ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

13 avril 2021

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

VOTRE VOTE EST IMPORTANT

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

Banque Scotia

La Banque Scotia est un chef de file du secteur bancaire dans les Amériques.

Dans l'esprit de notre mission d'entreprise, « *pour l'avenir de tous* », nous contribuons à la réussite de nos clients, de leur famille et de leur collectivité en offrant des conseils et une vaste gamme de produits et de services.

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

QUAND

Le mardi 13 avril 2021
à 9 h (heure de l'Est)

OÙ

Par webémission en direct en ligne à
https://web.lumiagm.com/422842781

Compte tenu de l'incertitude que laisse planer la pandémie de COVID-19 et de l'importance que nous accordons à la santé et à la sécurité de nos employés, actionnaires, collectivités et autres parties prenantes, nous avons pris l'initiative de demander une ordonnance du tribunal qui nous permet de tenir notre assemblée annuelle par voie électronique. Nous estimons que cette ordonnance procure à nos parties prenantes un certain degré de certitude tout en soutenant l'engagement des actionnaires et en permettant à ces derniers d'assister à l'assemblée annuelle et d'exercer leur droit, d'y participer et d'y voter. L'assemblée annuelle se tiendra virtuellement par webémission en direct à https://web.lumiagm.com/422842781. Nous vous encourageons à exercer les droits de vote rattachés à vos actions avant l'assemblée. Veuillez vous reporter à la page 8 pour obtenir de l'information au sujet de l'exercice des droits de vote et veuillez consulter notre site Web, à scotiabank.com/annualmeeting pour vous tenir au courant des nouveautés.

À L'ASSEMBLÉE, VOUS SEREZ APPELÉS À :

1. prendre connaissance de nos états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2020 ainsi que du rapport des auditeurs connexe;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les auditeurs;
4. voter sur une résolution consultative portant sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction;
5. voter sur les propositions d'actionnaire;
6. examiner toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de chacun des points à l'ordre du jour aux pages 6 et suivantes de la circulaire de sollicitation de procurations, qui décrit l'assemblée, qui peut voter et comment voter.

Les porteurs d'actions ordinaires le 16 février 2021, soit la date de référence, ont le droit de voter à l'assemblée (sous réserve des restrictions énoncées dans la *Loi sur les banques* (Canada)). À cette date, 1 212 447 675 actions ordinaires étaient en circulation.

Par ordre du conseil,

La vice-présidente principale, Secrétariat général et chef, Gouvernance,

Julie A. Walsh
Toronto (Ontario) Canada
Le 16 février 2021

VOTRE VOTE EST IMPORTANT

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

Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, vous devriez remplir, signer et retourner votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote afin d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Votre vote doit parvenir à notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, au plus tard à 9 h (heure de l'Est) le 12 avril 2021.

Bienvenue à notre 189e assemblée des actionnaires

Aaron W. Regent
Président du conseil d'administration de la Banque Scotia

Brian J. Porter
Président et chef de la direction

Chers actionnaires,

Nous sommes heureux de vous inviter à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque Scotia qui aura lieu le 13 avril 2021. Comme nous y aborderons des sujets importants, nous vous prions de bien vouloir lire la présente circulaire de sollicitation de procurations et d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

La pandémie de COVID-19 continue de poser des défis importants. Pour assurer la sécurité des employés, actionnaires, collectivités et autres parties prenantes de la banque, nous tiendrons une fois de plus notre assemblée annuelle de façon virtuelle par webémission en direct. Comme en 2020, nous avons fait tout le nécessaire pour tenir notre assemblée annuelle de façon à promouvoir la participation des actionnaires. Nous avons hâte de reprendre les assemblées en personne et nous comptons le faire dès que nous y serons autorisés en vertu des recommandations en matière de santé et de sécurité.

Chef de file du secteur bancaire dans les Amériques

Par le passé, la Banque Scotia a su traverser avec succès des cycles économiques difficiles. En misant sur la résilience, la reddition de comptes et l'état de préparation, nous avons été en mesure de générer des dividendes durables pour nos actionnaires pendant presque deux siècles. Néanmoins, il ne fait aucun doute que 2020 a été source de frustrations pour les actionnaires sur plusieurs fronts. Bien que ce fut une année hors de l'ordinaire, nous sommes extrêmement reconnaissants de votre engagement indéfectible et de la confiance que vous accordez à la Banque Scotia et à tous les membres du conseil d'administration.

Les mesures prises ces dernières années pour bâtir une banque plus solide et davantage diversifiée nous ont permis de tenir nos promesses envers nos clients, employés et collectivités durant cette période où les besoins étaient importants. Nous considérons que notre empreinte, qui s'étend de l'Arctique canadien jusqu'aux États-Unis et aux Caraïbes en passant par la pointe sud de la Patagonie au Chili, nous confère un avantage concurrentiel distinct, et nous demeurons confiants dans notre avenir en tant que chef de file du secteur bancaire dans les Amériques.

Sur le plan de l'exploitation, grâce aux investissements stratégiques et ciblés que nous effectuons dans notre personnel, nos processus et la technologie, le passage au télétravail d'une grande partie de notre équipe mondiale au début de 2020 s'est fait sans heurt. En particulier, les sommes investies en 2019 dans la modernisation de plateformes numériques afin de protéger la banque et d'améliorer l'expérience client nous ont permis de réagir extrêmement rapidement et de continuer de servir notre clientèle tout en fournissant à nos employés les outils et ressources dont ils avaient besoin pour traverser cette crise, tant sur les plans personnel que professionnel.

En parallèle, 98 % de nos succursales canadiennes et environ 90 % de nos succursales à l'échelle mondiale sont demeurées ouvertes pour répondre aux besoins bancaires de nos clients.

Tout au long de la pandémie, la banque a maintenu son appui aux collectivités partout où elle est présente, s'étant engagée à verser plus de 16 millions de dollars pour venir en aide aux personnes et aux communautés les plus vulnérables ainsi qu'aux hôpitaux, aux professionnels de la santé et aux travailleurs de première ligne.

Gouvernance solide et stable

La Banque Scotia demeure un chef de file en matière de gouvernance et elle s'engage fermement à promouvoir la diversité au sein du conseil.

Depuis 2004, notre conseil est constitué dans une proportion de plus de 20 % de femmes, et cette année, 42 % de nos candidats aux postes d'administrateur sont des femmes. En 2020, nous avons mis à jour notre politique en matière de diversité au sein du conseil, qui a été approuvée pour la première fois en 2013 et est intégrée à notre structure de gouvernance depuis 2017, afin d'y prévoir des critères de diversité supplémentaires.

Le conseil continue de s'assurer que ses membres possèdent un ensemble de compétences, d'expériences, de caractéristiques et de points de vue variés au moment d'accueillir de nouveaux membres, notamment Lynn Patterson et Calin Rovinescu, que nous avons nommés au conseil au cours de la dernière année dans le cadre de nos pratiques de planification de la relève.

