768	39,00	12/3/2014	1 941 166							
	12/2/2005	224 788	46,02	12/2/2015	4 587 923							
	12/13/2006	232 988	52,00	12/13/2016	3 362 017							
	12/11/2007	269 480	52,57	12/11/2017	3 734 993							
	12/5/2008	444 084	33,89	12/5/2018	14 450 493							
	12/11/2009	376 964	47,75	12/11/2019	7 041 688							
	12/6/2010	335 980	55,63	12/6/2020	3 628 584							
	12/5/2011	386 340	49,93	12/5/2021	6 374 610	UALR	83 224	5 528 565				
	12/10/2012	422 176	55,63	12/10/2022	4 559 501	UALR	78 447	5 211 206				
	12/9/2013	293 664	63,98	12/9/2023	719 477	UALR	75 667	5 026 584				
Total		3 057 232			50 400 451		237 338	15 766 355				
Brian J. Porter	12/2/2005	70 396	46,02	12/2/2015	1 436 782							
	12/13/2006	70 268	52,00	12/13/2016	1 013 967							
	12/11/2007	83 224	52,57	12/11/2017	1 153 485							
	12/11/2009	111 656	47,75	12/11/2019	2 085 734							
	12/6/2010	102 720	55,63	12/6/2020	1 109 376							
	12/5/2011	125 176	49,93	12/5/2021	2 065 404	UALR	26 965	1 791 266				
	12/10/2012	164 352	55,63	12/10/2022	1 775 002	UALR	30 539	2 028 693				
	12/9/2013	178 628	63,98	12/9/2023	437 639	UALR	46 026	3 057 533				
Total		906 420			11 077 389		103 530	6 877 493				

NOM	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS						ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS				
	TITRES SOUS- JACENTS AUX OPTIONS NON EXERCÉES DATE D'OCTROI (NBRE)	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS (\$)	DATE D'EXPIRATION DES OPTIONS	VALEUR DES OPTIONS DANS LE COURS NON EXERCÉES (\$)	UNITÉS D'ACTIONS DONC LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS (NBRE)	VALEUR MARCHANDE DES ATTRIBUTIONS DONC LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS (\$)	VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES UNITÉS D'ACTIONS DONC LES DROITS ONT ÉTÉ ACQUIS (NON PAYÉES OU DISTRIBUÉES)*				
	RÉGIME										
Sean D. McGuckin	12/3/2004 12/2/2005 12/13/2006 12/11/2007 12/5/2008 12/11/2009 12/6/2010 12/5/2011 12/10/2012 12/9/2013	6 540 6 744 7 396 7 924 15 492 16 232 15 836 23 832 51 360 51 800	39,00 46,02 52,00 52,57 33,89 47,75 55,63 49,93 55,63 63,98	12/3/2014 12/2/2015 12/13/2016 12/11/2017 12/5/2018 12/11/2019 12/6/2020 12/5/2021 12/10/2022 12/9/2023	179 392 137 645 106 724 109 827 504 110 303 214 171 029 393 228 554 688 126 910	UALR UALR UALR UALR UALR UALR UALR UALR UALR UALR	9 535 9 543 9 543 633 392 633 967 13 348	633 392 633 967 886 685			
Total	203 156			2 586 766		32 426	2 154 043				
Sarabjit S. Marwah	12/3/2004 12/2/2005 12/13/2006 12/11/2007 12/5/2008 12/11/2009 12/6/2010 12/5/2011 12/10/2012 12/9/2013	29 692 67 436 81 360 93 128 173 356 133 508 109 140 147 208 164 352 117 000	39,00 46,02 52,00 52,57 33,89 47,75 55,63 49,93 55,63 63,98	12/3/2014 12/2/2015 12/13/2016 12/11/2017 12/5/2018 12/11/2019 12/6/2020 12/5/2021 12/10/2022 12/9/2023	814 452 1 376 369 1 174 025 1 290 754 5 641 004 2 493 929 1 178 712 2 428 932 1 775 002 286 650	UALR UALR UALR UALR UALR UALR UALR UALR UALR UALR	31 711 30 539 30 147	2 106 529 2 028 693 2 002 684			
Total	1 116 180			18 459 828		92 397	6 137 907				
J. Michael Durland	12/5/2008 12/11/2009 12/6/2010 12/5/2011 12/10/2012 12/9/2013	221 304 209 424 191 316 215 300 237 284 154 868	33,89 47,75 55,63 49,93 55,63 63,98	12/5/2018 12/11/2019 12/6/2020 12/5/2021 12/10/2022 12/9/2023	7 201 232 3 912 040 2 066 213 3 552 450 2 562 667 379 427	UALR UALR UALR UALR UALR UALR	46 379 44 090 39 905	3 080 978 2 928 926 2 650 881			
Total	1 229 496			19 674 029		130 375	8 660 786				
Stephen D. McDonald	12/13/2005 12/13/2006 12/11/2007 12/5/2008 12/11/2009 12/6/2010 12/5/2011 12/10/2012 12/9/2013	44 252 98 004 105 020 85 716 125 656 114 276 138 192 149 456 107 176	46,02 52,00 52,57 33,89 47,75 55,63 49,93 55,63 63,98	12/13/2015 12/13/2016 12/11/2017 12/5/2018 12/11/2019 12/6/2020 12/5/2021 12/10/2022 12/9/2023	903 183 1 414 198 1 455 577 2 789 199 2 347 254 1 234 181 2 280 168 1 614 125 262 581	UALR UALR UALR UALR UALR UALR UALR UALR UALR	29 769 27 771 27 616	1 977 558 1 844 843 1 834 520			
Total	967 748			14 300 466		85 156	5 656 921				

* Mis à part la rémunération volontairement différée sous forme d'UAD dont il est question aux pages 33 et 34, la banque n'a aucune unité d'actions différée dont les droits ont été acquis.

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

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

- la valeur globale qui aurait été réalisée à l'acquisition des droits relatifs aux options d'achat d'actions en 2013 si les options avaient été exercées à la date d'acquisition des droits;
- la valeur des attributions fondées sur des actions reçues à la date d'acquisition des droits en 2013;
- la rémunération en vertu d'un régime incitatif annuel gagnée en 2013.

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

NOM	COLONNE 1 ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS AU COURS DE L'EXERCICE ¹ (\$)	COLONNE 2 ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS AU COURS DE L'EXERCICE ² (\$)	COLONNE 3 RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF ANNUEL – VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE (\$)
Richard E. Waugh	4 311 065	4 971 258	1 400 000
Brian J. Porter	1 453 862	1 519 875	1 250 000
Sean D. McGuckin	280 353	396 311	600 000
Sarabjit S. Marwah	1 571 305	1 614 867	1 250 000
J. Michael Durland	2 412 595	2 830 767	2 890 000
Stephen D. McDonald	1 491 131	1 690 861	2 000 000

1. La colonne 1 indique que la valeur globale des options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis durant 2013, c.-à-d. le nombre d'options dont les droits ont été acquis multiplié par la différence entre le prix d'exercice de l'option et le coût de clôture des actions à la date d'acquisition des droits. Dans le cas des options octroyées le :

- 11 décembre 2009 à un prix d'exercice de 47,75 \$, les droits relatifs à ces options ont été acquis à raison de 25 % le 11 décembre 2013, à un cours de clôture des actions de 63,18 \$.
- 6 décembre 2010 à un prix d'exercice de 55,63 \$, les droits relatifs à ces options ont été acquis à raison de 25 % le 6 décembre 2013, à un cours de clôture des actions de 63,98 \$.
- 5 décembre 2011 à un prix d'exercice de 49,93 \$, les droits relatifs à ces options ont été acquis à raison de 25 % le 5 décembre 2013, à un cours de clôture des actions de 63,32 \$.
- 10 décembre 2012 à un prix d'exercice de 55,63 \$, les droits relatifs à ces options ont été acquis à raison de 25 % le 10 décembre 2013, à un cours de clôture des actions de 63,80 \$.

2. La colonne 2 reflète la valeur des UALR dont les droits ont été acquis durant 2013, c.-à-d. le nombre d'UALR dont les droits ont été acquis multiplié par le coefficient de rendement multiplié par le prix à l'acquisition des droits. Le prix à l'acquisition des droits était de 65,18 \$, soit le cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX durant la période de 20 jours terminée le 6 décembre 2013. Le coefficient de rendement était de 93 % de la cible d'après notre rendement total pour les actionnaires relatif ainsi que le coefficient de RCP absolu pour la période de rendement allant du 1^{er} novembre 2010 au 31 octobre 2013. Notre RCP a dépassé la cible au cours des trois années, ce qui s'est traduit par un coefficient de 136 %; toutefois, le RTPA relatif s'est situé dans le quartile inférieur par rapport à celui de notre groupe de référence, ce qui s'est traduit par un coefficient de 50 %. Notre groupe de référence pour ce qui est de la comparaison du rendement comprend Banque de Montréal, Banque Royale du Canada, Banque CIBC, Banque TD, Société Financière Manuvie, Financière Sun Life et Corporation Financière Power. En outre, le RCP utilisé aux fins de l'établissement de la valeur des attributions dont les droits ont été acquis en 2013 est fondé sur les résultats financiers déclarés. Le régime a récemment été modifié afin que le conseil ait la latitude nécessaire pour pouvoir harmoniser la mesure du rendement appliquée à un paramètre donné dans le cas du régime d'UALR avec la mesure du rendement appliquée au même paramètre dans le cas du RIA, lorsqu'il établit la valeur d'attributions futures.

Dans le cas de M. McGuckin, les UALR ont été attribués alors qu'il était vice-président à la direction. Le coefficient de rendement est d'au maximum 125 % dans le cas des vice-présidents à la direction. Par conséquent, le coefficient de rendement de M. McGuckin appliqué à l'acquisition des droits relatifs aux UALR était de 97 %.

Pour obtenir des détails supplémentaires sur la colonne 3, Rémunération en vertu d'un régime incitatif annuel, veuillez vous reporter à la page 48.

PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE

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

- pour chaque année de cotisation, la rente annuelle constituée correspond à 2,0 % du salaire de base moyen le plus élevé sur une période de cinq ans, moins la rente estimative payable aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec;
- pour chaque année de non-cotisation, la rente annuelle constituée correspond à 1,5 % du salaire de base moyen le plus élevé sur une période de cinq ans, moins la rente estimative payable aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec;
- les salariés cotisent 4 % de leur salaire de base jusqu'à concurrence de 3 500 \$ par année civile pour accumuler une rente sur une base contributive;
- les prestations de retraite annuelles sont assujetties au plafond des prestations prévu par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada);

- la rente est payable à vie. Si le retraité décède avant son conjoint ou sa conjointe, le conjoint survivant reçoit 60 % de la rente du haut dirigeant sa vie durant;
- les rentes commencent à être versées, sans réduction, à l'âge normal de la retraite (65 ans, ou 63 ans si le rentier a été embauché avant 1983), ou après le 60^e anniversaire si l'âge et le nombre d'années de service correspondent au moins à 90 et que le haut dirigeant a obtenu de la banque le droit de prendre sa retraite. Des rentes réduites peuvent commencer à être versées si le haut dirigeant prend sa retraite à l'âge de 55 ans (ou de 53 ans s'il a été embauché avant 1983).

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

Dans le cas de MM. Waugh, Marwah et Porter, des ententes individuelles spéciales ont été mises en place, comme il est indiqué dans le tableau ci-après.

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISÉ	PRESTATIONS DE RETRAITE
Richard E. Waugh	<ul style="list-style-type: none"> • Couverts par des ententes de retraite antérieures qui ne sont pas offertes aux nouveaux hauts dirigeants ni à ceux qui sont actuellement en poste
Sarabjit S. Marwah	<ul style="list-style-type: none"> • La rente annuelle versée à l'âge normal de la retraite et provenant de toutes les sources combinées correspond à 70 % de la somme du salaire de base final majoré de la prime moyenne la plus élevée sur une période de cinq années consécutives • La rente annuelle totale est plafonnée à 2 millions de dollars dans le cas de M. Waugh et à 1 million de dollars dans le cas de M. Marwah • MM. Waugh et Marwah auront plus de 35 années de service à la date normale de la retraite. Par conséquent, la formule de 70 % se traduit par une rente annuelle correspondant à 2,0 % (ou à un pourcentage inférieur) de la rémunération moyenne la plus élevée pour chaque année de service • Un paiement supplémentaire correspondant à 30 % du salaire de base final sera versé au cours de la première année de retraite
Brian J. Porter	<ul style="list-style-type: none"> • Couvert par une nouvelle entente de retraite qui est entrée en vigueur au moment de sa nomination au poste de chef de la direction • Aux termes de cette nouvelle entente, la rente annuelle totale de M. Porter provenant de toutes les sources de la banque sera plafonnée à 1,5 million de dollars • La nouvelle entente de M. Porter prévoit qu'une rente fixe de 125 000 \$ sera constituée chaque année où il occupera le poste de chef de la direction • L'entente de retraite antérieure de M. Porter a été bloquée avec prise d'effet le 31 octobre 2013. M. Porter avait accumulé une rente annuelle totalisant 281 000 \$ aux termes des régimes antérieurs
Sean D. McGuckin	<ul style="list-style-type: none"> • Est assujetti à la même formule que celle qui est utilisée dans le cadre du RRBS, mais la rente totale provenant de toutes les sources à la banque est plafonnée à 70 % de la rémunération moyenne la plus élevée sur une période de cinq ans • La rémunération comprend la prime réelle, jusqu'à concurrence de 50 % du salaire de base, et elle est plafonnée à 600 000 \$
J. Michael Durland	<ul style="list-style-type: none"> • A participé pendant cinq ans au RRBS, mais n'accumule actuellement pas de prestations de retraite • A droit à une rente bloquée égale à la rente maximale pouvant être versée aux termes d'un régime de retraite agréé en vertu de la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada)
Stephen D. McDonald	<ul style="list-style-type: none"> • A droit à une rente aux termes du RRBS – États-Unis, une fois qu'il aura accumulé deux années de service aux États-Unis; ce régime prévoit une rente jusqu'à concurrence du maximum prévu pour les régimes admissibles (<i>qualified plans</i>) aux États-Unis • N'accumule actuellement pas de prestations en vertu du RRBS

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

Le tableau suivant résume les obligations au titre des régimes de retraite à prestations déterminées pour chaque membre de la haute direction visé en date du 31 octobre 2013.