M^me^ Patterson possède une solide expérience dans les domaines de la politique monétaire, de la gestion des risques, des services financiers et des marchés des capitaux, tandis que M. Rovinescu jouit d'une vaste expérience à l'échelle mondiale et de compétences approfondies dans les questions liées à la stratégie d'entreprise, à la croissance, à la création de valeur pour les actionnaires ainsi qu'à la responsabilité environnementale et sociale. Nous avons beaucoup de chance de pouvoir compter parmi nos administrateurs des personnes aussi chevronnées.

Nous aimerions également transmettre nos plus sincères remerciements à Tiff Macklem, Indira Samarasekera et Charles Dallara pour leurs nombreuses années de loyaux services à notre banque. M. Macklem a démissionné de ses fonctions à la suite de sa nomination à titre de gouverneur de la Banque du Canada le printemps dernier, M^me^ Samarasekera ne peut présenter sa candidature en vue d'être réélue étant donné qu'elle a atteint la limite applicable à la durée de son mandat et M. Dallara a décidé de ne pas renouveler sa candidature en vue d'être réélu. Grâce à leurs connaissances et compétences, ils ont su contribuer au succès de la Banque Scotia. Nous leur souhaitons la meilleure des chances pour la suite.

Bâtir une banque pour l'avenir de tous

En 2020, la Banque Scotia a renforcé son engagement envers un avenir meilleur et plus résilient pour nos employés et collectivités. La Banque Scotia a signé l'engagement pris avec d'autres PDG dans le cadre de l'initiative BlackNorth, qui consiste en une liste d'objectifs visant à mettre fin au racisme systémique envers les Noirs et à créer des occasions pour les groupes sous-représentés au sein des sociétés canadiennes. La banque a mis sur pied un groupe de travail sur l'inclusion chargé d'élaborer une stratégie coordonnée afin de soutenir la lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans l'ensemble de la banque, en mettant l'accent sur les programmes destinés aux employés, les activités d'entreprise et les partenariats communautaires.

Nous avons également relancé notre sondage sur la diversité des employés au Canada afin de mieux comprendre nos employés et les écarts de représentation de la diversité, ainsi que de bâtir une main-d'œuvre plus inclusive. Avec les données que nous avons recueillies dans le cadre de ce sondage, nous nous sommes fixé de nouveaux objectifs en matière de diversité et nous réjouissons à l'idée de travailler à l'atteinte de ceux-ci au cours des cinq prochaines années.

Ce que l'avenir nous réserve

En dépit des nombreux défis que nous avons dû surmonter en 2020, nous demeurons en bonne posture et capables d'émerger de la pandémie en étant encore plus résilients qu'avant. Ensemble, nous demeurerons au service de nos actionnaires, employés, clients et collectivités afin de créer des occasions pour l'avenir de tous.

Nous vous remercions de votre appui indéfectible et espérons pouvoir nous entretenir avec vous le 13 avril prochain.

Table des matières

1

À propos de l'assemblée 6

Ordre du jour de l'assemblée 6

Information relative à l'exercice des droits de vote 8

À propos des candidats aux postes d'administrateur 14

Compétences et expérience 22

Présence aux réunions 23

Rémunération des administrateurs 24
- Éléments du programme 24
- Tableau de la rémunération versée aux administrateurs en 2020 25

Actionnariat des administrateurs 26

Engagement des parties prenantes 27
- Propositions d'actionnaire 28

2

Gouvernance 40

Réponse à la pandémie de COVID-19 42

À propos du conseil 44
- Structure du conseil 44

Priorités du conseil 46
- Orientation stratégique 46
- Surveillance du risque 46
- Comportement et culture 48
- Développement du leadership, diversité et évaluation 52
- Saine gouvernance 56

Composition, formation et évaluation du conseil 59
- Qualités des administrateurs . . 59
  - Indépendance 59
  - Diversité 60
  - Intégrité absolue et engagement élevé 61
  - Équilibre dans les autres activités professionnelles 61
  - Administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils 62
  - Changement de fonctions principales 62
  - Équilibre dans la durée d'occupation des postes . . 62
- Mise en candidature des administrateurs 63
- Politique en matière de vote majoritaire 64
- Orientation et formation 64
- Évaluation du conseil 68

Rapports des comités 70

3

Rémunération de la haute direction 75

Message du président du comité des ressources humaines 75

Analyse de la rémunération 82
1. Stratégie 82
2. Gouvernance de la rémunération 89
3. Processus de prise de décisions 94
4. Éléments du programme 97
5. Décisions en matière de rémunération en 2020 103
6. Rendement des actions et coût de la direction 117

Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2020 118
- Tableau sommaire de la rémunération 118
- Attributions au titre des régimes d'intéressement 120
- Prestations de retraite 123
- Cessation d'emploi et changement de contrôle 126

Autre information . . . 128
- Rémunération des employés qui ont une incidence importante sur notre exposition au risque 128
- Mesures d'évaluation de la performance des activités . . . 129
- Mesures non conformes aux PCGR 129
- Prêts aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux employés . . . 131
- Assurance de la responsabilité civile des administrateurs et des membres de la haute direction 131
- Approbation des administrateurs 131

Banque Scotia

Circulaire de sollicitation de procurations

Vous avez reçu la présente circulaire de sollicitation de procurations parce que vous aviez la propriété d'actions ordinaires de la Banque Scotia à la fermeture des bureaux le 16 février 2021 (la date de référence), et que vous avez le droit de voter à notre assemblée annuelle.

La direction sollicite votre procuration pour l'assemblée des actionnaires qui aura lieu le 13 avril 2021.

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

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

Sauf indication contraire, l'information qui figure dans la présente circulaire de sollicitation de procurations (la circulaire) est à jour en date du 9 février 2021 et tous les montants en dollars sont en dollars canadiens.

Dans le présent document :

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

LIVRAISON DES DOCUMENTS RELATIFS À L'ASSEMBLÉE

Notification et accès

Comme le permettent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et conformément à une dispense de l'obligation de solliciter des procurations obtenue du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), nous utilisons la procédure de « notification et accès » pour livrer la présente circulaire à nos actionnaires inscrits et véritables. Cela signifie que nous afficherons la présente circulaire et vous y donnerons accès en ligne plutôt que de vous en envoyer un exemplaire papier par la poste. La procédure de notification et d'accès donne aux actionnaires plus de choix et un accès plus rapide à la présente circulaire, réduit nos frais d'impression et de mise à la poste et constitue une solution écologique étant donné qu'elle réduit notre consommation de papier et d'énergie.