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

NOM	ANNÉES DÉCOMPTÉES (NBRE)	PRESTATIONS ANNUELLES PAYABLES (\$)		OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES AU DÉBUT DE L'EXERCICE (\$)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS RÉMUNÉRATOIRES (\$)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS NON RÉMUNÉRATOIRES (\$)	OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES À LA FIN DE L'EXERCICE (\$)
		À LA FIN DE L'EXERCICE	À 65 ANS				
Richard E. Waugh	43,2	2 000 000	2 000 000	29 889 000	–	(440 000)	29 449 000
Brian J. Porter	19,8	281 000	1 448 000	3 123 000	(149 000)	149 000	3 123 000
Sean D. McGuckin	20,0	140 000	381 000	1 390 000	84 000	22 000	1 496 000
Sarabjit S. Marwah	34,8	1 000 000	1 000 000	13 456 000	393 000	615 000	14 464 000
J. Michael Durland	4,7	13 000	13 000	128 000	–	1 000	129 000
Stephen D. McDonald	2,0	7 000	7 000	92 000	0	(5 000)	87 000

1. Les prestations payables à la fin de l'exercice, tel qu'il est indiqué ci-dessus, ne comprennent pas les réductions pouvant s'appliquer si un membre de la haute direction visé prend sa retraite avant l'âge normal de la retraite. Dans le cas de MM. Waugh et Marwah, les prestations annuelles payables indiquées ci-dessus ne comprennent pas la somme supplémentaire versée au cours de la première année de la retraite.
2. Au moment de sa nomination au poste de chef de la direction avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2013, l'entente de retraite de M. Porter a été modifiée afin que la rente constituée avant cette nomination soit bloquée et qu'une rente fixe de 125 000 \$ soit constituée chaque année où il occupera le poste de chef de la direction. La rente annuelle totale de M. Porter est plafonnée à 1,5 million de dollars.
3. L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur des prestations de retraite projetées provenant de tous les régimes de retraite, acquises à l'égard de toutes les années de service accumulées jusqu'à présent.
4. La variation attribuable à des éléments rémunératoires comprend le coût du service annuel de même que les autres variations attribuables à des éléments rémunératoires. Le coût du service annuel reflète la valeur des prestations de retraite projetées acquises au cours de l'exercice. La variation attribuable à des éléments rémunératoires représente la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à l'incidence des différences entre les gains réels (le salaire et la prime) au cours de l'exercice et ceux présumés dans les calculs pour l'année précédente, et à l'incidence rétroactive de promotions ou de modifications apportées au régime, y compris des années décomptées supplémentaires accumulées au cours de l'exercice. Un gain attribuable à des éléments rémunératoires a été constaté en 2013 à la suite du blocage de la rente constituée par M. Porter d'après le nombre d'années de service que celui-ci a accumulées et son salaire jusqu'au 31 octobre 2013.
5. La variation attribuable à des éléments non rémunératoires représente la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuables à des éléments non liés aux décisions touchant le salaire et la prime ainsi qu'aux promotions, comme des modifications apportées aux hypothèses, l'intérêt sur l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice et les cotisations versées par les employés.
6. Les valeurs estimatives de l'obligation au titre des prestations constituées sont calculées chaque année par les actuaires indépendants de la banque au moyen de la même méthode et des mêmes hypothèses que celles qui servent à établir les obligations au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice pour les régimes de retraite de la banque, comme l'indiquent la note 31 afférente aux états financiers consolidés de 2012 et la note 30 afférente aux états financiers consolidés de 2013, selon le cas.
7. Les droits relatifs aux prestations de retraite supplémentaires accumulées par les membres de la haute direction visés, sauf M. McGuckin, sont acquis.
8. Dans le cas de M. McDonald, les sommes en dollars américains ont été converties en dollars canadiens. Le taux de change appliqué aux prestations annuelles payables et à l'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice correspond au taux de change en vigueur au 31 octobre 2013, soit 1,04237 \$ CA = 1 \$ US. Le taux de change appliqué à l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice correspond au taux de change en vigueur au 31 octobre 2012, soit 0,9988 \$ CA = 1 \$ US.

CESSATION D'EMPLOI : INCIDENCE SUR LA RÉMUNÉRATION

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

Changement de contrôle

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

- une acquisition de plus de 20 % de nos actions comportant droit de vote;
- le remplacement de la majorité des membres de notre conseil;

- une opération dans le cadre de laquelle une ou plusieurs entités acquièrent plus de 50 % de nos actifs;
- une fusion entre nous et une ou plusieurs entités qui donne lieu à la formation d'une autre entité juridique.

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

Rémunération selon divers scénarios de cessation d'emploi

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

ÉLÉMENT RÉMUNÉRATOIRE	DÉMISSION	DÉPART À LA RETRAITE ¹	CESSATION D'EMPLOI SANS MOTIF SÉRIEUX	CESSATION D'EMPLOI POUR UN MOTIF SÉRIEUX	CHANGEMENT DE CONTRÔLE
Salaire ²	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire
Incitatif annuel ²	Perte de l'attribution	Versement d'une attribution calculée au prorata de la période de travail durant l'exercice	Perte de l'attribution	Perte de l'attribution	Perte de l'attribution
UAR	À la date de cessation d'emploi, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis demeurent payables conformément au régime	Les droits continuent d'être acquis selon le calendrier normal	Les droits continuent d'être acquis selon le calendrier normal	À la date de cessation d'emploi, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis demeurent payables conformément au régime	Les droits des unités qui n'ont pas été acquis sont acquis à la date d'acquisition normale ou, si cette date est plus rapprochée, à la date de cessation d'emploi
UALR	À la date de cessation d'emploi, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis demeurent payables conformément au régime	Les droits continuent d'être acquis selon le calendrier normal	Les droits continuent d'être acquis selon le calendrier normal	À la date de cessation d'emploi, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis demeurent payables conformément au régime	Les droits des unités sont acquis à la date d'acquisition normale ou, si cette date est plus rapprochée, à la date de cessation d'emploi. Le haut dirigeant a droit au paiement des unités dont les droits ont été acquis d'après un coefficient de rendement de 1
Options d'achat d'actions	Toutes les options dont les droits sont acquis et n'ont pas été acquis expirent immédiatement et deviennent caduques à la date de cessation d'emploi	Les droits continuent d'être acquis selon le calendrier normal et les options peuvent être exercées jusqu'à la fin de la période de cinq ans qui suit la date de prise d'effet du départ à la retraite ou d'ici la date d'expiration initiale, si cette date est plus rapprochée	Les options dont les droits n'ont pas été acquis expirent immédiatement et les options dont les droits sont acquis peuvent être exercées dans les trois mois suivant la date de cessation d'emploi	Toutes les options dont les droits sont acquis et n'ont pas été acquis expirent immédiatement et deviennent caduques à la date de cessation d'emploi	Les droits deviennent immédiatement acquis et les options peuvent être exercées
UAD	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin
Rente ³	A droit à la rente accumulée	A droit à la rente accumulée	A droit à la rente accumulée	A droit à la rente accumulée	A droit à la rente accumulée
Avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects

1. Un haut dirigeant peut être admissible à la retraite aux termes de nos régimes fondés sur des actions à la première des éventualités suivantes à survenir : 1) au moment où il atteint l'âge de 55 ans, à la condition qu'il compte alors 10 années de service ou 2) dans les cinq années précédant l'âge normal de la retraite. Si aucun de ces critères n'est respecté, la cessation d'emploi sera considérée comme une démission, et les dispositions appropriées s'appliqueront alors. Dans le cas des participants de Services bancaires et marchés mondiaux seulement, le départ à la retraite aux termes du régime d'UALR désigne le départ à la retraite à l'âge de 45 ans, à la condition que 10 années de service aient été accumulées à ce moment-là.

2. Le traitement du salaire de base et de l'incitatif annuel ne tient pas compte des montants qui pourraient être prévus par le droit civil et la common law.

3. Le haut dirigeant n'a pas droit à une rente supplémentaire s'il démissionne ou prend sa retraite avant d'atteindre l'âge d'admissibilité à la retraite, si son emploi prend fin sans motif sérieux, ou encore, s'il est embauché par un concurrent après son départ à la retraite ou s'il cesse autrement de travailler pour la banque.

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

Le tableau ci-après indique les prestations supplémentaires estimatives auxquelles chacun de nos membres de la haute direction visés aurait droit si son emploi prenait fin le 31 octobre 2013. 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 2013) dont les droits sont acquis ou deviendront acquis par suite de la cessation d'emploi. Ces valeurs sont fondées sur un cours des actions de 63,39 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2013. En aucun cas, on ne majorera la rémunération pour compenser l'incidence des impôts sur le revenu.

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

NOM	ÉLÉMENT RÉMUNÉRATOIRE	DÉMISSION	VALEUR RELATIVE ESTIMATIVE À LA CESSION D'EMPLOI EN DATE DU 31 OCTOBRE 2013			
			DÉPART À LA RETRAITE	CESSATION D'EMPLOI SANS MOTIF SÉRIEUX	CESSATION D'EMPLOI POUR UN MOTIF SÉRIEUX	CHANGEMENT DE CONTRÔLE
Richard E. Waugh	Salaire et incitatifs annuels ¹	–	–	–	–	–
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres ²	Peut prendre sa retraite – voir Départ à la retraite	25 400 652	15 446 932	–	25 400 652
	Prestations de retraite ³	–	–	–	–	–
	Avantages indirects	–	–	–	–	–
	Total :	–	25 400 652	15 446 932	–	25 400 652
Brian J. Porter	Salaire et incitatifs annuels ¹	–	–	–	–	–
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres ²	Peut prendre sa retraite – voir Départ à la retraite	8 663 434	5 234 542	–	8 663 434
	Prestations de retraite ³	–	–	–	–	–
	Avantages indirects	–	–	–	–	–
	Total :	–	8 663 434	5 234 542	–	8 663 434
Sean D. McGuckin	Salaire et incitatifs annuels ¹	–	–	–	–	–
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres ²	–	–	1 606 709	–	2 370 758
	Prestations de retraite ³	–	–	–	–	–
	Avantages indirects	–	–	–	–	–
	Total :	–	–	1 606 709	–	2 370 758
Sarabjit S. Marwah	Salaire et incitatifs annuels ¹	–	–	–	–	–
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres ²	Peut prendre sa retraite – voir Départ à la retraite	9 341 631	5 634 715	–	9 341 631
	Prestations de retraite ³	–	–	–	–	–
	Avantages indirects	–	–	–	–	–
	Total :	–	9 341 631	5 634 715	–	9 341 631
J. Michael Durland	Salaire et incitatifs annuels ¹	–	–	–	–	–
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres ^{2,4}	10 256 275	10 256 275	8 695 121	–	14 271 052
	Prestations de retraite ³	–	–	–	–	–
	Avantages indirects	–	–	–	–	–
	Total :	10 256 275	10 256 275	8 695 121	–	14 271 052
Stephen D. McDonald	Salaire et incitatifs annuels ¹	–	–	–	–	–
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres ²	–	8 905 211	5 415 679	–	8 905 211
	Prestations de retraite ³	–	–	–	–	–
	Avantages indirects	–	–	–	–	–
	Total :	–	8 905 211	5 415 679	–	8 905 211

1. Le salaire de base et les incitatifs annuels ne tiennent pas compte des montants qui peuvent être prévus par le droit civil et la common law.
2. La valeur des UALR repose sur l'hypothèse selon laquelle le coefficient de rendement correspondrait à la cible (c.-à-d. 1,0), et elle pourrait ne pas refléter les versements réels aux termes du régime d'UALR.
3. Représente les prestations de retraite supplémentaires payables en sus de l'obligation au titre des prestations constituées en date du 31 octobre 2013. MM. Durland et McDonald n'accumulent actuellement pas de prestations de retraite.
4. M. Durland peut prendre sa retraite aux termes du régime d'UALR. Les droits relatifs aux options d'achat d'actions octroyées à M. Durland en 2009 et en 2010 continueront d'être acquis et les options d'achat d'actions pourront être exercées pendant une période maximale de cinq ans si M. Durland quittait la banque et n'était pas embauché par un concurrent dans les deux années et demie qui suivent. Toutes les options d'achat d'actions octroyées après 2010 sont assujetties aux modalités ordinaires du régime d'options d'achat d'actions standard de la banque.

AUTRES MISES À JOUR EN 2013

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

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

EXERCICE	RÉMUNÉRATION TOTALE DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS ^{1,2} (EN MILLIONS DE DOLLARS)	REVENU NET APRÈS IMPÔTS ³ (EN MILLIONS DE DOLLARS)	RÉMUNÉRATION EN % DU RNAI (RCD)
2013	34,1	6 697	0,51 %
2012	32,6	6 466	0,50 %
2011	30,7	5 330	0,58 %

1. La rémunération totale globale pour chaque exercice comprend le salaire, l'incitatif annuel, la valeur d'octroi des UALR, la valeur rémunératoire des options d'achat d'actions à la date d'octroi, la tranche attribuable à des éléments rémunératoires de la variation de l'obligation au titre des prestations de retraite constituées durant l'exercice, et toute autre rémunération indiquée ci-dessus dans le Tableau sommaire de la rémunération.
2. Pour que la comparaison soit valable, le chiffre concernant 2013 tient uniquement compte de la rémunération totale des cinq principaux membres de la haute direction visés.
3. Le RNAI représente le bénéfice net présenté dans l'état consolidé des résultats figurant dans les états financiers consolidés de 2013, de 2012 et de 2011 et reflète l'incidence des nouvelles normes comptables adoptées en date du 1^{er} novembre 2010 (se reporter à la note 1 afférente aux états financiers consolidés). On a reclassé l'information relative aux périodes antérieures pour la rendre conforme à l'information relative à la période actuelle.

Rémunération des salariés qui gèrent les risques

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

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

Les tableaux ci-après fournissent des données sur les attributions octroyées à compter du dernier cycle de planification terminé pour les salariés considérés comme ayant une incidence importante sur les risques. Ces tableaux démontrent qu'une large part de la rémunération attribuée à ces hauts dirigeants est « à risque » et établie en fonction de notre rendement futur à moyen terme ou à long terme, conformément à nos principes en matière de gestion des risques. Ces tableaux indiquent également la valeur impayée de toute rémunération différée dont les droits ont été acquis ou n'ont pas été acquis, le montant de la rémunération différée versée en 2013, ainsi que de l'information sur les attributions octroyées à l'embauche et sur les garanties.

Rémunération globale attribuée en 2013 au 31 décembre 2013

GROUPE	NOMBRE DE HAUTS DIRIGEANTS	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE GLOBALE ¹ (EN MILLIONS DE DOLLARS)	RÉMUNÉRATION FIXE		RÉMUNÉRATION VARIABLE				
			SALAIRE DE BASE (EN MILLIONS DE DOLLARS)	INCITATIF EN TRÉSORERIE (NON DIFFÉRÉ) (EN MILLIONS DE DOLLARS)	UNITÉS D'ACTIONS NON DIFFÉRÉES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	INCITATIF EN TRÉSORERIE DIFFÉRÉ (EN MILLIONS DE DOLLARS)	INCITATIF FONDÉ SUR DES ACTIONS ² (EN MILLIONS DE DOLLARS)	OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS (EN MILLIONS DE DOLLARS)	PORTION DIFFÉRÉE DES INCITATIFS ³
Membres de la haute direction visés	6	39,3	4,6	9,4	0,0	0,0	15,2	10,1	73 %
Autres salariés de la banque	172	220,8	44,4	86,1	2,0	2,6	72,0	13,8	50 %
Total – 2013	178	260,1	49,0	95,5	2,0	2,6	87,1	23,9	54 %
Total – 2012	170	261,7	45,3	98,2	2,2	2,8	86,5	26,6	54 %

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

Rémunération différée impayée au 31 décembre 2013

GROUPE	DROITS ACQUIS ¹ (EN MILLIONS DE DOLLARS)				DROITS NON ACQUIS ¹ (EN MILLIONS DE DOLLARS)				TOTAL IMPAYÉ (EN MILLIONS DE DOLLARS)
	NOMBRE DE HAUTS DIRIGEANTS	INCITATIF EN TRÉSORERIE DIFFÉRÉ	UNITÉS D'ACTIONS	OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS	INCITATIF EN TRÉSORERIE DIFFÉRÉ	INCITATIF À BASE D'ACTIONS	OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS		
Membres de la haute direction visés	6	0,0	0,0	93,8	0,0	45,3	22,7	161,8	
Autres salariés de la banque	172	0,0	2,0	128,8	5,6	258,3	36,9	431,7	
Total – 2013	178	0,0	2,0	222,6	5,6	303,6	59,6	593,5	
Total – 2012	170	0,0	0,0	135,7	4,5	263,9	30,9	435,0	

1. La rémunération différée impayée dont les droits ont été acquis ou n'ont pas été acquis représente la valeur dans le cours de toute rémunération à base de titre de capitaux propres ou rémunération en espèces différée attribuée au 31 décembre 2013. Les UALR et les unités aux termes du RPD ont été évaluées selon l'hypothèse où le coefficient de rendement correspondrait à la cible (c.-à-d. 1,0).

La totalité de la rémunération différée impayée totale est exposée à un rajustement implicite lié à la fluctuation du cours des actions ordinaires de la banque (options d'achat d'actions, droits à la plus-value d'actions, UALR, UAR et unités aux termes du RPD, comme il est décrit antérieurement) ou à des rajustements en fonction du rendement (UALR, unités aux termes du RPD et attributions en espèces différées). Depuis 2009, les attributions d'UALR et d'options d'achat d'actions sont assujetties à des dispositions en matière de récupération. Toutes les attributions de rémunération différées effectuées en décembre 2013 sont assujetties à de telles dispositions.

Rémunération différée versée du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013

GROUPE	NOMBRE DE HAUTS DIRIGEANTS	INCITATIF EN TRÉSORERIE DIFFÉRÉ (EN MILLIONS DE DOLLARS)		UNITÉS D'ACTIONS (EN MILLIONS DE DOLLARS)	OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS (EN MILLIONS DE DOLLARS)
Membres de la haute direction visés	6	0,0	13,0	15,8	
Autres salariés de la banque	172	2,2	85,5	27,0	
Total – 2013	178	2,2	98,5	42,8	

Comprend les UALR, les unités aux termes du RPD et les attributions en espèces différées versées au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2013 ainsi que les options d'achat d'actions (y compris les droits à la plus-value d'actions) exercées durant l'exercice clos le 31 décembre 2013.

Il n'y a eu aucune réduction des versements de rémunération différée effectués en décembre 2013 en raison d'ajustements explicites attribuables, notamment, aux dispositions en matière de récupération, ou d'ajustements implicites attribuables, notamment, à une baisse du cours des actions. Toutefois, le coefficient de rendement relatif aux UALR était inférieur à la cible, ce qui s'est soldé par un ajustement implicite des versements d'attributions fondées sur des actions de 4 millions de dollars.

Autres paiements attribués en 2013

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

En 2013, les principaux salariés qui gèrent les risques n'ont reçu aucune attribution au moment de l'embauche ni aucune garantie quant à l'octroi d'attributions. Aux fins de protection des renseignements personnels, la banque fournit en toute confidentialité au BSIF le montant des indemnités de départ.

Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres en date du 6 février 2014

RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES ¹	TITRES DEVANT ÊTRE ÉMIS LORS DE L'EXERCICE			TITRES RESTANT À ÉMETTRE EN VERTU DE RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES		TITRES DEVANT ÊTRE ÉMIS À L'EXERCICE ET DISPONIBLES AUX FINIS D'ÉMISSION	
	NOMBRE	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION	PRIX MOYEN PONDÉRÉ	NOMBRE	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION	NOMBRE	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION
Régime d'options d'achat d'actions	24 888 817	2,05 %	51,15 \$	12 417 610	1,02 %	37 306 427	3,07 %
Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs ²	–	0,00 %	–	518 000	0,04 %	518 000	0,04 %
Régime d'options d'achat d'actions de Patrimoine Dundee ³	712 714	0,06 %	51,31 \$	174 780	0,01 % ⁴	887 494	0,07 %
Total	25 601 531 ⁵	2,11 %	51,15 \$ ⁶	13 110 390 ⁷	1,08 %	38 711 921	3,19 %
Régime d'actions gratuites de Patrimoine Dundee ⁸	35 370	0,00 %	s. o.	–	0,00 % ⁸	35 370	0,00 %

1. Nous n'avons aucun régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres qui n'a pas été approuvé par les actionnaires.
2. Le 28 octobre 2003, nous avons cessé d'attribuer des options d'achat d'actions aux administrateurs.
3. Dans le cadre de l'acquisition de Patrimoine Dundee, les options d'achat d'actions de Patrimoine Dundee ont été converties en 1 293 308 options fondées sur les actions ordinaires de la banque le 1^{er} février 2011. Le nombre d'options et le prix d'exercice représentent la somme et la moyenne pondérée, respectivement, des actions ordinaires de la banque devant être émises à l'égard des options d'achat d'actions octroyées aux termes du régime d'encouragement en actions et du régime d'encouragement en actions Advisor de Patrimoine Dundee inc.
4. Nous n'émettrons pas de nouvelles options d'achat d'actions aux termes des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de Patrimoine Dundee.
5. En date du 31 octobre 2013, ce nombre était de 23 608 618.
6. En date du 31 octobre 2013, le cours moyen pondéré s'élevait à 49,09 \$.
7. En date du 31 octobre 2013, ce nombre était de 15 819 044 (à l'exclusion du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs).
8. Avant l'acquisition de Patrimoine Dundee le 1^{er} février 2011, Patrimoine Dundee avait établi des régimes d'actions gratuites à l'intention des participants admissibles aux termes du régime d'encouragement en actions de Patrimoine Dundee inc. Ces régimes d'actions gratuites autorisaient l'émission d'actions ordinaires nouvelles de Patrimoine Dundee ou l'achat d'actions ordinaires de Patrimoine Dundee sur le marché. Les actions gratuites attribuées aux termes de ces régimes ont été converties en actions ordinaires nouvelles de la banque. Nous n'émettrons pas de nouvelles actions gratuites aux termes des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de Patrimoine Dundee.

Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet à la note 28 afférente aux états financiers consolidés de 2013.

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

Les actionnaires ont approuvé le nombre d'actions devant être émises en vertu du régime d'options d'achat d'actions, nombre qui a d'ailleurs toujours représenté moins de 10 % de nos actions ordinaires en circulation. Le tableau ci-après résume les principales statistiques du régime d'options d'achat d'actions et du régime d'achat d'actions à l'intention des administrateurs (ces octrois ont cessé le 28 octobre 2003; se reporter à la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs » qui figure à la page 17), sur une base regroupée, au 31 octobre de chaque année, compte non tenu des options d'achat d'actions de Patrimoine Dundee :

	2013	2012	2011
Dilution			
Le nombre total d'options en cours divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	1,9 %	1,9 %	2,0 %
Offre excédentaire			
Le nombre total d'options disponibles aux fins d'émission et d'options en cours, divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	3,2 %	3,5 %	4,1 % ¹
Taux d'absorption			
Le nombre total d'options émises au cours d'un exercice divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	0,33 %	0,32 %	0,31 %

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

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

- Les options d'achat d'actions octroyées avant décembre 2009 peuvent être assorties de droits à la plus-value d'actions (« DPV »). Ces droits à la plus-value d'actions donnent aux titulaires d'options la possibilité de faire ce qui suit :
 - exercer l'option en achetant des actions ordinaires de la banque au prix d'octroi et détenir ou vendre les actions;
 - exercer les droits à la plus-value d'actions et recevoir un paiement en espèces représentant la différence entre le prix d'exercice et le cours des actions ordinaires à la date d'exercice. Le titulaire reçoit la même valeur que celle qu'il recevrait en achetant des actions et en les vendant immédiatement. Toutefois, comme les actions ne changent pas réellement de mains, le capital-actions n'est pas dilué;

- le titulaire d'options doit opter pour l'un ou l'autre de ces choix. Si l'option est exercée, les droits à la plus-value d'actions sont annulés, et vice-versa;
- la banque ne subit pas une dilution importante de ses actions, mais elle a émis 46 millions d'actions dans le cadre d'acquisitions, du versement de rémunération à base de titres de capitaux propres et aux termes du régime de versement de dividendes sur des actions et du régime d'achat d'actions;
- nul ne peut se voir octroyer des options lui permettant d'acheter un nombre total d'actions à tout moment excédant 5 % du nombre d'actions ordinaires émises et en circulation, compte non tenu de la dilution;
- le nombre d'actions ordinaires de la banque pouvant être émises en faveur d'initiés dans le cadre de l'exercice d'options au cours d'une période d'un an et pouvant être émises en faveur d'initiés à tout moment ne peut excéder 10 % des actions ordinaires en circulation de la banque. Cette limite s'applique au régime d'options d'achat d'actions et à toute autre entente de rémunération à base de titres de la banque;
- une fois que les options ont été octroyées, leur prix ne peut être réévalué ou les options ne peuvent être abandonnées en échange d'options assorties d'un prix inférieur;
- les options ne peuvent être vendues à un tiers. La propriété peut être cédée à un bénéficiaire ou à un représentant légal en cas de décès du titulaire;
- des rajustements peuvent être apportés par suite de certains événements, comme une division, un regroupement, une restructuration, un reclassement ou d'autres événements nécessitant des rajustements des options en cours en proportion des rajustements effectués à l'égard de toutes les actions ordinaires;
- le régime d'options d'achat d'actions autorise le conseil à apporter certaines modifications au régime sans l'approbation des actionnaires, notamment des modifications de nature administrative, des modifications aux modalités, aux conditions et aux mécanismes d'octroi, des modifications aux conditions d'acquisition, d'exercice et d'expiration anticipée ainsi que des modifications en vue du respect des lois applicables, des dispositions en matière de fiscalité ou de comptabilité ou des exigences réglementaires. Des modifications de structure, telles que l'augmentation du nombre maximum d'actions pouvant être émises, exigent l'approbation des actionnaires;
- le conseil a récemment approuvé une modification administrative apportée au régime d'options d'achat d'actions en vue de prévoir des limites de participation pour les initiés. Le conseil était autorisé à apporter cette modification, qui officialisait simplement la limite, conformément à la manière dont le régime d'options d'achat d'actions est géré;
- nos politiques générales en matière de prêt, aux taux offerts à la clientèle, s'appliquent à nos salariés, y compris ceux de nos filiales, qui empruntent pour acheter des actions ordinaires dans le cadre de l'exercice d'options;
- dans certains pays situés à l'extérieur du Canada, où les lois locales peuvent restreindre l'émission d'actions, des DPV autonomes, qui s'apparentent à ce qu'on appelle parfois des actions fictives, ont été octroyés à la place d'options.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Le tableau ci-après présente, en date du 8 janvier 2014, l'encours total des prêts que la banque et ses filiales ont consentis à nos administrateurs, à nos hauts dirigeants et à nos salariés (actuels et anciens) dans les principales régions où nous exerçons des activités. Les variations d'un exercice à l'autre tiennent compte de l'incidence des acquisitions et la fluctuation du taux de change. Les montants ne tiennent pas compte des prêts de caractère courant, comme l'indique la note 5 ci-après.

FINALITÉ	CONSENTIS PAR LA BANQUE OU UNE DE SES FILIALES	CONSENTIS PAR UNE AUTRE ENTITÉ
Achats d'actions	—	—
Autre	518 298 410 \$	—

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

NOM ET POSTE PRINCIPAL	PARTICIPEMENT DE L'ÉMETTEUR	ENCOURS LE PLUS ÉLEVÉ AU COURS DE L'EXERCICE CLOS LE 31 OCTOBRE 2013 (\$)	ENCOURS AU 8 JANVIER 2014 (\$)	NOMBRE DE TITRES ACCHETÉS GRÂCE À L'AIDE FINANCIÈRE AU COURS DE L'EXERCICE CLOS LE 31 OCTOBRE 2013
Programmes de souscription de titres	—	—	—	—
Autres programmes				
Chef de groupe/vice-président à la direction				
Sarabit S. Marwah	Prêteur	3 639 373 \$	3 633 958 \$	—
Robert Pitfield	Prêteur	553 020 \$	532 599 \$	—
Troy Wright	Prêteur	1 188 934 \$	1 130 374 \$	—

1. Depuis le 1^{er} mars 2001, la banque a mis fin à son programme de prêts à taux réduit offert aux salariés et hauts dirigeants au Canada. Avant le 1^{er} mars 2001, elle avait une politique générale en matière de prêts qui permettait aux hauts dirigeants et salariés de la banque et

de ses filiales d'emprunter des sommes d'argent afin d'acheter des titres de la banque. Ces prêts étaient consentis sous forme de billets à demande comportant un taux d'intérêt lié au rendement en dividendes des actions ordinaires de la banque, le taux minimal étant de 4 % pour les actions ordinaires, ou lié à 70 % du taux préférentiel pour les actions privilégiées. Les prêts étaient assujettis à une durée maximale de 10 ans et plafonnés à une fois le salaire. Les titres achetés à l'aide du produit des prêts, d'une valeur suffisante pour rembourser des soldes des prêts, sont détenus sous garde jusqu'au moment où les prêts sont remboursés. Tous les prêts consentis avant le 1^{er} mars 2001 seront respectés jusqu'à l'échéance. Pour les prêts hypothécaires, cette période de droits acquis sera prolongée jusqu'à la prochaine date d'échéance de la durée courante du prêt hypothécaire. Les salariés sont maintenant admissibles aux produits de crédit de détail offerts à la clientèle au meilleur taux consenti à la clientèle. Dans certaines des filiales et succursales de la banque à l'étranger, conformément aux lois et aux pratiques locales, des prêts peuvent être consentis aux hauts dirigeants et aux salariés de ces établissements étrangers à des taux réduits ou selon des modalités avantageuses.

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

- pour avoir droit à un prêt à taux privilégié, le salarié devait avoir un rendement satisfaisant et remplir les critères du crédit consenti à la clientèle (notamment, fournir des garanties accessoires). Les prêts à taux privilégié représentaient un avantage imposable, l'impôt étant établi sur la différence entre le taux privilégié et le taux réputé prévu par lois fiscales applicables;
 - les taux d'intérêt variaient d'un prêt à l'autre selon la finalité. Le meilleur taux offert aux cadres sur des prêts à la consommation correspondait à la moitié du taux préférentiel de la banque, sous réserve d'un taux minimum de 4 %, ou au taux préférentiel, s'il était moins élevé, pour une durée maximale de cinq ans, jusqu'à concurrence d'une fois le salaire;
 - les cadres avaient droit à des prêts à l'habitation pouvant les aider à acheter une résidence principale. La politique relative aux prêts à l'habitation permettait un prêt à demande jusqu'à concurrence de 20 % du moindre du prix d'achat ou de la valeur constatée par expertise, sous réserve d'un maximum de 60 000 \$ (ce plafond de 60 000 \$ ne s'appliquait pas aux prêts établis avant 1993), à un taux d'intérêt correspondant à la moitié du taux le plus avantageux de la banque pour les prêts hypothécaires ordinaires (d'une durée d'un à cinq ans), sous réserve d'un taux minimal de 4 % (avant 1993, fixé à 4 %), pour une durée maximale de 15 ans;
 - des prêts hypothécaires visant à financer une résidence principale étaient offerts à tous les salariés admissibles, à un taux généralement inférieur de 1 % au taux hypothécaire ordinaire offert à la clientèle. Les durées variaient, au gré du débiteur hypothécaire, de six mois à sept ans, la période d'amortissement étant d'une durée maximale de 25 ans.
2. Aux termes de la politique relative aux dirigeants mutés, des prêts à l'habitation et des prêts hypothécaires sont offerts à des conditions plus avantageuses. Aux termes de cette politique, des prêts à l'habitation sont offerts dans les régions de Toronto et de Vancouver pour la première tranche de 50 000 \$ (25 000 \$ ailleurs) à des taux d'intérêt de 1, 2, 3 et 4 %, respectivement, pour les première, deuxième et troisième années et pour les années ultérieures, pour une durée maximale de 25 ans. Les prêts en excédent de cette somme sont au taux de 4 %, sous réserve du plafond d'une fois le salaire pour le montant global des prêts à taux privilégié. Aux termes de la politique relative aux dirigeants mutés, les prêts hypothécaires dans les régions de Toronto et de Vancouver sont offerts jusqu'à concurrence d'une première tranche de 250 000 \$ à un taux inférieur de 3,25 % aux taux hypothécaires ordinaires de la clientèle pour les cinq premières années, à un taux inférieur de 2,25 % à ces taux pour la deuxième durée de cinq ans et à un taux inférieur de 1 % à ces taux pour la durée restante, pour une période maximale de 25 ans (dans les autres régions jusqu'à concurrence de 150 000 \$ à un taux inférieur de 2,25 %, de 1,25 % et de 1 % aux taux hypothécaires ordinaires de la clientèle respectivement pour les mêmes périodes).
 3. Dans le cas de certains hauts dirigeants, le montant maximal de tous les prêts (aussi bien à taux privilégié qu'aux taux de la clientèle), à l'exclusion des prêts hypothécaires garantis par la résidence principale du salarié, correspond à deux fois le salaire annuel.
 4. Les prêts et les autres formes de crédit aux hauts dirigeants et aux administrateurs font l'objet de restrictions en vertu de la loi Sarbanes-Oxley et des dispositions connexes de la *Securities Exchange Act of 1934* des États-Unis, dans sa version modifiée.
 5. Les deux tableaux qui précèdent ne tiennent pas compte des prêts de caractère courant. Les prêts de caractère courant comprennent : i) les prêts aux salariés consentis à des conditions qui ne sont pas plus favorables que celles des prêts consentis aux clients de façon générale, mais d'au plus 50 000 \$ dans le cas d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction et ii) les prêts à des personnes physiques ou morales qui ne sont pas des salariés à plein temps, si ces prêts sont consentis essentiellement aux conditions offertes aux autres clients ayant des cotes de crédit comparables et ne présentent pas davantage de risques que les risques usuels quant à la possibilité de recouvrement.