Vous recevrez néanmoins par la poste un exemplaire papier du formulaire de procuration si vous êtes un actionnaire inscrit ou un exemplaire papier du formulaire d'instructions de vote si vous êtes un actionnaire véritable de sorte que vous puissiez exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Cependant, plutôt que de recevoir un exemplaire papier de la circulaire, vous recevrez un avis (l'avis) vous expliquant comment accéder à la présente circulaire par voie électronique et comment demander un exemplaire papier. Des exemplaires papier de la circulaire seront également transmis aux actionnaires qui ont donné l'instruction permanente de leur faire parvenir des exemplaires papier des documents relatifs à l'assemblée.

Comment accéder à la circulaire par voie électronique

La présente circulaire est affichée sur le site Web de notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada (Computershare) (www.envisionreports.com/scotiabank2021), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov).

Livraison du rapport annuel

Nous vous livrons notre rapport annuel différemment selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou un actionnaire véritable.

Vous êtes un actionnaire inscrit si les actions dont vous êtes propriétaire sont immatriculées directement à votre nom auprès de notre agent des transferts, Computershare. Le cas échéant, votre nom figurera sur un certificat d'actions ou une déclaration d'un système d'inscription directe confirmant les actions que vous détenez. Vous êtes un actionnaire véritable si les actions dont vous êtes propriétaire sont immatriculées pour vous au nom d'un intermédiaire comme un courtier en valeurs, un fiduciaire ou une institution financière.

Actionnaires inscrits

Les actionnaires inscrits qui n'ont pas retiré leur nom de la liste d'envoi de notre rapport annuel en recevront un exemplaire papier, sauf s'ils ont consenti à la livraison électronique (la livraison électronique). Veuillez vous reporter à la rubrique « Réception des documents destinés aux actionnaires par courriel » sous « Information relative à l'exercice des droits de vote » pour plus d'information sur la façon de procéder pour s'inscrire sur la liste d'envoi des documents destinés aux actionnaires par courriel.

Actionnaires véritables

Comme la législation en valeurs mobilières le permet, nous utilisons la procédure de notification et d'accès pour livrer notre rapport annuel aux actionnaires véritables. Vous pouvez accéder au rapport annuel en ligne de la manière indiquée à la rubrique « Comment accéder à la circulaire par voie électronique ». Des exemplaires papier du rapport annuel seront également transmis aux actionnaires qui ont donné l'instruction permanente de leur faire parvenir des exemplaires papier des documents relatifs à l'assemblée.

Comment demander un exemplaire papier des documents qui vous ont été fournis par la procédure de notification et d'accès

Les actionnaires peuvent demander un exemplaire papier de la présente circulaire ou de notre rapport annuel, sans frais, pendant l'année qui suit la date de dépôt de la circulaire sur SEDAR. Pour recevoir un exemplaire papier avant l'assemblée, il vous suffit de suivre les instructions fournies dans l'avis ou de communiquer avec Computershare, dont les coordonnées figurent en quatrième de couverture de la présente circulaire. Un exemplaire des documents demandés vous sera envoyé dans les trois jours ouvrables suivant votre demande. Si vous nous demandez de vous envoyer un exemplaire papier de documents, sachez que nous ne vous enverrons pas de nouveau formulaire de procuration ou de nouveau formulaire d'instructions de vote. Par conséquent, assurez-vous de conserver les originaux de ces formulaires pour pouvoir voter.

Questions?

Pour plus d'information au sujet de la procédure de notification et d'accès ou recevoir gratuitement un exemplaire papier de la présente circulaire ou de notre rapport annuel après l'assemblée, vous pouvez communiquer avec Computershare, dont les coordonnées figurent en quatrième de couverture de la présente circulaire.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Vous trouverez de l'information financière au sujet de la Banque Scotia dans nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion (le rapport de gestion) de 2020. L'information financière et d'autres renseignements au sujet de la Banque Scotia, y compris notre notice annuelle (la notice annuelle) et nos états financiers trimestriels, sont affichés sur notre site Web (www.banquescotia.com), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur le site Web de la Securities and Exchange Commission (la SEC) des États-Unis (www.sec.gov).

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

Secrétaire de La Banque de Nouvelle-Écosse
44 King Street West
Toronto (Ontario)
Canada M5H 1H1
corporate.secretary@scotiabank.com

Vous pouvez également communiquer avec notre conseil d'administration en écrivant au président du conseil à chairman.board@scotiabank.com.

1
À PROPOS DE L'ASSEMBLÉE
Renseignements au sujet des points à l'ordre du jour de l'assemblée et de la manière d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions

2
GOUVERNANCE
Renseignements au sujet des pratiques de notre conseil en matière de gouvernance

3
RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION
Renseignements au sujet de la rémunération versée à nos hauts dirigeants pour 2020 et des raisons qui motivent une telle rémunération

1 À propos de l'assemblée

Ordre du jour de l'assemblée

1. RECEVOIR LES ÉTATS FINANCIERS

Nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 octobre 2020 ainsi que le rapport des auditeurs connexe seront présentés à l'assemblée. Vous trouverez ces documents dans notre rapport annuel, qui est affiché sur notre site Web.

2. ÉLIRE LES ADMINISTRATEURS

Conformément à notre politique en matière de vote majoritaire, vous élirez individuellement 12 administrateurs qui siégeront à notre conseil jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient élus ou nommés. Vous trouverez des renseignements au sujet des candidats proposés aux postes d'administrateur et sur notre politique en matière de vote majoritaire aux pages 14 et suivantes et à la page 64, respectivement.

Le conseil vous recommande de voter **pour** chaque candidat au poste d'administrateur.

3. NOMMER LES AUDITEURS

Vous voterez à l'égard de la nomination des auditeurs indépendants. Le conseil a évalué la performance et l'indépendance de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. (KPMG) et recommande la reconduction du mandat de KPMG à titre d'auditeurs nommés par les actionnaires jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle. KPMG est l'un de nos auditeurs depuis 1992 et notre unique auditeur depuis mars 2006. L'an dernier, 99,07 % des actionnaires ont voté *pour* la reconduction du mandat de KPMG à titre d'auditeurs. Un représentant de KPMG assistera à l'assemblée.

Le conseil vous recommande de voter **pour** KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant que nos auditeurs indépendants.

Rémunération des auditeurs

Le tableau ci-après contient la liste des services fournis par KPMG et fait état de la rémunération que nous lui avons versée pour les exercices clos les 31 octobre 2020 et 2019. La baisse de la rémunération pour les services d'audit en 2020 est principalement attribuable à l'incidence des activités cédées. Le comité d'audit et de révision peut approuver les services au préalable dans la mesure où ils se situent à l'intérieur de la gamme des services approuvés par le comité aux termes de ses politiques et procédures.

M$	2020	2019
Services d'audit Les services d'audit ont généralement trait aux audits et à l'examen d'états financiers prévus par la loi, ainsi qu'aux rapports d'attestation exigés par les organismes de réglementation.	25,6	32,6
Services liés à l'audit Les services liés à l'audit comprennent des services d'attestation spéciaux 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 ainsi que des services de consultation et de formation relatifs à l'information comptable et financière, ainsi qu'aux services liés aux déclarations d'inscription, aux prospectus, aux rapports périodiques et aux autres documents déposés auprès des autorités de réglementation des valeurs mobilières ou aux autres documents émis dans le cadre de placements de titres.	2,9	1,3
Services-conseils en fiscalité autres que d'audit 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.	–	–
Autres services non liés à l'audit Les autres services non liés à l'audit consistent principalement en la traduction d'états financiers de l'anglais vers d'autres langues et en la révision de cette traduction.	0,3	0,5
Total	**28,8**	**34,4**

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

Le conseil vous recommande de voter

pour

notre démarche en matière de rémunération de la haute direction.

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

Depuis 2010, nous tenons ce vote consultatif annuel pour donner aux actionnaires l'occasion de formuler des commentaires importants au conseil. Ce vote ne diminue pas le rôle et la responsabilité du conseil. L'an dernier, 93,78 % des actionnaires ont voté *pour* notre démarche en matière de rémunération de la haute direction et celle-ci a reçu l'approbation de 92,6 % et plus des actionnaires chaque année.

La lettre du président du comité des ressources humaines, qui figure aux pages 75 et suivantes, décrit notre démarche en matière de rémunération de la haute direction en 2020. Notre programme de rémunération de la haute direction cadre avec notre objectif de livrer des résultats solides, constants et prévisibles à nos actionnaires à long terme. Nos pratiques sont conformes à la politique modèle de consultation sur la rémunération élaborée par la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises (la CCSGE) à l'égard des conseils d'administration.

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

Il est résolu, sur une base consultative et non pas pour diminuer le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération de la haute direction énoncée dans la présente circulaire de sollicitation de procurations remise avant l'assemblée annuelle des actionnaires de 2021 de la banque.

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

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

5. PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

Le conseil vous recommande de voter contre les propositions.

Cette année, vous serez appelé à examiner trois propositions. Vous pouvez prendre connaissance de ces propositions ainsi que de la façon dont le conseil recommande de voter à l'égard de chacune d'entre elles et des raisons pour lesquelles il recommande de voter ainsi aux pages 28 et suivantes.

La date limite pour la présentation de propositions devant être examinées à l'assemblée annuelle de l'année prochaine est le 17 novembre 2021. Les propositions doivent être envoyées à la secrétaire de La Banque de Nouvelle-Écosse, 44 King Street West, Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1 ou à corporate.secretary@scotiabank.com.

APPROBATION DES ACTIONNAIRES

Chacun des points soumis au vote exige l'approbation de la majorité des voix exprimées en personne ou par procuration à l'assemblée. Les administrateurs sont assujettis à notre politique en matière de vote majoritaire (se reporter à la page 64).

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

La direction prévoit que tous les candidats aux postes d'administrateur seront en mesure d'agir en qualité d'administrateurs. Cependant, si un candidat n'est pas en mesure d'agir à ce titre, pour quelque raison que ce soit, avant ou durant l'assemblée, les personnes nommées dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote à titre de fondés de pouvoir pourront voter pour un autre candidat de leur choix.

Information relative à l'exercice des droits de vote

QUI PEUT VOTER

Vous avez le droit d'exprimer une voix par action ordinaire que vous détenez le 16 février 2021, soit la date de référence.

Actions ordinaires en circulation

1 212 437 039
le 9 février 2021, date de la présente circulaire

1 212 447 675
le 16 février 2021, date de référence

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

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

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

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

COMMENT VOTER

Vous pouvez voter avant l'assemblée annuelle, voter en ligne durant l'assemblée ou nommer une personne pour qu'elle assiste à l'assemblée et exerce les droits de vote rattachés à vos actions pour vous (c'est ce qu'on appelle un *vote par procuration*). La manière de voter diffère selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou véritable. Vous êtes un actionnaire véritable si les actions dont vous avez la propriété sont immatriculées pour vous au nom d'un intermédiaire comme un courtier en valeurs, un fiduciaire ou une institution financière. Vous êtes un actionnaire inscrit si les actions dont vous avez la propriété sont immatriculées directement à votre nom auprès de notre agent des transferts, Computershare. Le cas échéant, votre nom figurera sur un certificat d'actions ou un relevé produit par un système d'inscription directe confirmant les actions que vous détenez.

	Actionnaires véritables	**Actionnaires inscrits**
	Votre intermédiaire vous a fait parvenir avec les présentes un formulaire d'instructions de vote. Il se pourrait que les actions que vous détenez en tant qu'actionnaire véritable ne soient pas inscrites dans nos registres. Vous devez donc suivre les instructions de vote reçues de votre intermédiaire.	Nous vous avons fait parvenir avec les présentes un formulaire de procuration. Une procuration est un document qui vous permet d'autoriser une personne à assister à l'assemblée et à y voter pour vous.
Voter avant l'assemblée annuelle	Veuillez remplir le formulaire d'instructions de vote et le retourner à votre intermédiaire. Votre intermédiaire peut également vous autoriser à le faire en ligne ou par téléphone. Vous pouvez soit indiquer vos instructions de vote sur le formulaire d'instructions de vote, soit nommer une autre personne (appelée *fondé de pouvoir*) pour qu'elle assiste à l'assemblée annuelle et exerce les droits de vote rattachés à vos actions pour vous.	Pour voter en ligne ou par télécopieur, veuillez suivre les instructions qui figurent sur le formulaire de procuration. Vous pouvez également remplir le formulaire de procuration papier et le retourner à Computershare. Vous pouvez soit indiquer vos instructions de vote sur le formulaire de procuration, soit nommer une autre personne (appelée *fondé de pouvoir*) pour qu'elle assiste à l'assemblée annuelle et y exerce les droits de vote rattachés à vos actions pour vous.