AUTRE INFORMATION

ASSURANCE DE LA RESPONSABILITÉ CIVILE DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

La banque a souscrit un contrat d'assurance de la responsabilité civile des administrateurs et dirigeants (volet A), qui expire le 1^{er} juin 2014. Le contrat protège les particuliers qui sont administrateurs et dirigeants dans des circonstances où la banque n'est pas en mesure de les indemniser ou n'est pas autorisée à le faire. Le contrat a une limite de garantie de 200 000 000 \$ et ne comporte aucune franchise. La prime annuelle à l'égard de cette assurance est de 919 550 \$.

INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE

L'information financière concernant la banque est fournie dans les états financiers comparatifs de la banque et dans son rapport de gestion pour l'exercice 2013. D'autres renseignements concernant la banque peuvent être obtenus sur le site Web www.sedar.com ou www.sec.gov. Les actionnaires peuvent obtenir sans frais un exemplaire de la présente circulaire de sollicitation de procurations, de la

version la plus récente des états financiers consolidés, des états financiers trimestriels, du rapport de gestion et de la notice annuelle, ainsi que de tout document intégré par renvoi dans ces documents en s'adressant à la secrétaire de la banque, à l'adresse suivante :

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

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

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



Deborah M. Alexander
Vice-présidente à la direction, Affaires juridiques et Secrétariat général
Le 6 février 2014
Toronto (Ontario) Canada

ANNEXE A

PROPOSITIONS SOUMISES PAR DES ACTIONNAIRES

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

La proposition n° 1 a été soumise par M. William L. Ellis, 1010-548 Dallas Road, Victoria (Colombie-Britannique) V8V 1B3. Elle a été soumise en anglais et traduite en français par la banque.

Les propositions n° 2, n° 3, n° 4 et n° 5 ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

La proposition n° 6 a été soumise par M. Andrew H. Palicz, 124 Deerfield Circle South East, Calgary (Alberta) T2J 6L8. Elle a été soumise en anglais et traduite en français par la banque.

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

PROPOSITION N° 1 — Pourvoi des postes vacants

Il est résolu que le conseil s'engage à pourvoir par une administratrice l'un des deux postes qui devraient devenir vacants par suite du départ prévu de deux administrateurs en 2015.

Contexte

Depuis bon nombre d'années, de petites institutions et des particuliers soumettent aux sociétés inscrites à la cote de la TSX des propositions leur demandant d'établir des cibles, sous quelque forme que ce soit, visant à accroître le nombre de femmes qui siègent à leur conseil d'administration. Ces tentatives se sont en grande partie soldées par un échec. Par exemple, dans le cas des banques, deux d'entre elles, qui comptent 15 membres au sein de leur conseil d'administration, n'ont toujours pas plus de trois administratrices (soit 17,6 % des membres de leur conseil).

Comme cette situation est insatisfaisante, le gouvernement de l'Ontario a récemment demandé à la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario de se pencher sur la question, ce qui a donné lieu, en juillet de cette année, à la diffusion d'une proposition aux fins de commentaires publics. Il s'agit d'un processus en cours. Toutefois, une année plus tôt, une organisation tout aussi sensibilisée à cette question, Catalyst Canada, avait produit un Accord, dont un élément appelait les signataires à s'engager à augmenter la représentativité **globale** (caractères gras ajoutés) des femmes au sein des conseils d'administration des 500 sociétés classées par le Financial Post afin de la porter à 25 % d'ici 2017. Autrement dit, il était clairement entendu qu'en raison de la grande diversité de leurs activités, toutes les sociétés ne seraient pas en mesure d'atteindre cette cible. Par conséquent, les sociétés en mesure de le faire se devaient de dépasser cette cible pour le bien collectif.

Depuis 2005, le pourcentage de femmes ~ habituellement trois ou quatre ~ siégeant au conseil d'administration de la banque fluctue entre 20 et 30 %, soit de 24,7 % en moyenne, ce qui respecte essentiellement cette ligne directrice.

Mais ce qui est encore plus révélateur, c'est qu'à trois reprises depuis lors, soit en 2008, en 2009 et en 2011, les actionnaires ont à nouveau proposé à la banque de prendre des mesures visant à accroître ce nombre. Et chaque fois, le conseil a recommandé aux actionnaires de voter contre cette proposition, répétant le même mantra : « *Le conseil est conscient de l'importance de l'équilibre des genres et vise à long terme une plus grande représentation des femmes parmi ses membres et parmi la haute direction de la banque.* »

Ainsi, même s'il est vrai qu'en 2007, sous la direction inspirée de Rick Waugh, la banque a reçu le prestigieux prix Catalyst pour son initiative Avancement des femmes, la situation au niveau du conseil ne s'est aucunement améliorée au cours des huit dernières années. Il est donc nécessaire que soit présentée la présente proposition qui, fondamentalement, ne demande rien d'autre au conseil que d'honorer son engagement réitéré d'accroître le nombre de femmes au sein du conseil d'administration.

La position de la banque :

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

La Banque Scotia a à cœur la diversité des genres au sein de son conseil et l'avancement des femmes en général. Aussi, pour montrer son appui, en septembre 2013, la banque a adhéré, à l'Accord Catalyst dans le cadre de l'adoption d'une nouvelle politique sur la diversité au sein du conseil. Catalyst Canada a lancé en 2012 l'Accord Catalyst, qui appelle à l'action les signataires afin qu'ils augmentent la représentativité globale des femmes au sein des conseils d'administration des 500 sociétés classées par le Financial Post afin de la porter à 25 % d'ici 2017. Les sociétés qui ont répondu à cet appel de l'Accord Catalyst s'engagent à fixer un objectif interne quant à la représentativité des femmes au sein de leur conseil d'administration et à l'atteindre d'ici 2017, à dresser une liste de femmes pouvant pourvoir les sièges du conseil d'administration et à accepter d'être publiquement reconnue comme un leader dans ce domaine. Le conseil de la banque s'est déjà acquitté des obligations qui lui incombent aux termes de cet Accord. En effet, plus de 25 % des membres de notre conseil d'administration sont actuellement des femmes et 4 des 14 candidats proposés aux postes d'administrateur (soit 28,6 %) sont également des femmes. Même si la diversité, y compris la diversité des genres, est un critère important et précieux devant être pris en considération lors de l'évaluation de candidats potentiels aux postes d'administrateur, il faut également tenir compte d'autres critères, comme l'expérience en gestion des risques, en finances ainsi qu'au sein d'institutions financières, au moment du choix et du recrutement des membres du conseil. Cette expertise revêt encore plus d'importance étant donné que le conseil planifie la relève

en fonction des départs prévus des administrateurs. La banque doit également avoir la latitude de s'adoindre des administrateurs qualifiés lorsque ceux-ci deviennent disponibles, ce qui signifie ajouter des candidats ou des candidates, au besoin. La banque ne peut s'engager à choisir un candidat au poste d'administrateur en se fondant sur le genre comme facteur décisif; le conseil doit choisir le candidat le mieux qualifié ayant un bassin de compétences et d'attributs lui permettant de représenter et de servir le mieux la banque et ses parties prenantes. La banque s'est engagée à accroître le nombre de femmes au sein de son conseil et à respecter sa politique sur la diversité; toutefois, un seul aspect de sa politique sur la diversité ne peut passer avant tous les autres critères pris en considération lors de la sélection des administrateurs.

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

PROPOSITION N° 2 — Abandon progressif des options d'achat d'actions comme forme de rémunération

Il est proposé que la Banque s'engage à éliminer progressivement les options d'achat d'actions comme forme de rémunération variable pour ses hauts dirigeants.

Argumentaire

Comme le mentionne l’Institut sur la gouvernance d’organisations privées et publiques (« IGOPP ») dans son étude intitulée *Trancher le nœud gordien de la rémunération*, « ce fut une erreur majeure, et la source de multiples entourloupettes, de faire des options d’achat d’actions une composante importante de la rémunération des dirigeants ».

La rémunération des hauts dirigeants doit faire appel à des critères de performance solides sur lesquels ceux-ci peuvent avoir un contrôle et qui favorisent la création de valeur ajoutée à long terme pour l’organisation. Or, la forme de rémunération d’options d’achat d’actions vise principalement à récompenser et à motiver les hauts dirigeants en reliant la performance des dirigeants et la performance des actions de l’entreprise.

Une telle relation est loin d’être démontrée. Par exemple, les résultats d’une analyse effectuée par Michel Magnan et Sylvie St-Onge montrent :

« que, entre 1998 et 2008, 90 % de l’évolution de la cote boursière des cinq grandes banques canadiennes s’explique par des caractéristiques du secteur bancaire, comme les taux d’intérêt faibles et un contexte macroéconomique favorable. En d’autres mots, au cours de cette décennie, **moins de 10 % des différences dans la performance boursière de ces banques peut être expliqué par des facteurs propres à chacune d’elles, dont les décisions et les initiatives du P.D.G. en place, mais aussi par une foule d’autres facteurs, comme leur personnel, leur clientèle, la localisation de leurs places d’affaires ou leur < mixte > d’affaires¹.** »

Les options d’achat d’actions doivent être, pour cette raison, abandonnées progressivement, ce qui pourrait également permettre de reconstruire d’une manière minimale notre confiance dans l’approche utilisée par la Banque pour récompenser et motiver la haute direction.

La position de la banque :

LE CONSEIL D’ADMINISTRATION RECOMMANDÉ DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION N° 2.

Pour ce qui est des octrois effectués en décembre 2013, nous avons réduit la pondération accordée aux options, qui est passée de 50 % à 40 % des attributions fondées sur des titres de capitaux propres octroyées. Le conseil continuera d’examiner les éléments de notre rémunération au cours des exercices futurs.

Nous estimons que l’harmonisation de l’intérêt des actionnaires avec celui des employés au moyen du cours de l’action est importante pour nos actionnaires. Les options sont un des mécanismes qui contribuent à cette harmonisation. De concert avec nos incitatifs annuels et nos unités d’actions liées au rendement, notre programme d’options d’achat d’actions procure en outre un bon équilibre entre les incitatifs à court terme, à moyen terme et à long terme dans la composition de notre rémunération totale. Nous sommes d’avis que les actionnaires bénéficieront en fin de compte du fait que les options contribuent à équilibrer la rémunération, ce qui permettra d’attirer et de garder à leur poste des dirigeants de talent à long terme.

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

PROPOSITION N° 3 — Payer sa juste part d’impôt

Il est proposé que la Banque dévoile, lors de la prochaine assemblée annuelle, les actions qu’elle entend prendre pour respecter le plan déposé par l’OCDE, le 20 juillet dernier, en regard du non-paiement par les multinationales de leur juste part d’impôt.

¹ http://www.igopp.org/IMG/pdf/rem._des_dir._StOnge-Magnan_a08.pdf (p.26)

Argumentaire

Lors du dépôt du *Plan d'action concernant l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices* par l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE) devant les ministres des Finances du G20, son secrétaire général, Angel Gurria mentionnait :

« Les règles fiscales internationales, qui pour beaucoup datent des années 20, garantissent que les entreprises ne paient pas des impôts dans deux pays simultanément (double imposition). C'est un objectif louable, mais malheureusement ces règles sont désormais détournées pour aboutir à une double exonération. Le plan d'action entend remédier à cette situation, de sorte que les entreprises multinationales paient elles aussi leur juste part de l'impôt. »

Plus particulièrement, dans le but de gérer adéquatement le risque de mauvaise réputation pouvant découler d'une stratégie d'évitement fiscale excessive, nous formulons la proposition que la Banque informe ses actionnaires, ses clients et les autres parties prenantes, de sa politique interne en regard des recommandations de ce rapport, notamment en regard de celles-ci :

- « empêcher l'utilisation abusive des conventions fiscales » afin d'empêcher le phénomène de « double non-imposition »; la Banque profite-t-elle de telles conventions fiscales et quels sont leurs impacts sur l'impôt à payer par cette dernière?
- changer la définition d'« établissement stable » de manière à empêcher que les filiales d'entreprise échappent par des artifices à ce statut qui les soumet à l'impôt : est-ce que cette situation existe à la Banque et si oui, quelles sont les mesures qu'elle prévoit adopter afin de payer l'impôt qu'elle doit verser?
- des mesures pour « faire en sorte que les prix de transfert calculés soient conformes à la création de valeur ». Il s'agit là d'empêcher une entreprise de transférer ses bénéfices réalisés dans des pays à fiscalité standard ou élevée vers des pays à faible fiscalité : la Banque utilise-t-elle cette stratégie fiscale et si oui quelle est sa politique pour les prochaines années?

Comme le mentionnait Gérard Bérubé dans un article récent du Devoir, les entreprises n'ont « que leur imagination comme limite. Il y a ces recours abusifs aux prix de transfert ou à des instruments financiers complexes (instruments de couverture ou swaps). On peut également penser à des techniques qui permettent à des entreprises de déduire des pertes qu'elles n'ont pas réellement subies. S'y ajoute l'utilisation de mécanismes comptables d'évitement créant des pertes < artificielles > ou multipliant les déductions avec la même perte. »

Bref, nous formulons la proposition que le comité d'*audit* dépose, lors de la prochaine assemblée annuelle, un rapport abordant les actions que la Banque convient d'entreprendre pour se conformer aux orientations préconisées par l'OCDE.

La position de la banque :

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

Le *Plan d'action concernant l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices* (le « Plan d'action BEPS ») publié par l'OCDE aborde et exprime les préoccupations soulevées à propos de certains régimes fiscaux mondiaux; l'OCDE n'a pas encore présenté de proposition ni de recommandation spécifique. La banque est d'avis qu'elle adhère aux principes généraux d'équité fiscale et qu'elle n'utilise abusivement aucun régime fiscal pour générer une double non-imposition ou pour tirer parti de stratégies analogues. Par conséquent, elle ne voit pas l'utilité d'informer ses actionnaires à l'assemblée annuelle des mesures qu'elle compte prendre pour se conformer au Plan d'action BEPS.

Une préoccupation importante soulevée dans le Plan d'action BEPS se rapporte à la double non-imposition, c.-à-d. les transactions artificielles ayant uniquement pour but l'utilisation des conventions fiscales et des politiques fiscales nationales afin d'éviter l'imposition dans les pays de la source et les pays de la résidence où les profits sont en fin de compte rapatriés. À l'occasion, la banque se prévaut des avantages prévus par les conventions fiscales pour éviter la double imposition, mais elle le fait uniquement dans la mesure raisonnable prévue par ces conventions. Elle n'utilise pas abusivement les conventions fiscales pour générer une double non-imposition. La banque ne fait rien non plus pour éviter artificiellement d'avoir le statut d'« établissement permanent », ni pour transférer artificiellement des bénéfices d'un pays de source ayant des taux d'imposition élevés vers des pays ayant des taux d'imposition bas. Durant l'exercice 2013, la banque a eu à payer 1,763 milliard de dollars au titre de l'impôt sur le résultat et 0,819 milliard de dollars au titre des autres impôts, ce qui, collectivement, a représenté près de 28 % de notre bénéfice net avant impôt sur le résultat et autres impôts au cours de cet exercice.

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

PROPOSITION N° 4 — Vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants : répondre aux insatisfactions exprimées

Il est proposé que la Banque informe les actionnaires et les parties prenantes des actions qu'elle a entreprises à la suite d'un vote significatif contre la politique de rémunération des hauts dirigeants, ce pourcentage étant de 3 % et plus.

Argumentaire

Depuis maintenant trois ans, les banques canadiennes consultent leurs actionnaires sur la politique de rémunération de leurs hauts dirigeants. Les pourcentages de vote « contre » oscillent annuellement et peuvent atteindre jusqu'à 15,07 % comme ce fut le cas en 2011 à la Banque Royale du Canada.

La Banque comme ses concurrentes ne se sont jamais engagées dans un processus de rétroaction auprès de ses actionnaires à la suite d'un vote significatif contre sa politique de rémunération. Étant donné que le nombre d'actions en circulation atteint près de 1,2 milliard, un pourcentage de 1 % de votes négatif représente près de 12 millions d'actions dont les détenteurs sont insatisfaits. Notons toutefois qu'environ que 50 % des actions sont votées.

Cette année, le pourcentage de vote contre la politique de rémunération a atteint 5,59 % et l'an dernier 5,61 %, représentant plus de 30 millions d'actions.

Afin d'assurer une rétroaction à ces actionnaires, nous formulons la proposition que, pour tout vote contre au-delà de 3 %, le conseil, après consultation du comité de rémunération, délibère sur le sujet lors d'une prochaine séance et publie immédiatement sur son site internet un communiqué mentionnant les suites qu'il entend donner aux attentes exprimées par les actionnaires lors de l'assemblée annuelle. Pour ce qui est de la prochaine assemblée annuelle, nous proposons que le président du comité de rémunération présente verbalement les actions prises à la suite de ce vote d'insatisfaction.

Nous croyons que tout pourcentage supérieur à 3 % est significatif, ce seuil étant reconnu par le législateur pour accorder, à des organismes comme le nôtre, le droit de déposer à nouveau une proposition.

La position de la banque :

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

La banque est d'avis qu'un pourcentage de 3 % ne constitue pas un vote significatif contre la politique de rémunération des hauts dirigeants. Cette opinion est corroborée par les experts en matière de gouvernance. Selon la politique sur la gouvernance des sociétés canadiennes – mises à jour pour 2014 (*Canadian Corporate Governance Policy, 2014 Updates*) des Institutional Shareholder Services (ISS), il faut que moins de 70 % des voix soient exprimées en faveur d'une politique de rémunération des hauts dirigeants d'un émetteur pour qu'il y ait une « opposition significative » nécessitant un niveau de réponses plus élevé et un plus grand engagement de la part de l'émetteur. Dans d'autres territoires, un seuil similaire est suggéré par les experts en matière de gouvernance. L'adoption par la banque de la démarche suggérée dans la proposition de l'actionnaire créerait de fait un nouveau seuil déraisonnable pour l'approbation de la résolution relative au vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants. Les investisseurs de la banque constituent un groupe très diversifié ayant des objectifs de placement et des horizons temporels différents, et ils donnent une rétroaction très divergente quant à la meilleure façon de structurer la rémunération. Il est impossible d'ajuster les programmes de rémunération des hauts dirigeants d'une manière qui satisfait tous les actionnaires.

La banque prend au sérieux le vote sur la rémunération des hauts dirigeants. La présente circulaire de sollicitation de procurations décrit le processus au moyen duquel, si les droits de vote rattachés à un nombre significatif d'actions représentées en personne ou par un fondé de pouvoir à l'assemblée sont exercés contre la résolution consultative sur la rémunération des hauts dirigeants, le comité des ressources humaines passerait en revue la démarche de la banque en matière de rémunération des hauts dirigeants en tenant compte des préoccupations particulières exprimées par les actionnaires et pourrait faire des recommandations à cet égard au conseil. À l'issue de l'examen réalisé par le comité de ressources humaines, la banque donnerait un résumé du processus suivi par ce comité et une explication des modifications qui seront mis en œuvre à l'égard de la rémunération des hauts dirigeants de la banque, et ce, dans les six mois suivant la tenue de l'assemblée des actionnaires pertinente et, dans tous les cas, au plus tard à la date de la prochaine circulaire de sollicitation de procurations. Cette manière de procéder concorde avec les pratiques acceptées en matière de résolution consultative sur la rémunération des hauts dirigeants et n'empêche aucunement les actionnaires de fournir une rétroaction au conseil d'administration à quelque moment que ce soit sur la politique de rémunération des hauts dirigeants. Le comité des ressources humaines et le conseil d'administration examineront tous les commentaires reçus des actionnaires sur des questions de rémunération et ils en tiendront compte.

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

PROPOSITION N° 5 — Régimes de retraite et transparence

Il est proposé que la Banque adopte une communication plus transparente en regard de la situation des régimes de retraite administrés par cette dernière mettant l'accent, en langage simple et clair, sur les enjeux des régimes de retraite administrés par la Banque.

Argumentaire

L'une des dettes à long terme les plus importantes des entreprises est celle reliée aux régimes de retraite sous leur responsabilité. Le statut de ces régimes se trouve présenté dans les notes des états financiers (note 31). L'évaluation comptable de ces régimes exige d'être fondée sur les « estimations les plus probables selon la direction » pour chacune des hypothèses démographiques et financières, y compris le taux d'actualisation relatif au versement des prestations futures et le rendement prévu des actifs du régime. Des hypothèses complexes à assimiler pour les actionnaires soucieux de déterminer le statut réel de la dette de l'entreprise et leurs impacts sur celles-ci.

Une information plus accessible et claire est d'autant plus cruciale que, selon l'agence de notation DBRS, l'état des régimes de retraite de la Banque de Nouvelle-Écosse se classait en 2012 parmi les 20 les plus critiques au Canada avec ceux de la Banque Royale et Manuvie.

Nous demandons donc que la direction produise une image synthèse de l'ensemble des enjeux soulevés par la gestion de ces régimes de retraite tout en présentant les actions qu'elle entend prendre pour redresser la situation. Notamment, nous voulons que les actionnaires soient informés du processus qui a conduit la direction à formuler les hypothèses sur lesquelles reposent la communication financière et l'incidence de celles-ci sur les états financiers.

La position de la banque :

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

La note attribuée par DBRS était fondée sur la taille du déficit enregistré en 2012 et ne tenait pas compte du déficit par rapport à la taille de la banque. Même si ce déficit semble important, il est relativement peu élevé par rapport au régime et à la solidité financière

générale de la banque. Compte non tenu des régimes de retraite non capitalisés, le déficit net au titre de l'ensemble des régimes de retraite à l'intention des salariés s'élevait à 732 millions de dollars pour l'exercice clos le 31 octobre 2012; il représentait 12 % de l'obligation en octobre 2012 et moins de 2 % du total des capitaux propres de la banque. Au 31 octobre 2013, le déficit net de ces régimes de retraite était devenu un excédent de 49 millions de dollars. Cette amélioration considérable était attribuable à la hausse des rendements des actifs, des taux d'actualisation et des cotisations versées par la banque.

Les états financiers de la banque renferment des renseignements détaillés sur les principaux régimes de retraite de la banque. Chaque année, les régimes sont réévalués conformément aux Normes comptables internationales (les « Normes »). Le taux d'actualisation est l'hypothèse la plus importante qui est utilisée, et la direction n'a aucun mot à dire à son sujet, étant donné que les Normes exigent que le taux d'actualisation soit fondé sur le taux d'obligations de sociétés de grande qualité. Tant les actuaires indépendants des régimes que les auditeurs indépendants de la banque évaluent le caractère raisonnable de tout choix effectué à l'égard de toute autre hypothèse, ainsi que la conformité avec les Normes.

En outre, les régimes de retraite de la banque sont administrés conformément à l'ensemble des lois et des règlements applicables. La gouvernance des principaux régimes de retraite de la banque englobe la supervision par les organismes de réglementation canadiens ayant compétence en la matière, dont le BSIF, l'organisme de réglementation de la banque. La banque cotise au régime conformément aux règles de capitalisation énoncées par le BSIF. Les hypothèses utilisées aux fins de l'évaluation ne reposent pas sur les meilleures estimations de la direction. Elles sont établies par les actuaires indépendants des régimes, d'après les exigences de l'Institut canadien des Actuaires et les lois applicables.

La banque a toujours respecté les exigences de capitalisation des régimes.

La banque estime que l'information figurant dans son rapport annuel donne à ses actionnaires des renseignements indépendants très utiles sur ses principaux régimes de retraite.

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

PROPOSITION N° 6 — Actionnariat des administrateurs

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

Exposé de l'actionnaire :

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

« [L]e chef de la direction de la Banque Scotia et les personnes qui relèvent directement de lui sont assujettis à des exigences de conservation de leurs titres de capitaux propres après leur départ à la retraite » relativement aux exigences minimales concernant la propriété des actions ordinaires de la banque, comme il est indiqué à la rubrique « Lignes directrices concernant l'actionnariat des hauts dirigeants » de la circulaire de sollicitation de procurations de 2013 de la banque.

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

La Banque Scotia pourrait tirer d'importants avantages d'une meilleure harmonisation des intérêts financiers à long terme des membres indépendants de son conseil avec ceux de ses autres actionnaires. Même si, aux termes de cette proposition, les exigences concernant l'actionnariat des administrateurs seraient satisfaites au moyen de la propriété d'actions ordinaires de la banque plutôt que d'unités d'actions différées, les avantages potentiels d'une telle harmonisation accrue des intérêts avec ceux des actionnaires de la banque en général excéderaient considérablement les coûts qu'engendrerait cette proposition.

La position de la banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDÉ DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION N° 6.

Le conseil est d'avis que les administrateurs devraient détenir des actions ordinaires de la banque aux fins d'harmonisation de leurs intérêts avec ceux des actionnaires de la banque. En octobre 2013, le conseil a renforcé les lignes directrices concernant l'actionnariat des administrateurs si bien que depuis le 1^{er} novembre 2013, chaque administrateur est tenu de détenir des actions ordinaires de la banque et/ou des UADA d'une valeur d'au moins 500 000 \$ (auparavant, l'exigence était de 450 000 \$). Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de la date de leur nomination ou du 1^{er} novembre 2013, selon le cas, pour respecter cette nouvelle exigence. Les UADA ne peuvent pas être rachetées au comptant, à moins que leur titulaire ne soit plus administrateur de la banque.

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

puisqu'elles harmonisent davantage les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires et dissuadent la prise de risques indus et excessifs.

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

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

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

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

NOTE : Commentaires au sujet des propositions retirées

L'an dernier, une proposition avait été soumise conjointement par Placements NordOuest et Éthiques S.E.C., M. William Davis et L'Église Unie du Canada; on demandait dans cette proposition que le comité des ressources humaines du conseil fournit aux actionnaires, à un coût raisonnable, un rapport exempt d'information exclusive évaluant les risques inhérents à l'établissement de la rémunération des membres de la haute direction en fonction des membres de la haute direction de sociétés de référence selon une méthode de comparaison horizontale et les résultats qui en découlent. On y proposait également que ce rapport traite de la possibilité d'intégrer une méthode de comparaison verticale, qui consiste notamment à comparer la rémunération des membres de la haute direction avec la rémunération moyenne des employés de la banque, et qu'il indique si la banque prévoit apporter des modifications à sa façon de procéder. Comme la banque s'était engagée à entreprendre un examen des questions soulevées dans la proposition, cette proposition d'actionnaire a été retirée. La banque, de concert avec les cinq autres banques canadiennes a retenu les services de Meridian Compensation Partners (« Meridian ») pour que celle-ci examine ces questions et lui fasse rapport sur celles-ci. Le rapport de Meridian peut être consulté sur le site Web de Meridian. Nous avons également retenu les services de Meridian pour que celle-ci examine nos pratiques de comparaison afin d'évaluer les questions soulevées dans l'ensemble de l'étude. Meridian a conclu que nos programmes et pratiques relatifs à la comparaison de la rémunération des hauts dirigeants sont solides et intègrent les mécanismes de protection dont il est question dans l'étude. Se reporter à la page 25 pour de plus amples renseignements sur cet examen. Vancity Investment Management Ltd., située au 300-900 West Hastings Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1E5, a soumis une proposition d'actionnaire portant sur les procédures de gestion du risque de la banque et les politiques relatives à l'incidence potentielle des actifs délaissés dans le secteur des énergies fossiles sur le portefeuille de placement et de prêts de la banque. À l'issue de discussions avec la banque à l'égard de nos politiques et pratiques en matière de gestion du risque, Vancity a accepté de retirer cette proposition. La banque a en place un cadre rigoureux d'analyse du risque qui porte sur un large éventail de risques, notamment les risques liés aux changements climatiques et environnementaux dans le secteur des énergies fossiles. Le MÉDAC a présenté une proposition supplémentaire dans laquelle il exige que le conseil de la banque fasse rapport sur le fait que certains membres du conseil ont reçu un nombre d'abstentions de vote plus élevé que leurs collègues. Après avoir discuté avec la banque et examiné le résultat des scrutins tenus par le passé dans le cadre de l'élection des administrateurs de la banque, le MÉDAC a accepté de retirer sa proposition d'actionnaire. La banque remercie tous les actionnaires qui lui ont soumis des propositions de leur engagement envers une bonne gouvernance.

Avis relatif aux propositions soumises par les actionnaires :

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

- Les propositions des actionnaires pour l'assemblée annuelle de 2015 doivent être reçues au plus tard le **12 novembre 2014** (au moins 90 jours avant la date anniversaire de l'avis de convocation à l'assemblée annuelle précédente).
- Pour pouvoir soumettre une proposition, une personne doit être, et doit avoir été pendant au moins les six mois précédents, porteur inscrit ou propriétaire véritable d'un nombre d'actions dont la juste valeur marchande est d'au moins 2 000 \$ (à la fermeture des bureaux le jour qui précède celui où la proposition est soumise), ou doit avoir l'appui de personnes détenant des actions totalisant une telle valeur, et ces actions doivent être détenues jusqu'à la fin de l'assemblée. Les nom et adresse de l'auteur de la proposition et des personnes qui l'appuient, le nombre d'actions détenues et la date à laquelle les actions ont été acquises doivent accompagner la proposition. Une preuve peut en être exigée dans un délai précisé.
- Il existe des motifs de refuser des propositions.
- La proposition et l'exposé à l'appui de celle-ci ne dépassent globalement pas 500 mots.

Le présent avis constitue uniquement un résumé. Les actionnaires devraient consulter la Loi sur les banques (articles 143 et 144), dans sa version modifiée. Les propositions ou questions devraient être envoyées à l'adresse suivante : Secrétaire de La Banque de Nouvelle-Écosse, 44 King Street West, Scotia Plaza, Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1.