	Actionnaires véritables	Actionnaires inscrits
Voter à l'assemblée annuelle	Les actionnaires véritables qui ne se sont pas dûment nommés en tant que fondés de pouvoir ne pourront voter à l'assemblée, mais pourront y participer en tant qu'invités, étant donné que ni nous, ni Computershare n'avons de registre des actionnaires véritables de la banque. Par conséquent, nous ne saurons combien d'actions vous détenez ou si vous avez le droit de voter que si vous vous nommez en tant que fondé de pouvoir. Si vous êtes un actionnaire véritable et que vous souhaitez voter à l'assemblée, vous DEVEZ vous nommer en tant que fondé de pouvoir en inscrivant votre propre nom dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote qui vous a été envoyé et vous DEVEZ suivre toutes les instructions applicables reçues de votre intermédiaire, y compris respecter la date limite. Se reporter aux rubriques « Nomination d'un tiers en tant que fondé de pouvoir » et « Comment assister à l'assemblée » ci-après.	Les actionnaires inscrits peuvent voter en ligne durant l'assemblée, comme il est indiqué plus en détail ci-après à la rubrique « Comment assister à l'assemblée ». Prière de *ne pas* remplir et retourner le formulaire de procuration à l'avance.
Retourner le formulaire	Le formulaire d'instructions de vote vous indique comment retourner celui-ci à votre intermédiaire. N'oubliez pas que votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment à l'avance pour pouvoir y donner suite, soit généralement un jour avant la date prévue ci-après. Computershare doit recevoir votre formulaire d'instructions de vote de votre intermédiaire au plus tard à la date limite, soit le 12 avril 2021 à 9 h (heure de l'Est).	Le formulaire de procuration ci-joint vous indique comment transmettre vos instructions de vote. Computershare doit recevoir votre procuration, y compris toute procuration modifiée, au plus tard à la date limite, soit le 12 avril 2021 à 9 h (heure de l'Est). Vous pouvez retourner votre procuration de l'une ou l'autre des façons suivantes : • par la poste, dans l'enveloppe fournie à cette fin; • par télécopieur, au 1 866 249-7775 (si les documents sont envoyés à partir de l'Amérique du Nord) ou au 416 263-9524 (s'ils sont envoyés de l'extérieur de l'Amérique du Nord); • par Internet. Allez à www.voteendirect.com et suivez les instructions en ligne.
Modifier votre vote	Si vous avez fourni à votre intermédiaire des instructions de vote et que vous changez d'avis quant à la manière d'exercer vos droits de vote ou que vous décidez d'assister et de voter à l'assemblée annuelle, veuillez communiquer avec votre intermédiaire, qui vous indiquera quoi faire. Si votre intermédiaire vous donne la possibilité de transmettre vos instructions de vote par Internet, vous pouvez également modifier vos instructions par Internet dans la mesure où votre intermédiaire reçoit les nouvelles instructions suffisamment à l'avance pour pouvoir y donner suite avant la date limite. Veuillez confirmer la date limite auprès de votre intermédiaire.	Si vous souhaitez révoquer votre procuration, vous devez envoyer un avis écrit signé précisant vos instructions à l'une des personnes suivantes : • notre secrétaire, au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le dernier jour ouvrable avant l'assemblée (ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement), à l'adresse suivante : Bureaux de la direction de La Banque de Nouvelle-Écosse, 44 King Street West, Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1 À l'attention de Julie Walsh, vice-présidente principale, Secrétariat général et chef, Gouvernance Téléc. : 416 866-5090 • David Noel, vice-président principal régional, Région de l'Atlantique, au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le dernier jour ouvrable avant l'assemblée (ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement) à l'adresse suivante : Siège social de La Banque de Nouvelle-Écosse, 1709 Hollis Street, Halifax (Nouvelle-Écosse) Canada B3J 1W1 Téléc. : 1 877 841-9920 • le président de l'assemblée, avant le début de l'assemblée (ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement). Vous pouvez également révoquer votre procuration de toute autre façon autorisée par la loi. Vous pouvez modifier vos instructions de vote en votant une fois de plus à l'aide d'Internet ou par télécopieur. Vos instructions de vote doivent parvenir à Computershare au plus tard à la date limite indiquée ci-dessus. Vous pouvez également les transmettre en votant en personne à l'assemblée.

NOMINATION D'UN TIERS EN TANT QUE FONDÉ DE POUVOIR

La procédure qui suit s'applique aux actionnaires qui souhaitent nommer à titre de fondé de pouvoir une autre personne qu'Aaron Regent et Brian Porter, les fondés de pouvoir de la Banque Scotia nommés dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. Cela inclut les actionnaires véritables qui souhaitent se nommer eux-mêmes en tant que fondés de pouvoir afin d'assister, de participer ou de voter à l'assemblée. **Vous pouvez nommer toute personne à titre de fondé de pouvoir pour vous représenter à l'assemblée.** Votre fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire de la banque. Il doit assister et voter à l'assemblée pour vous.

Les actionnaires qui souhaitent nommer une autre personne que les fondés de pouvoir de la Banque Scotia à titre de fondé de pouvoir pour qu'elle assiste et participe à l'assemblée et exerce les droits de vote rattachés à leurs actions DOIVENT soumettre leur formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote, selon le cas, dans lequel ils nomment cette personne à titre de fondé de pouvoir ET inscrire ce fondé de pouvoir de la manière indiquée ci-après. L'inscription de votre fondé de pouvoir est une étape supplémentaire que vous devez effectuer APRÈS avoir soumis votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote. Si vous omettez d'inscrire le fondé de pouvoir, celui-ci ne recevra pas le nom d'utilisateur requis pour voter à l'assemblée.

Étape 1 : Soumettre votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote : Pour nommer une autre personne que les fondés de pouvoir de la Banque Scotia à titre de fondé de pouvoir, veuillez insérer le nom de cette personne dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote (si cela est autorisé) et suivre les instructions pour savoir comment soumettre ce formulaire de procuration ou ce formulaire d'instructions de vote. Vous devez soumettre ce formulaire avant d'effectuer l'étape supplémentaire qui consiste à inscrire le fondé de pouvoir.

Si vous êtes un actionnaire véritable et que vous souhaitez voter à l'assemblée, vous DEVEZ insérer votre propre nom dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote que vous a envoyé votre intermédiaire, suivre toutes les instructions applicables reçues de votre intermédiaire ET vous INSCRIRE en tant que fondé de pouvoir, comme il est indiqué ci-après. Ce faisant, vous donnez instruction à votre intermédiaire de vous nommer en tant que fondé de pouvoir. Il est important que vous respectiez les instructions concernant la signature et le retour des documents que votre intermédiaire vous a envoyées. Veuillez également vous reporter aux autres instructions qui figurent ci-après à la rubrique « Comment assister à l'assemblée ».

Si vous êtes un actionnaire véritable, que vous vous trouvez aux États-Unis et que vous souhaitez voter à l'assemblée ou, si cela est autorisé, nommer un tiers à titre de fondé de pouvoir, outre les étapes décrites ci-après à la rubrique « Comment assister à l'assemblée », vous DEVEZ obtenir une procuration légale valide de votre intermédiaire. Suivez les instructions de votre intermédiaire reçues avec le formulaire de procuration légal et le formulaire d'instructions de vote qui vous ont été envoyés, ou communiquez avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légal ou une procuration légale si vous n'en avez pas reçu. Après avoir obtenu un formulaire de procuration légal valide de votre intermédiaire, vous devez le soumettre à Computershare. Les demandes d'inscription provenant d'actionnaires véritables situés aux États-Unis qui souhaitent voter à l'assemblée ou, si cela est autorisé, nommer un tiers à titre de fondé de pouvoir doivent être envoyées par courriel ou par messager à : USLegalProxy@computershare.com (par courriel), ou à Computershare, Attention: Proxy Dept., 8th Floor, 100 University Avenue, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, Canada (par messager) et dans les deux cas, avec la mention « Legal Proxy » et être reçues au plus tard à la date limite pour le vote, soit le 12 avril 2021 à 9 h (heure de l'Est).

Étape 2 : Inscrire votre fondé de pouvoir : Pour inscrire un tiers fondé de pouvoir, les actionnaires doivent visiter http://www.computershare.com/BNS au plus tard le 12 avril 2021 à 9 h (heure de l'Est) et fournir à Computershare les coordonnées du fondé de pouvoir OU suivre les instructions fournies par leur intermédiaire sur leur formulaire d'instructions de vote de sorte que Computershare puisse leur envoyer un nom d'utilisateur par courriel. Sans nom d'utilisateur, les fondés de pouvoir ne pourront voter à l'assemblée. Cependant, ils pourront y participer en tant qu'invités.

COMMENT ASSISTER À L'ASSEMBLÉE

La Banque Scotia tient l'assemblée de façon virtuelle seulement, soit par webémission en direct. Les actionnaires ne pourront assister à l'assemblée en personne.

Pour vous joindre à la webémission, veuillez vous connecter en ligne à https://web.lumiagm.com/422842781. Vous pouvez vous connecter jusqu'à une heure avant le début de l'assemblée.

- Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés doivent cliquer sur le bouton de connexion, puis entrer leur numéro de contrôle/nom d'utilisateur et le mot de passe, soit « bns2021 » (sensible à la casse).
  OU
- Les invités, y compris les actionnaires véritables qui ne se sont pas dûment nommés en tant que fondés de pouvoir et qui n'ont pas de nom d'utilisateur doivent cliquer sur le bouton « Invité », puis remplir le formulaire en ligne.

	Fondés de pouvoir dûment nommés	**Actionnaires inscrits**
Numéro de contrôle/nom d'utilisateur	Computershare transmettra par courriel au fondé de pouvoir un nom d'utilisateur une fois que la date limite pour l'exercice des procurations sera passée et que le fondé de pouvoir aura été dûment nommé ET inscrit de la manière indiquée à la rubrique « Nomination d'un tiers en tant que fondé de pouvoir » ci-dessus.	Le numéro de contrôle qui se trouve dans le formulaire de procuration ou l'avis envoyé par courriel que vous avez reçu est votre numéro de contrôle.

Si vous assistez à l'assemblée annuelle, il est important que vous soyez connecté à Internet en tout temps durant l'assemblée afin de pouvoir voter aux moments désignés. Il vous incombe de vous assurer de demeurer connecté pendant toute la durée de l'assemblée. Veuillez prévoir suffisamment de temps pour vous connecter à l'assemblée annuelle et suivre la procédure connexe.

Les actionnaires qui ne peuvent ou préfèrent ne pas se joindre à la webémission pourront également assister à l'assemblée sans frais par conférence téléphonique. La conférence téléphonique permettra aux actionnaires d'entendre l'assemblée en mode audio. Veuillez visiter banquescotia.com/assembleeannuelle pour savoir comment accéder à la conférence téléphonique. Assurez-vous de le faire au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée afin d'avoir suffisamment de temps pour vous inscrire.

En cas de difficultés techniques ou d'autre problème important perturbant l'assemblée, le président de l'assemblée pourrait ajourner ou suspendre l'assemblée ou en accélérer le déroulement, ou prendre toute autre mesure qu'il juge appropriée dans les circonstances.

Voter à l'assemblée

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent voter aux moments appropriés durant l'assemblée s'ils ne l'on pas fait avant l'assemblée. Veuillez vous reporter à « Voter à l'assemblée annuelle » dans le tableau de la rubrique « Comment voter » qui précède pour savoir comment voter à l'assemblée. Les actionnaires qui se joindront à l'assemblée par conférence téléphonique ne pourront exercer les droits de vote rattachés à leurs actions durant l'assemblée. Si vous souhaitez vous joindre à l'assemblée par conférence téléphonique, nous vous invitons à exercer les droits de vote rattachés à vos actions avant l'assemblée. Les invités qui assisteront à l'assemblée par webémission ou conférence téléphonique ne pourront voter à l'assemblée.

Soumettre des questions à l'assemblée

Comme par les années passées, le conseil et la haute direction seront disponibles pour répondre aux questions des actionnaires et des fondés de pouvoir dûment nommés. Dans le cadre de notre engagement continu envers nos parties prenantes, nous avons prévu permettre à celles-ci de soumettre des questions avant l'assemblée en communiquant avec la secrétaire par courriel ou la poste aux coordonnées fournies en quatrième de couverture. Les questions soumises à l'avance doivent être reçues au plus tard à 9 h (heure de l'Est) le 12 avril 2021 pour être incluses dans l'assemblée.

Il est recommandé aux actionnaires et aux fondés de pouvoir dûment nommés de soumettre leurs questions dès que possible durant l'assemblée de sorte qu'elles puissent être traitées au moment approprié. Ils pourront soumettre leurs questions durant l'assemblée dans le cadre de la webémission en direct et par conférence téléphonique.

Comme il s'agit d'une assemblée des actionnaires, seuls les actionnaires et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront poser une question lors de la période de questions.

Le conseil et la haute direction répondront aux questions portant sur les points soumis au vote avant la tenue du vote sur chaque point, s'il y a lieu. Les questions d'ordre général seront traitées à la fin de l'assemblée durant la période de questions.

Afin de nous permettre de répondre au plus grand nombre de questions possible, les actionnaires et les fondés de pouvoir sont priés d'être brefs et concis et de se limiter à un sujet par question. Les questions portant sur les mêmes sujets pourraient être regroupées, résumées et faire l'objet d'une seule réponse.

Les actionnaires qui ont présenté des propositions pour l'assemblée auront la possibilité de se joindre à celle-ci en mode audio pour présenter leurs propositions au moment approprié durant l'assemblée.

Le président de l'assemblée se réserve le droit de refuser les questions qui, selon lui, n'ont aucun lien avec l'ordre du jour ou sont inappropriées. Il jouit d'un vaste pouvoir pour diriger l'assemblée d'une manière équitable pour tous les actionnaires et peut exercer un pouvoir discrétionnaire en ce qui a trait à l'ordre dans lequel les questions seront posées et le temps qui sera consacré à chacune. Les questions auxquelles il ne pourra être répondu durant l'assemblée annuelle et qui auront été dûment soumises avant celle-ci seront affichées en ligne dès que possible après l'assemblée et il y sera répondu à banquescotia.com/assembleeannuelle.