APPENDICE 1

DÉCLARATION SUR LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

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

Conseil d'administration – mandat et responsabilités

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

Le conseil a le mandat suivant :

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

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

En juin 2013, le conseil a achevé l'examen annuel de son mandat et des documents relatifs à la gouvernance de la banque et a approuvé ces derniers.

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

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

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

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

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

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

Planification stratégique

Au moins une réunion du conseil par année est consacrée à la planification stratégique. En 2013, le conseil a tenu deux séances consacrées à la planification stratégique et a approuvé la stratégie globale de la banque. Tout au long de l'année, le conseil fait ce qui suit :

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

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

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

Évaluation des risques

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

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

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

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la démarche de la banque en matière de gestion des risques, se reporter à la rubrique « Gestion du risque » qui commence à la page 60 du rapport annuel 2013 de la banque affiché sur le site Web de la banque et à www.sedar.com.

Systèmes de contrôles internes et de gestion de l'information

Le conseil est chargé d'exercer une supervision en ce qui a trait à l'intégrité et l'efficacité des systèmes d'information et de contrôles internes de la banque, y compris les contrôles à l'égard de la présentation de l'information financière. En mars 2013, le conseil a approuvé la politique de contrôle interne modifiée de la banque, aux termes de laquelle le service d'audit interne de la banque est chargé de garantir l'intégrité des procédures et contrôles internes de la banque. La banque a adopté des procédures de diligence raisonnable et d'autres procédures permettant de garantir que toutes les informations importantes sont incluses dans ses états financiers.

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

- aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de supervision en ce qui a trait aux systèmes de contrôles internes et d'information de la banque;
- supervise le travail accompli pour ce qui est de la définition, de la documentation et de l'évaluation de contrôles clés à l'égard de la présentation de l'information financière afin d'assurer l'exhaustivité et l'exactitude des attestations de la banque exigées en vertu de l'article 404 de la loi Sarbanes-Oxley et du Règlement 52-109;
- rencontre à huis clos l'auditeur en chef, le chef des affaires financières et le chef de la conformité et de la réglementation lors de chaque réunion;
- reçoit de la direction et du service d'audit interne des rapports portant sur la conception et l'efficacité du fonctionnement des contrôles internes de la banque ainsi que sur toute lacune importante de ces derniers;
- surveille la mise en place par la direction de procédures pour la réception, la conservation et la résolution des plaintes que reçoit la banque au sujet de la comptabilité ou de questions relatives à l'audit, et approuve ces procédures, dans le cadre de la politique et de la procédure sur le signalement de la banque.

Communication de l'information

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

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

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

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

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

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

Les clients qui ont des questions ou des plaintes doivent d'abord s'adresser au directeur de leur succursale. Les questions ou les plaintes auxquelles celui-ci ne peut donner suite peuvent être acheminées au bureau du président (dont les coordonnées figurent sur la couverture arrière de la présente circulaire de sollicitation de procurations). Les questions non résolues peuvent être adressées à l'ombudsman de la banque, qui traite avec impartialité toutes les questions soumises et qui a le pouvoir de faire des recommandations relativement à toutes les décisions en matière de services aux particuliers et aux petites entreprises.

Planification de la relève et développement du leadership

Pour réussir constamment, la banque doit compter sur des leaders hautement compétents qui mènent à bien sa stratégie et qui produisent des résultats supérieurs, aujourd'hui et demain. Grâce à une présence internationale dans plus de 55 pays, nous avons une chance unique de découvrir et de nourrir le talent partout dans le monde. La banque a en place un processus rigoureux lui permettant de trouver à l'échelle internationale des effectifs clés ayant la capacité d'occuper des postes plus importants au sein de l'organisation, ainsi que l'ambition et l'engagement requis pour le faire. Les membres de la haute direction s'emploient à améliorer notre bassin de leadership en l'approfondissant et en le diversifiant davantage, ainsi qu'en déployant plus efficacement nos leaders dans l'ensemble de la banque.

Au cours des deux derniers exercices, la planification de la relève au sein de la banque a été centrée sur la transition du leadership des hauts dirigeants, ce qui s'est soldé par le départ à la retraite planifié de Rick Waugh en janvier 2014 et par la nomination de Brian Porter au poste de président et chef de la direction avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2013. Au cours du dernier exercice, le comité des ressources humaines a discuté, avec la direction et à huis clos, des plans de relève et de la stratégie en matière de leadership de la banque lors de toutes les réunions qu'il a tenues, sauf une. Il a également approuvé des modifications apportées à d'autres postes de hauts dirigeants de la banque au cours du dernier exercice, notamment ceux de chef de groupe, Opérations internationales, de chef, Gestion du risque et de chef des ressources humaines.

En outre, le conseil a en place un plan d'urgence au cas où le poste de président et chef de la direction deviendrait vacant de façon imprévue, qui vise à atténuer le risque commercial et à assurer une exploitation prudente continue de la banque.

Le conseil surveille la stratégie en matière de leadership de la banque de concert avec le comité des ressources humaines. Un cadre supérieur de la banque est chargé de la gestion de cette stratégie, notamment de diriger la marche suivie pour renforcer les capacités de leadership de la banque sous-tendant un rendement opérationnel élevé et durable. Le comité des ressources humaines examine régulièrement l'efficacité de la stratégie en matière de leadership qui s'applique aux hauts dirigeants ainsi que le rendement, les qualifications, l'expérience et les compétences de tous les membres de la haute direction. Ce comité soumet également à l'approbation du conseil des recommandations concernant la nomination de cadres dirigeants, et évalue régulièrement les candidats aux postes de cadre dirigeant, soit le poste de président et chef de la direction et les postes de niveau inférieur. Le président du conseil est en outre chargé de surveiller, en siégeant au comité des ressources humaines, les plans de relève qui visent les principaux hauts dirigeants.

Il existe une corrélation étroite entre la stratégie en matière de leadership de la banque et notre stratégie d'inclusion et de diversité globale qui comprend une combinaison de politiques, de programmes et de pratiques, officiels et officieux, portant sur la diversité et visant à promouvoir la diversité des effectifs et à en tirer parti. Plus particulièrement, nous mettons l'accent sur l'avancement des femmes lors de l'exécution de notre stratégie en matière de leadership ainsi que de nos processus de planification relatifs au leadership, et tout ce que nous faisons est en fonction du prisme de la diversité (y compris le prisme des genres). La banque établit également une cible pour l'ensemble de ses secteurs d'activités relativement à l'embauche de femmes aux postes de vice-président ou à des postes de niveau supérieur, qui figure sur le tableau de bord équilibré de chaque vice-président à la direction et titulaire d'un poste de niveau supérieur, y compris le président et chef de la direction.

Démarche à l'égard des questions de gouvernance

Les politiques en matière de gouvernance de la banque sont examinées chaque année dans le contexte des modifications apportées à la réglementation et des pratiques émergentes aux fins d'amélioration de la gouvernance de la banque. Le conseil approuve les politiques chaque année. Le comité de gouvernance est chargé de ce qui suit :

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

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

Le conseil a délégué la fonction de surveillance du principal régime de la banque, le RRBS, à l'un de ses comités. Avant le 6 décembre 2013, cette responsabilité de surveillance incombeait au comité de gouvernance et du régime de retraite; par la suite, elle a été assignée au comité des ressources humaines, qui a délégué, à son tour, certaines obligations fiduciaires à l'égard de ce régime au comité d'administration du régime de retraite et de placement (le « CARRP »). Le CARRP compte parmi ses membres le président et chef de la direction, le chef de l'exploitation, le chef des affaires financières, le chef, Gestion du risque, la chef des ressources humaines, ainsi que des membres indépendants (qui ne font pas partie du personnel de la banque). Le CARRP donne régulièrement des comptes rendus sur le RRBS au comité des ressources humaines. Ces comptes rendus décrivent en détail la stratégie de placement et le rendement. Le comité des ressources humaines examine les modifications proposées du RRBS et, s'il les juge acceptables, il recommande leur approbation au conseil. Les régimes de retraite parrainés par la banque sont tous administrés conformément aux lois locales et aux pratiques applicables. Chaque année, le comité des ressources humaines reçoit de la direction un rapport sur la gouvernance globale des régimes de retraite, qui fournit des détails sur les régimes de retraite de la banque. La gouvernance des régimes de la banque comprend la supervision par les organismes de réglementation, dont l'organisme de réglementation de la banque, le BSIF, ainsi que l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite.

Composition et structure du conseil

Les actionnaires élisent les administrateurs chaque année pour un mandat d'un an. Les actionnaires votent pour chacun des administrateurs. Le comité de gouvernance examine régulièrement la composition du conseil afin de s'assurer que le conseil est composé d'une majorité de résidents canadiens et qu'il possède les compétences, l'indépendance et les connaissances financières nécessaires pour pouvoir s'acquitter de son mandat et former quatre comités permanents (dont trois doivent se composer exclusivement d'administrateurs indépendants et dont un doit se composer uniquement d'administrateurs non-dirigeants). Bien que le comité tienne compte du genre, des origines ethniques, de la représentation géographique et d'autres caractéristiques personnelles qui contribuent à la diversité des membres du conseil, ce sont les compétences, l'expérience et l'intégrité qui sont les critères les plus importants dans l'évaluation de ce qu'un candidat pourrait apporter et contribuer au conseil. En septembre 2013, le comité a approuvé l'adoption d'une politique de diversité au sein du conseil, ce qui est un signe concret de l'importance qu'accorde le conseil à la diversité, y compris de la diversité du genre, lors de l'évaluation de candidats potentiels aux postes d'administrateur. Dans le cadre de son engagement envers la diversité au sein du conseil, le conseil a également adhéré à l'Accord Catalyst. Le conseil respecte déjà les engagements pris aux termes de cet Accord, étant donné qu'au moins 25 % de ses membres sont des femmes depuis les trois dernières années. Le comité de gouvernance soumet à l'approbation du conseil des recommandations quant à la composition de ce dernier.

Tous les administrateurs dressent la liste de leurs aptitudes et compétences respectives, puis le comité de gouvernance évalue les compétences répertoriées des administrateurs, dans le cadre de l'acquittement de ses responsabilités globales en matière de planification de la relève au sein du conseil. Cette information sert à évaluer la composition générale du conseil. L'an dernier, le comité

de gouvernance a approuvé une nouvelle grille de compétences dont se servira le conseil pour mieux cerner les domaines d'expérience des administrateurs actuels, ainsi que les compétences qu'ils doivent avoir lors de l'évaluation de candidats éventuels aux postes d'administrateur et de la planification de la relève au sein du conseil. Même si le comité de gouvernance tient une grille plus détaillée indiquant les domaines d'expérience générale, la formation, les compétences langagières et la familiarité des administrateurs avec les régions où la banque exerce ses activités, la grille suivante fait état des domaines d'expérience répertoriés des candidats aux postes d'administrateur. Tous les administrateurs possèdent une vaste expérience en leadership et en formation de stratégies. Outre ces compétences essentielles, chaque administrateur a indiqué les quatre domaines d'expérience clés suivants, que le comité de gouvernance a examinés et approuvés à la lumière des exigences applicables des comités :

	G.E. Babatz	R.A. Brennenman	C.J. Chen	C.H. Dallara	D.A. Dodge	N.A. Everett	J.C. Kerr	J.T. Mayberry	T.C. O'Neill	B.J. Porter	A.W. Regent	I.V. Samarasekera	S.L. Segal	P.D. Sobej	B.S. Thomas
Domaines d'expérience clés															
Comptabilité/audit									X		X			X	
Marchés financiers	X	X	X		X					X	X		X		
Finances		X			X	X			X	X	X	X		X	X
Services financiers	X		X	X		X		X	X	X			X		X
Gouvernance			X	X		X	X	X				X		X	X
Ressources humaines		X				X	X	X			X	X			X
Politique publique	X		X	X	X		X					X	X		
Gestion du risque	X	X		X	X		X	X	X	X			X	X	

À la fin de l'exercice, il y avait 15 membres du conseil, notamment des dirigeants d'entreprises et des personnalités en vue du monde des affaires et de la collectivité actifs à l'échelle régionale, nationale et internationale. Ils apportent à la banque une somme considérable d'expérience et reflètent la clientèle diversifiée et la présence à l'échelle internationale de la banque.

Nous proposons 14 candidats aux postes d'administrateur aux fins d'élection par les actionnaires à l'assemblée qui aura lieu le 8 avril 2014. M. Waugh ne présentera plus sa candidature afin d'être réélu en 2014 puisqu'il a pris sa retraite de la banque et du conseil au 31 janvier 2014. M. Mayberry se retire du conseil à la levée de l'assemblée annuelle de 2014. La durée moyenne du mandat des administrateurs actuels qui se portent candidats aux postes d'administrateur est de 7,9 ans. Le conseil est d'avis que les antécédents, les expériences et l'expertise des candidats aux postes d'administrateur lui permettront de s'acquitter efficacement de ses responsabilités et de superviser la gestion des affaires internes de la banque.

Nos politiques en matière de gouvernance recommandent que le conseil compte de 12 à 18 administrateurs, tandis que la Loi sur les banques exige qu'il en compte au moins sept, dont au moins les deux tiers ne peuvent faire partie du même groupe. Compte tenu de la diversité des compétences des candidats proposés, le conseil estime que 14 candidats aux postes d'administrateur est un nombre adéquat. La taille proposée du conseil permet d'avoir l'expertise requise au sein de ses comités, d'attribuer les responsabilités de manière appropriée et de favoriser des discussions ouvertes et animées lors des réunions. Le conseil doit approuver toute diminution ou augmentation du nombre de ses membres.

Politique en matière de vote majoritaire

La banque a adopté une politique en matière de vote majoritaire en 2005. En vertu des politiques en matière de gouvernance de la banque, tout candidat à un poste d'administrateur pour qui le nombre d'abstentions est supérieur au nombre de voix exprimées en faveur de son élection doit remettre sa démission du conseil après l'assemblée annuelle de la banque. Cette politique ne s'applique qu'aux élections par acclamation, soit les élections où le nombre de candidats aux postes d'administrateur est égal au nombre d'administrateurs à élire. Les démissions sont généralement acceptées. Le comité de gouvernance peut décider qu'il existe des circonstances atténuantes justifiant le maintien en fonction de l'administrateur au sein du conseil et peut faire une recommandation en ce sens au conseil.

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

Limites applicables à la durée du mandat des administrateurs

Nous sommes d'avis que la composition du conseil devrait refléter un équilibre entre l'expérience et les connaissances des affaires de la banque, le renouvellement, les nouvelles perspectives et l'expérience adéquate. En décembre 2010, le conseil a approuvé de nouvelles limites applicables à la durée du mandat des administrateurs qui ont pris effet le 1^{er} avril 2011. Depuis cette date, les administrateurs existants doivent prendre leur retraite à l'expiration d'un mandat de 10 ans ou, s'il est antérieur, à leur 70^e anniversaire; toutefois, un administrateur qui remplit son mandat depuis moins de 10 ans lorsqu'il atteint 70 ans verra son mandat prolongé de sorte qu'il ait été

administrateur pendant au moins 10 ans au moment de prendre sa retraite. Les administrateurs élus après le 1^{er} avril 2011 doivent prendre leur retraite à leur 70^e anniversaire ou, si elle est antérieure, à l'expiration d'un mandat de 15 ans; toutefois, l'administrateur qui remplit son mandat depuis moins de 10 ans lorsqu'il atteint l'âge de 70 ans verra son mandat prolongé de sorte qu'il ait été administrateur pendant au moins 10 ans au moment de prendre sa retraite. Comme nous l'avons indiqué à la rubrique « Activités des comités » à la page 77, le conseil a également adopté des limites applicables à la durée du mandat des présidents des comités du conseil en 2012. Les limites applicables à la durée du mandat des administrateurs ne garantissent pas la durée du mandat d'un administrateur; elles établissent plutôt la période maximale durant laquelle les administrateurs peuvent présenter leur candidature afin d'être réélus. La banque est d'avis que ces limites, les évaluations de l'indépendance des administrateurs ainsi que les procédures d'évaluation du conseil permettent, collectivement, au conseil d'examiner sa composition et d'assurer que des candidats efficaces et à l'esprit indépendant sont proposés à l'élection par les actionnaires.