Comment votera votre fondé de pouvoir

Votre fondé de pouvoir doit voter en se conformant aux instructions que vous lui fournissez sur votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote (pour les administrateurs et la nomination des auditeurs, vous pouvez cocher la case *pour* ou la case *abstention*. En ce qui concerne la résolution consultative sur notre démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants, vous pouvez voter *pour* ou *contre*. Pour ce qui est des propositions d'actionnaire, vous pouvez voter *pour*, *contre* ou *vous abstenir de voter*.) **Si vous ne précisez pas comment vous voulez voter, votre fondé de pouvoir pourra exercer les droits de votre rattachés à vos actions comme bon lui semble**. Votre fondé de pouvoir décidera également de la manière de voter sur toute modification apportée à un point à l'ordre du jour ou à toute question dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas de report ou d'ajournement.

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

- ***pour* l'élection des candidats aux postes d'administrateur;**
- ***pour* la nomination des auditeurs nommés par les actionnaires;**
- ***pour* la résolution consultative portant sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction;**
- ***contre* les propositions d'actionnaire.**

CONFIDENTIALITÉ

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

QUORUM

Au moins 25 % de tous les votes admissibles doivent être représentés à l'assemblée pour que celle-ci ait lieu.

RÉSULTATS DU VOTE

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

RÉCEPTION DES DOCUMENTS DESTINÉS AUX ACTIONNAIRES PAR COURRIEL

Les actionnaires peuvent s'inscrire pour recevoir par courriel les documents destinés aux actionnaires, y compris la présente circulaire, comme suit :

- les propriétaires véritables peuvent aller à www.proxyvote.com, utiliser le numéro de contrôle qui figure sur le formulaire d'instructions de vote et cliquer sur « Éliminez le papier » pour s'inscrire;
- les actionnaires inscrits qui détiennent des certificats d'actions ou reçoivent des relevés d'un système d'inscription directe peuvent aller à www.investorcentre.com et cliquer sur « Recevez vos documents par voie électronique » pour s'inscrire.

QUESTIONS ?

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

À propos des candidats aux postes d'administrateur

Cette année, il y a 12 candidats aux postes d'administrateur.

Chacun possède une gamme variée de compétences, d'expériences et de connaissances. Ils ont été choisis en fonction de leur intégrité, de leurs compétences collectives et de leur capacité à aider à résoudre le large éventail de questions que le conseil examine dans le cadre de la surveillance de nos activités et affaires. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de nos attentes envers les administrateurs et du fonctionnement du conseil aux pages 40 et suivantes.

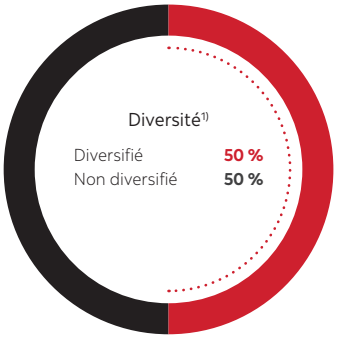
INDÉPENDANCE

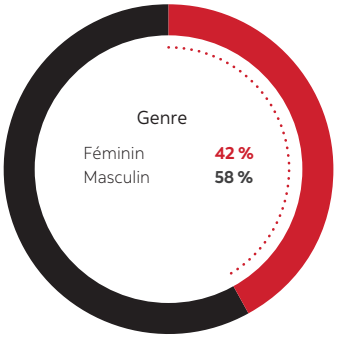
Onze de nos 12 (92 %) administrateurs sont indépendants et n'ont jamais été hauts dirigeants de la banque. Avoir un conseil indépendant est l'une des façons de nous assurer que le conseil est en mesure de fonctionner de façon indépendante de la direction et de prendre des décisions qui sont dans l'intérêt de la Banque Scotia. Brian Porter est le seul administrateur non indépendant en raison de son rôle de président et chef de la direction de la banque (le président et chef de la direction).

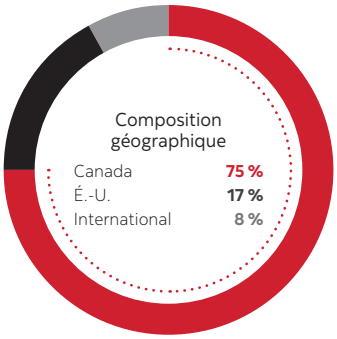
DIVERSITÉ

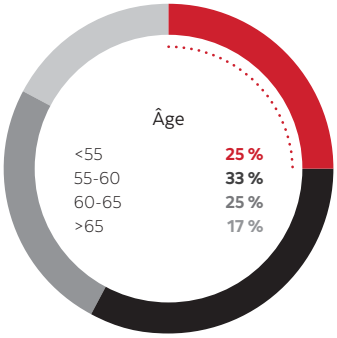
Chacun des administrateurs possède une riche expérience en leadership et en élaboration de stratégies. Leur diversité sur le plan des compétences, de l'expérience, de la représentation géographique, de la formation et du genre constitue un atout essentiel pour le conseil qui bénéficie ainsi de perspectives uniques (vous trouverez à la page 60 des renseignements au sujet de la façon dont nous définissons généralement la diversité et aux pages 15 et suivantes des renseignements au sujet de la façon dont ces compétences et expérience sont représentées).

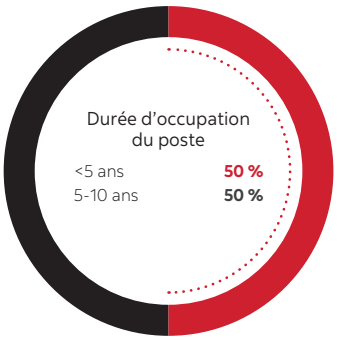
Compétences et expérience clés











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

Le conseil s'efforce d'établir un équilibre entre les administrateurs de longue date et les nouveaux administrateurs afin de bénéficier de leur expérience tout en étant exposé à de nouvelles perspectives. La durée moyenne d'occupation du poste par les candidats aux postes d'administrateur est de 5 ans (vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la durée d'occupation du poste et des limites applicables à la durée des mandats à la page 62).

1) Les administrateurs qui satisfont aux critères de diversité sont ceux qui s'identifient comme des femmes, des membres de minorités visibles, des Autochtones et des personnes ayant un handicap.

PROFILS DES ADMINISTRATEURS

Chaque administrateur a fourni l'information au sujet du nombre d'actions de la Banque Scotia qu'il détient ou sur lesquelles il exerce une emprise. Cette information ainsi que les détails relatifs aux unités d'actions à dividende différé à l'intention des administrateurs (les UADDA) qu'ils détiennent sont à jour en date du 30 octobre 2020. La valeur des actions ordinaires et des UADDA est calculée en fonction du cours de clôture de nos actions ordinaires à la Bourse de Toronto (la TSX) le 30 octobre 2020, soit 55,35 $ pour 2020 et du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2019, soit 75,54 $ pour 2019. Les exigences concernant l'actionnariat correspondent à cinq fois la tranche en titres de capitaux propres de la rémunération annuelle (725 000 $ pour les administrateurs et 850 000 $ pour le président du conseil), et les administrateurs ont cinq ans pour satisfaire à ces exigences.