Démission

En vertu des politiques en matière de gouvernance de la banque, un administrateur dont les fonctions principales changent doit remettre sa démission au conseil afin de permettre à ce dernier d'examiner l'incidence de la modification sur sa composition. Un administrateur sera également réputé avoir démissionné s'il siège au conseil parce qu'il occupait un poste de dirigeant de la banque, qu'il a cessé d'être dirigeant de la banque et qu'on ne lui a pas demandé de continuer à siéger au conseil à titre personnel. L'an dernier, M. Paul Sobey, président et chef de la direction d'Empire Company Limited, a annoncé qu'il prendrait sa retraite en décembre 2013. Après avoir examiné cette question et sur recommandation du comité de gouvernance, le conseil a demandé à M. Sobey de continuer de siéger en tant qu'administrateur de la banque. M. Waugh s'est retiré du conseil le 31 janvier 2014 après son départ à la retraite en tant que président adjoint de la banque. En outre, M. Mayberry se retirera du conseil à la levée de l'assemblée annuelle de 2014.

Indépendance des administrateurs

Nous nous faisons un devoir de nous conformer à l'ensemble des lois, règles et règlements applicables se rapportant au statut de nos administrateurs. La banque définit un administrateur qui n'a pas de relation importante directe ou indirecte avec la banque comme étant indépendant. Le conseil a approuvé les normes d'indépendance des administrateurs, aux termes desquelles il peut déterminer si les administrateurs ont des relations importantes avec la banque. Les normes d'indépendance des administrateurs sont fondées sur le *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)* pris en vertu de la Loi sur les banques, les règles des ACVM et les règles en matière de gouvernance de la NYSE. Le conseil a approuvé les modifications apportées à ses normes d'indépendance des administrateurs l'an dernier, à la lumière des modifications des règles en matière de gouvernance de la NYSE. Chaque année :

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

Sur recommandation du comité de gouvernance et du régime de retraite, le conseil a déterminé qu'au 6 décembre 2013, Brian J. Porter et Richard E. Waugh étaient les seuls administrateurs considérés comme non indépendants, en raison du poste de président et chef de la direction et de président adjoint qu'ils occupaient respectivement. MM. Porter et Waugh sont également membres du groupe de la banque du fait qu'ils occupent des postes de dirigeants. M. Waugh s'est retiré du conseil le 31 janvier 2014.

Autrement dit, 13 des 14 administrateurs actuels (soit 92,9 %) sont indépendants, dont le président du conseil.

Le conseil prend également les mesures qui s'imposent pour pouvoir fonctionner de manière autonome de la direction. Les membres indépendants du conseil ont délibéré à huis clos lors de chaque réunion du conseil tenue durant l'exercice 2013.

Président du conseil non-dirigeant

Nous avons un président du conseil non-dirigeant depuis 2004. Le fait de séparer les rôles de chef de la direction et de président du conseil permet de nous assurer que le conseil est dirigé de façon indépendante. Notre président du conseil non-dirigeant, M. John T. Mayberry, a été nommé à ce poste avec prise d'effet le 3 mars 2009. Il se retirera du conseil à la levée de l'assemblée annuelle de 2014, ce qui s'inscrit dans le cadre de la stratégie de planification de la relève du conseil. Le conseil s'est engagé à avoir un président non-dirigeant. Après l'assemblée annuelle du 8 avril 2014, M. Thomas C. O'Neill sera le président non-dirigeant du conseil, sous réserve de sa réélection au poste d'administrateur. M. O'Neill cessera de présider le comité d'audit et de révision à ce moment-là et le conseil nommera M. Paul Sobey à titre de président de ce comité, sous réserve de sa réélection au poste d'administrateur. Le président a le mandat suivant :

- diriger le conseil dans l'accomplissement de ses fonctions avec efficacité et efficience, et de manière indépendante de la direction;
- s'assurer que le conseil dispose de ressources adéquates pour remplir ses obligations en matière de prise de décisions;
- planifier et organiser les activités du conseil en consultant le président et chef de la direction;
- voir à ce que les fonctions déléguées aux comités soient remplies et qu'il en soit fait rapport au conseil;
- veiller à ce que les administrateurs indépendants aient suffisamment d'occasions de se réunir et de discuter des questions en l'absence de la direction lors des réunions ordinaires du conseil;
- présider les séances du conseil indépendant;
- rencontrer chaque administrateur afin qu'il puisse donner des commentaires sur ses pairs;

- participer au programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs et au programme de formation continue à l'intention de tous les administrateurs;
- donner au président et chef de la direction et aux autres dirigeants des conseils relativement à toutes les questions ayant trait aux intérêts du conseil et aux relations entre la direction et le conseil;
- agir en tant que ressource auprès du président et chef de la direction pour toute question importante liée à la stratégie, à la conduite des activités et à la gouvernance;
- formuler des commentaires au comité de gouvernance à l'égard des plans de relève pour le poste de président du conseil;
- surveiller, en siégeant au comité des ressources humaines, les plans de relève qui sont en place à l'intention des principaux hauts dirigeants;
- rencontrer les représentants des organismes de réglementation de la banque, au besoin, les actionnaires et d'autres parties intéressées pour le compte du conseil.

M. Mayberry est actuellement membre des quatre comités du conseil.

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

Description des postes d'administrateur

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

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

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

Attentes vis-à-vis des administrateurs

On s'attend à ce que les administrateurs exercent un jugement d'affaires indépendant et adoptent un comportement qu'ils estiment raisonnablement être dans l'intérêt de la banque relativement à toutes les mesures prises par le conseil. Chaque administrateur aide le conseil à s'acquitter de son mandat, qui consiste à superviser la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la banque, à maintenir sa vigueur et son intégrité et à en assurer la gérance. Chaque administrateur doit faire ce qui suit :

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

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

Rémunération des administrateurs

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

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

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

En octobre 2013, le conseil a approuvé une augmentation de ses lignes directrices concernant l'actionnariat, qui exigent dorénavant que les administrateurs détiennent des actions ordinaires de la banque et/ou des UADA d'une valeur minimale de 500 000 \$. Les administrateurs disposent de cinq ans à compter du 1^{er} novembre 2013 ou de la date de leur nomination, selon le cas, pour respecter les lignes directrices en vigueur. En octobre 2013, le conseil a également approuvé une hausse de la rémunération spéciale des administrateurs (qui doit être reçue sous forme d'actions ordinaires de la banque ou d'UADA), qui a été fixée à 10 000 \$, afin d'harmoniser davantage la rémunération des administrateurs avec celle que touchent leurs homologues du groupe de référence de la banque.

Dix des 13 candidats indépendants proposés à l'élection aux postes d'administrateur satisfont déjà aux lignes directrices concernant l'actionnariat. M. Porter est également assujetti aux exigences concernant l'actionnariat applicables aux hauts dirigeants (et y satisfait). Huit des 13 administrateurs qui se portent à nouveau candidats aux postes d'administrateur (sauf M. Porter) reçoivent la totalité de leur rémunération sous forme d'UADA. MM. Waugh et Porter ne reçoivent aucune rémunération à titre d'administrateurs. De plus amples renseignements sur la rémunération des administrateurs sont donnés à la rubrique « Rémunération des administrateurs » qui commence à la page 15 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Mise en candidature des administrateurs

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

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

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

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| – comptabilité/audit | – ressources humaines |
| – marchés financiers | – leadership |
| – finances | – politique publique |
| – services financiers | – gestion du risque |
| – gouvernance | – formation stratégique |

Le comité tient une liste périodiquement mise à jour des candidats potentiels aux postes d'administrateur, et a recours aux services de conseillers externes, au besoin, pour qu'ils l'aident à repérer des candidats possédant les compétences et l'expérience appropriées. Les membres actuels du conseil sont invités à recommander des candidats qui figureront sur la liste. Les politiques en matière de gouvernance du conseil énoncent certaines qualités que le conseil recherche lorsqu'il évalue des candidats potentiels, notamment les suivantes : intégrité, honnêteté et capacité de susciter la confiance du public; capacité de consacrer suffisamment de temps au conseil et aux comités, et importance du rôle joué au sein d'un secteur d'activité, d'une institution ou d'une profession. Lorsqu'il évalue des candidats potentiels aux postes d'administrateur, le comité estime que le conseil devrait se composer d'administrateurs hautement qualifiés provenant de divers milieux, qui sont familiers avec les régions où la banque exerce ses activités, reflètent le bassin de candidats disponibles possédant l'expertise et les compétences requises et font preuve d'un jugement commercial sage et indépendant. Dans le cadre de ce processus d'évaluation, le comité et le conseil tiennent compte de certains critères en matière de diversité dont le genre, l'âge ainsi que l'origine ethnique et géographique. Le comité a officialisé cette démarche cette année en approuvant une politique sur la diversité au sein du conseil. Le conseil a également adhéré à l'Accord Catalyst, qui lance un appel à l'action aux sociétés canadiennes afin qu'elles augmentent la représentativité globale des femmes au sein des conseils d'administration des 500 sociétés classées par le Financial Post pour la porter à 25 % d'ici 2017. Les sociétés qui adhèrent à l'Accord s'engagent à fixer un objectif interne quant à la représentativité des femmes au sein de leur conseil d'administration et à l'atteindre d'ici 2017 (et à en faire part à Catalyst sur une base confidentielle), à dresser une liste de femmes pouvant pourvoir les sièges du conseil d'administration et à accepter d'être publiquement reconnues comme un leader dans ce domaine. Le conseil s'est déjà acquitté des obligations qui lui incombent aux termes de l'Accord Catalyst, puisqu'au moins 25 % des membres de son conseil d'administration sont des femmes depuis les trois dernières années.

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

Postes d'administrateur auprès d'autres sociétés ouvertes

Afin qu'un administrateur soit en mesure de consacrer le temps et l'attention nécessaires aux affaires de la banque, les politiques en matière de gouvernance du conseil prévoient des lignes directrices concernant l'occupation d'un poste d'administrateur auprès d'autres sociétés ouvertes. Ces lignes directrices, dont le comité de gouvernance doit tenir compte au moment d'évaluer les postes d'administrateur occupés auprès d'autres sociétés ouvertes par des candidats potentiels à des postes d'administrateur ou des administrateurs existants, sont les suivantes :

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

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

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

Chaque année, le conseil examine les conflits d'intérêts potentiels et les cas où des administrateurs actuels siègent ensemble à d'autres conseils. Aux termes des politiques en matière de gouvernance de la banque, au plus deux administrateurs peuvent siéger au conseil de la même société ouverte sans le consentement du comité de gouvernance et du régime de retraite. À la fin de l'exercice 2013, seuls deux administrateurs de la banque siégeaient ensemble au conseil d'une société ouverte.

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

Comités du conseil

Composition des comités

Chaque administrateur non-dirigeant est tenu d'être membre d'au moins un comité. À l'heure actuelle, tous les administrateurs (sauf M. Babatz, qui a été nommé le 28 janvier 2014) sont membres d'au moins un comité permanent, et tous les présidents des comités siègent à un autre comité. Les présidents des trois autres comités et le président non-dirigeant du conseil sont membres du comité de direction et d'évaluation des risques. Dix administrateurs siègent actuellement à deux comités ou plus. S'il est élu, M. Babatz sera nommé membre des comités du conseil en avril 2014. Il y a une rotation périodique des membres au sein des comités. Les critères que chacun des quatre comités doit respecter quant à sa composition sont définis dans la charte respective du comité. La composition des comités respecte toutes les lignes directrices sur la gouvernance des ACVM, les règles en matière de gouvernance applicables de la NYSE pour l'indépendance des administrateurs, les dispositions de la Loi sur les banques visant les administrateurs membres d'un groupe et la ligne directrice du BSIF intitulée *Gouvernance d'entreprise*.

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

Les quatre comités du conseil se composent exclusivement d'administrateurs indépendants.

Le tableau suivant présente les membres actuels de nos comités :

■ Membre ☰ Expert financier désigné

	AUDIT ET RÉVISION	GOUVERNANCE	DIRECTION ET ÉVALUATION DES RISQUES	RESSOURCES HUMAINES
Ronald A. Brenneman			■ (président)	■
C.J. Chen		■		
Charles H. Dallara*	■			
David A. Dodge			■	
N. Ashleigh Everett		■ (présidente)	■	
John C. Kerr			■	■ (président)
John T. Mayberry**	■	■	■	■
Thomas C. O'Neill ☰	■ (président)		■	
Aaron W. Regent	■	■		
Indira V. Samarasekera		■		■
Susan L. Segal	■	■		
Paul D. Sobey ☰ ***	■	■		
Barbara S. Thomas	■			■

* M. Dallara s'est joint au conseil le 23 septembre 2013. Il a assisté à une réunion conjointe du comité de la direction et de l'évaluation du risque et du comité des ressources humaines sur invitation et aux fins d'information.

** M. Mayberry – président du conseil

*** S'il est réélu, M. Sobey sera nommé président du comité d'audit et de révision avec prise d'effet à la levée de l'assemblée annuelle.

**** M. Porter est administrateur non indépendant et ne siège à aucun comité du conseil. M. Babatz sera nommé membre des comités du conseil en avril 2014.

Activités des comités

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

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

Chaque comité examine sa charte une fois l'an afin de s'assurer qu'elle reflète adéquatement les pratiques exemplaires et les exigences réglementaires applicables et il fait part des résultats de cet examen au comité de gouvernance. Le conseil approuve toutes les modifications apportées aux chartes des comités. La charte du comité d'audit et de révision, celle du comité de direction et d'évaluation des risques et celle du comité des ressources humaines comprennent les compétences particulières que doivent posséder les membres de ces comités, qui reflètent les domaines d'expérience particuliers que devraient avoir les administrateurs pour pouvoir y siéger.

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

Orientation et formation continue au sein du conseil

Le comité de gouvernance est chargé de veiller à ce que tous les administrateurs :

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

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

- reçoivent une trousse d'orientation qui explique les exigences juridiques importantes, les règlements administratifs de la banque, les fonctions et responsabilités des administrateurs ainsi que les principales politiques et procédures de la banque et du conseil, qui donne un aperçu des unités fonctionnelles et des organigrammes principaux de la banque et qui renferme des exemplaires des documents d'information publics de la banque;
- reçoivent un livre d'information sur la gouvernance de la banque, qui renferme des renseignements portant sur la gouvernance, les obligations et responsabilités des administrateurs, du conseil et de ses comités, la Loi sur les banques et les autres exigences juridiques applicables, les opérations d'initiés et le Code d'éthique de la Banque Scotia;
- rencontrent le président et chef de la direction, les responsables des fonctions de contrôle ainsi que d'autres membres de la direction tout au long de l'exercice;
- peuvent, sur invitation, assister aux réunions des autres comités aux fins de formation, ou demander des copies des procès-verbaux des réunions des comités (à chaque réunion du conseil, tous les administrateurs reçoivent des présidents des comités des comptes rendus verbaux des délibérations des comités). Au cours de l'exercice 2013, aux fins de formation et d'information. M. Dallara a assisté à une réunion conjointe du comité de direction et d'évaluation des risques et du comité des ressources humaines sur invitation.

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

Sur une base permanente, la banque :

- veille à ce que les administrateurs aient accès en temps opportun aux documents et à l'information leur permettant de s'acquitter correctement de leurs responsabilités;
- met à la disposition des administrateurs un système de transmission par voie électronique facilitant la diffusion rapide de l'information, des renseignements publics, des articles d'intérêt et d'autres documents pertinents entre les réunions;
- tient des séances d'information continue à l'intention les administrateurs, qui portent sur les aspects importants, spécialisés ou complexes des activités commerciales;
- encourage les administrateurs à assister aux réunions des comités aux fins de formation, avant leur nomination au sein de ces comités. En 2013, M. Dallara a été invité à assister à une réunion conjointe du comité de direction et d'évaluation des risques et du comité des ressources humaines;
- organise au moins une réunion du conseil à l'extérieur du bureau afin de mettre les administrateurs au courant des activités régionales et internationales, ce qui comprend des visites des bureaux de la banque situés à divers endroits et des réunions avec les cadres dirigeants locaux;
- en 2013, les membres du conseil se sont réunis en Nouvelle-Écosse, dans le cadre de l'assemblée annuelle des actionnaires, et à Bogota, en Colombie, où ils ont rencontré des administrateurs, des dirigeants et des clients locaux;
- invite les administrateurs à lui faire des suggestions de thèmes et des questions sur lesquels ils aimeraient recevoir une formation, un exposé ou un rapport.

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

Au cours de l'exercice 2013, les administrateurs ont participé à des séances de formation et/ou reçu de la documentation sur les sujets énumérés ci-après.

SÉANCES DE FORMATION	DATE	CONSEIL/COMITÉ
Services bancaires et marchés mondiaux Séance de formation donnée par la division Services bancaires et marchés mondiaux sur la mise en œuvre de son plan stratégique ainsi que l'incidence des nouvelles initiatives réglementaires sur les activités de négociation de la banque	décembre 2012	conseil
Survol du portefeuille Séances de formation données par la Gestion du risque global sur divers portefeuilles de la banque liés, notamment, aux secteurs des services financiers, de l'aérospatiale et des transports, aux secteurs des télécommunications et des médias, au secteur minier, au secteur automobile, au secteur immobilier ainsi qu'aux secteurs de la consommation et des soins de santé	toutes les réunions du CDER tenues en 2013	CDER
Gestion du risque Rapports sur la gestion du risque trimestriels portant, notamment, sur le risque de crédit, le risque de marché, le risque opérationnel, le risque lié aux essais dans des conditions critiques et le risque lié aux capitaux	trimestriels	conseil
Trésorerie du groupe Séance de formation donnée par la Trésorerie du groupe sur les programmes de financement de la banque, y compris la dépendance de la banque à l'égard du financement de gros en dollars américains	janvier 2013	conseil
Gestion du patrimoine mondiale Séance de formation donnée sur le modèle d'affaires de la division Transactions bancaires mondiales de la banque, y compris sa valeur stratégique, les tendances du segment clientèle ainsi que le contexte commercial entourant les forces du marché externe et la réforme de la réglementation	mars 2013	conseil
Aperçu économique général Séance de mise à jour donnée par l'économiste en chef de la banque	mars 2013	conseil
Réseau canadien – Services bancaires aux entreprises Séance de mise à jour donnée par la direction du Réseau canadien sur la filiale de la banque Roynat Inc., de même que sur l'entreprise de crédit-bail de la banque	mai 2011	conseil
Mise à jour au sujet de la réglementation du BSIF Séance de mise à jour donnée par la Conformité sur diverses questions d'ordre réglementaire, dont la conformité, la gestion du risque et la gouvernance, ainsi que sur certains sujets d'intérêt	toutes les réunions du CAR tenues en 2013	CAR
Services bancaires et marchés mondiaux Séance de mise à jour donnée sur les services bancaires d'investissement ainsi que sur les activités et les stratégies de Scotia Waterous	mai 2013	conseil
Relations avec les investisseurs Séance de mise à jour donnée par les Relations avec les investisseurs sur le profil des actionnaires, le programme des relations avec les investisseurs, les questions clés concernant les investisseurs, les analystes et les agences de notation de la banque	juin 2013	conseil
Transactions de change et métaux précieux Séance de formation donnée sur les transactions de change et l'entreprise des métaux précieux de la banque	août 2013	conseil
Aperçu économique général Séance de formation donnée par l'économiste en chef de la banque	août 2013	conseil
Cybersécurité Séance de formation donnée sur les systèmes de cybersécurité de la banque, les initiatives portant sur la cybersécurité ainsi que l'opinion de la direction sur les risques émergents dans ce domaine	septembre 2013	conseil
Réseau canadien – Cartes de crédit Séance de formation donnée par la direction du Réseau canadien sur sa stratégie relative aux cartes de crédit, les initiatives en matière de produits de même que les centres d'intérêt futurs	décembre 2013	conseil

Légende :

CDER – comité de direction et d'évaluation des risques

CAR – comité d'audit et de révision

Evaluations de rendement

Efficacité du conseil

Le comité de gouvernance, de concert avec le président du conseil, évalue annuellement l'efficacité et l'apport du conseil dans un effort pour chercher continuellement des façons d'améliorer son rendement. Cette évaluation comporte trois volets :

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

Le conseil examine les outils d'évaluation et la fréquence des évaluations chaque année, et les met à jour, au besoin, en fonction de l'évolution des règles et des pratiques, de même que des modifications apportées aux mandats du conseil et aux chartes des comités. Le comité de gouvernance a recommandé, et le conseil a approuvé, un questionnaire d'autoévaluation révisé cette année, qui permettra au comité de mieux suivre les opinions des administrateurs ainsi que les tendances qui se sont dessinées relativement à des questions concernant les activités et l'efficacité du conseil.

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

ÉVALUATION	ÉVALUATEUR		
	PRÉSIDENT DU CONSEIL	PRÉSIDENT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE	ADMINISTRATEURS
Rendement du conseil	✓		✓
Rendement des comités			Membres de chacun des comités
Rendement du président du conseil			✓
Rendement des présidents des comités			Membres de chacun des comités
Rendement de chaque administrateur (y compris les autoévaluations)	✓	✓	✓

Chaque année, tous les membres du conseil remplissent un questionnaire détaillé d'autoévaluation de la gouvernance, dont le contenu est établi par le comité de gouvernance. Le secrétaire adjoint résume les résultats de l'autoévaluation, sans attribuer de propos ou commentaires à un administrateur en particulier afin d'inciter tous les administrateurs à formuler des commentaires exhaustifs et francs sur tous les aspects des activités du conseil. Une fois ce rapport sommaire terminé, le président du comité de gouvernance :

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

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

En plus de fournir des renseignements inestimables sur les efforts que le conseil doit déployer pour améliorer son rendement, le processus encourage la discussion sur les initiatives en matière de gouvernance et de formation. Le président du comité de gouvernance est tenu d'élaborer un processus, par l'entremise du président du conseil, visant à suivre les progrès réalisés par le conseil quant à la résolution des problèmes révélés lors des autoévaluations des membres du conseil. Il doit notamment collaborer avec les présidents des autres comités, au besoin, pour donner suite aux problèmes soulevés et prendre les mesures qui s'imposent. Avec le consentement du président du conseil, le président et chef de la direction peut donner des commentaires aux hauts dirigeants sur les sujets abordés. En 2013, les résultats du processus d'évaluation annuel ont confirmé que le conseil et les comités avaient un bon rendement.

Rendement des cadres dirigeants

Le conseil estime que le succès de la structure de gouvernance de la banque est en grande partie tributaire de l'honnêteté, de la compétence et de la diligence de la direction. Le conseil est chargé d'embaucher, de garder à son service et, s'il y a lieu, de congédier le président et chef de la direction et de le remplacer. Le conseil a de nombreuses occasions, durant l'année, pour interagir officiellement et officieusement avec des hauts dirigeants potentiels, notamment lors des réunions du conseil et des comités, des séminaires de

formation, des dîners organisés par le conseil ainsi que des réunions du conseil tenues à l'extérieur de la banque. Le comité des ressources humaines, qui ne compte aucun chef de la direction actuel d'autres sociétés ouvertes, approuve les mandats qui définissent les rôles et les responsabilités des membres de la haute direction (y compris le président et chef de la direction). Le comité de direction et d'évaluation des risques approuve également le mandat du chef, Gestion du risque de la banque, tandis que le comité d'audit et de révision approuve le mandat du chef des affaires financières, de l'auditeur en chef ainsi que du chef de la conformité et de la réglementation de la banque. Chaque année, le comité mesure le rendement du président et chef de la direction par rapport au mandat et aux objectifs à court et à long terme préétablis de celui-ci. Le conseil examine cette évaluation ainsi que les évaluations du rendement d'autres membres de la haute direction qui figurent dans le rapport du comité sur la rémunération des membres de la haute direction faisant partie de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Code d'éthique

Le Code d'éthique de la Banque Scotia (le « Code d'éthique ») constitue un cadre de référence pour un comportement éthique qui repose sur la mission et les valeurs de la banque, ainsi que sur les lois et règlements applicables. Les dernières révision et approbation du Code d'éthique par le conseil ont eu lieu en octobre 2013. Le Code d'éthique s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés de la banque et des filiales de celle-ci.

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

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

- reçoit un rapport annuel portant sur la conformité au Code d'éthique, y compris des avis portant sur tout écart important aux normes qui y sont énoncées et sur les mesures correctives prises par la banque à cet égard;
- remet au conseil un rapport lui indiquant si des mécanismes pertinents et efficaces sont en place pour veiller au respect du Code d'éthique et faisant état des rapports qu'il reçoit sur les écarts importants et sur la réponse de la banque.

Les modifications apportées au Code d'éthique et les renonciations, le cas échéant, à l'égard des administrateurs et des membres de la haute direction doivent être approuvées par le conseil et communiquées conformément aux lois sur les valeurs mobilières applicables. Le Code d'éthique et les modifications qui y sont apportées sont affichés sur le site Web de la banque. Aucune dérogation n'a été autorisée au cours de l'exercice 2013.

Comme les administrateurs peuvent être assujettis à des normes différentes de celles qui s'appliquent aux dirigeants et aux employés, ou à des normes plus rigoureuses, ils doivent également respecter les modalités d'un addenda traitant expressément de questions les intéressantes. Cet addenda, qui porte sur des sujets comme les conflits d'intérêts, a été révisé et approuvé par le conseil pour la dernière fois en 2009. De temps à autre, un administrateur peut se trouver en situation de conflit d'intérêts lorsque certaines questions sont soumises au conseil. Le cas échéant, l'administrateur se déclarera en conflit d'intérêts, quittera la pièce et ne participera pas aux discussions et au vote portant sur cette question. Chaque année, les administrateurs doivent remplir un questionnaire dans lequel ils doivent indiquer leurs autres relations commerciales et les autres sociétés ou entités avec qui ils ont des liens. Les réponses fournies aident le conseil et la direction à cerner au préalable les situations de conflit d'intérêts. Le conseil respecte également toutes les exigences de la Loi sur les banques à l'égard des conflits d'intérêts.

Dans le cadre de son engagement à soutenir un environnement qui favorise une prise de décision éthique, le conseil voit à ce que les employés aient à leur disposition des mécanismes efficaces leur permettant de soulever des questions d'ordre éthique. En septembre 2013, le conseil a approuvé des modifications apportées à la politique et aux procédures de signalement de la banque. Cette politique prévoit une ligne directe d'appels sans frais et un site Web pris en charge par un tiers indépendant. Les employés peuvent utiliser l'un ou l'autre de ces mécanismes pour signaler de façon anonyme et confidentielle leurs préoccupations en matière de comptabilité et d'audit, leurs soupçons quant à une activité frauduleuse ou encore la violation des lignes directrices de la banque. S'ils le préfèrent, ils peuvent faire part de toute préoccupation entourant la présentation de l'information financière à leur supérieur ou à l'auditeur en chef de la banque ou signaler leurs préoccupations concernant la conformité avec la réglementation au groupe Conformité globale. La politique sur le signalement prévoit des processus visant à protéger les employés qui soulèvent de telles questions, qui fournissent de l'information ou encore qui participent à une enquête sur une fraude en valeurs mobilières ou des crimes connexes.

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

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

Communications avec les parties intéressées

Investisseurs	Les analystes financiers, les gestionnaires de portefeuilles et les autres investisseurs qui souhaitent obtenir de l'information financière concernant la banque sont priés de communiquer avec le service Relations avec les investisseurs, Affaires financières, à l'adresse suivante : La Banque de Nouvelle-Écosse 44 King Street West Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1 Téléphone 416 775-0798 Télécopieur : 416 866-7867 Courriel : investor.relations@scotiabank.com		
Administrateurs indépendants	Quiconque souhaite correspondre directement avec les administrateurs indépendants peut écrire à l'adresse suivante : Président du conseil d'administration La Banque de Nouvelle-Écosse 44 King Street West Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1		
Rémunération des membres de la haute direction	Les actionnaires qui souhaitent poser des questions ou formuler des commentaires à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction peuvent transmettre un courriel à executive.compensation@scotiabank.com. Ils peuvent également envoyer leurs questions ou commentaires à l'adresse suivante : Président du comité des ressources humaines du conseil d'administration La Banque de Nouvelle-Écosse 44 King Street West Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1		
Clients	Les clients qui ont des questions ou des plaintes doivent d'abord s'adresser au directeur de leur succursale. Les questions ou les plaintes auxquelles celui-ci ne peut donner suite peuvent être acheminées à l'adresse suivante : Bureau du président – Plaintes des clients La Banque de Nouvelle-Écosse 44 King Street West Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1 OU par téléphone au numéro suivant : 416 933-1780 ou 1 877 700-0044 (ligne sans frais) OU par courriel à l'adresse suivante : mail.president@scotiabank.com		
Actionnaires	Pour obtenir des renseignements sur un changement d'inscription d'actions, un changement d'adresse, les dividendes, les transferts successoraux ou la perte de certificats d'actions, ou pour demander que cessent des envois multiples, veuillez vous adresser à l'agent des transferts de la banque : <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Société de fiducie Computershare du Canada 100 University Avenue, 8th Floor Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1 Téléphone : 1 877 982-8767 Télécopieur : 1 888 453-0330 Courriel : service@computershare.com</td> <td style="width: 50%;">Coagent de transfert (États-Unis) Computershare Trust Company N.A. 250 Royall Street Canton, MA 02021, États-Unis Téléphone : 1 800 962-4284</td> </tr> </table>	Société de fiducie Computershare du Canada 100 University Avenue, 8th Floor Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1 Téléphone : 1 877 982-8767 Télécopieur : 1 888 453-0330 Courriel : service@computershare.com	Coagent de transfert (États-Unis) Computershare Trust Company N.A. 250 Royall Street Canton, MA 02021, États-Unis Téléphone : 1 800 962-4284
Société de fiducie Computershare du Canada 100 University Avenue, 8th Floor Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1 Téléphone : 1 877 982-8767 Télécopieur : 1 888 453-0330 Courriel : service@computershare.com	Coagent de transfert (États-Unis) Computershare Trust Company N.A. 250 Royall Street Canton, MA 02021, États-Unis Téléphone : 1 800 962-4284		

Rapports annuels et rapports trimestriels

Si vous êtes actionnaire inscrit et que vous souhaitez recevoir (ou continuer à recevoir) les états financiers intermédiaires et les rapports de gestion intermédiaires trimestriels par la poste au cours de 2014, vous devez cocher la case prévue à cette fin au bas de votre formulaire de procuration. Les autres actionnaires qui souhaitent recevoir ces documents doivent cocher la case prévue à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote. Si vous n'en faites pas la demande, les rapports trimestriels ne vous seront pas envoyés. Les résultats financiers sont annoncés par communiqué et les états financiers et les rapports de gestion sont disponibles sur le site Web de la Banque Scotia à www.banquescotia.com.

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