Les renseignements relatifs à la présence aux réunions reflètent le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2020 et le nombre de réunions auxquelles chaque candidat a assisté pendant qu'il siégeait au conseil ou à un comité.

Nous avons des exigences concernant l'actionnariat élevées envers les administrateurs. Se reporter à la page 26 pour obtenir des détails à ce sujet.

Aaron W. Regent

Toronto (Ontario) Canada
Âge : 55 ans | Administrateur depuis 2013
Indépendant

Votes pour en 2020 : 98,8 %

Non admissible au renouvellement de son mandat en avril 2028

Aaron Regent préside le conseil de la Banque Scotia. Il est le fondateur, président du conseil et chef de la direction de Magris Resources Inc., société de minéraux industriels de premier plan établie en Amérique du Nord. 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 comptable agréé Fellow de CPA Ontario.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Comptabilité et finances | Marchés financiers | Gouvernance | Ressources humaines et rémunération de la haute direction | Gestion du risque

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 43 sur 43 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	15 sur 15 / 100 %	Audit et révision	5 sur 5 / 100 %
		Gouvernance	8 sur 8 / 100 %
		Ressources humaines	8 sur 8 / 100 %
		Évaluation des risques	7 sur 7 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2020	62 522	36 951	99 473	2 045 238 $	5 505 831 $	6,5
2019	53 177	27 390	80 567	2 069 041 $	6 086 031 $	7,2
Variation	9 345	9 561	18 906	(23 803 $)	(580 200 $)	

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Nutrien Ltd. (de 2018 à aujourd'hui)	Audit | Ressources humaines et rémunération
Potash Corporation of Saskatchewan Inc. (de 2015 à 2018)	

Nora A. Aufreiter

Toronto (Ontario) Canada
Âge : 61 ans | Administratrice depuis 2014
Indépendante

Votes pour en 2020 : 99,4 %

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

Nora Aufreiter est administratrice de sociétés et elle était auparavant associée principale de McKinsey & Company, société de consultation internationale. Au cours de sa carrière de 27 ans chez McKinsey, elle a occupé divers postes de direction, notamment celui de directrice générale du bureau de Toronto et celui de responsable de la ligne de service numérique et omnicanal pour l'Amérique du Nord. De plus, elle a été membre de comités de personnel mondiaux de cette entreprise. Elle a travaillé partout au Canada, aux États-Unis et dans le monde auprès de clients œuvrant notamment dans les secteurs du service à la clientèle, y compris le service à la clientèle de détail, des services aux consommateurs, des services financiers et de l'énergie, ainsi que dans le secteur public. Elle a obtenu un baccalauréat en administration des affaires avec distinction de l'Ivey Business School de l'université de Western Ontario et une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School. En 2011, elle a été désignée comme étant l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada. En juin 2018, l'université de Western Ontario a décerné à M^me^ Aufreiter un doctorat honorifique en droit.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Services financiers | Gouvernance | Ressources humaines et rémunération de la haute direction | Clients de détail/consommateurs | Technologie

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 31 sur 31 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	15 sur 15 / 100 %	Gouvernance (présidente)	8 sur 8 / 100 %
		Ressources humaines	8 sur 8 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2020	3 200	17 647	20 847	976 761 $	1 153 881 $	1,6
2019	2 500	12 341	14 841	932 239 $	1 121 089 $	1,5
Variation	700	5 306	6 006	44 522 $	32 792 $	

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
The Kroger Co. (de 2014 à aujourd'hui)	Politique financière | Responsabilités publiques

Guillermo E. Babatz

Mexico, Mexique
Âge : 52 ans | Administrateur depuis 2014
Indépendant

Votes pour en 2020 : 99,3 %

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

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

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Comptabilité et finances | Marchés financiers | Services financiers | Politique publique | Gestion du risque

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 30 sur 30 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	15 sur 15 / 100 %	Ressources humaines	8 sur 8 / 100 %
		Évaluation des risques (président)	7 sur 7 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2020	2 500	15 403	17 903	852 556 $	990 931 $	1,4
2019	1 800	12 116	13 916	915 243 $	1 051 215 $	1,4
Variation	700	3 287	3 987	(62 687 $)	(60 284 $)	

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

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

En date du 5 mai 2020, M. Babatz est devenu président du comité d'évaluation des risques.

Scott B. Bonham

Atherton (Californie) États-Unis
Âge : 59 ans | Administrateur depuis 2016
Indépendant

Votes pour en 2020 : 99,3 %

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

Scott Bonham est administrateur de sociétés et cofondateur d'Intentional Capital, société de gestion immobilière à capital fermé. Entre 2000 et 2015, il a cofondé GGV Capital, société de capital de risque en expansion qui investit aux États-Unis et en Chine. Avant de cofonder GGV Capital, il a été vice-président de Capital Group Companies, où il a géré les placements dans les technologies de plusieurs fonds communs de placement de 1996 à 2000. M. Bonham est titulaire d'un baccalauréat ès sciences (en génie électrique) de l'université Queen's et d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Comptabilité et finances | Marchés financiers | Gouvernance | Gestion du risque | Technologie

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 28 sur 28 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	15 sur 15 / 100 %	Audit et révision	5 sur 5 / 100 %
		Gouvernance	8 sur 8 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2020	1 500	17 430	18 930	964 751 $	1 047 776 $	1,4
2019	1 500	12 591	14 091	951 124 $	1 064 434 $	1,5
Variation	0	4 839	4 839	13 627 $	(16 658 $)	

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Les Compagnies Loblaws limitée (de 2016 à aujourd'hui)	Audit | Risque et conformité
Magna International Inc. (de 2012 à aujourd'hui)	—

Lynn K. Patterson

Toronto (Ontario) Canada
Âge : 59 ans | Administratrice depuis septembre 2020
Indépendante

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2033

Nommée au conseil après l'assemblée annuelle de 2020

Lynn Paterson est administratrice de sociétés et a été sous-gouverneure de la Banque du Canada de mai 2014 jusqu'à ce qu'elle quitte ses fonctions auprès de cette institution en juillet 2019. À ce titre, elle était l'une des deux sous-gouverneurs responsables de la surveillance des analyses et des activités que mène la Banque du Canada en vue de faire la promotion d'un système financier stable et efficient. Avant d'être sous-gouverneure, M[me] Patterson a été conseillère spéciale du gouverneur et représentante principale (Marchés financiers) au bureau régional de la Banque du Canada à Toronto. Avant d'entrer au service de la Banque du Canada, elle a été présidente et directrice nationale chez Bank of America Merrill Lynch Canada. M[me] Patterson a reçu la Médaille du jubilé de diamant décernée aux bâtisseurs et innovateurs du secteur canadien des valeurs mobilières. Elle est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en administration des affaires de l'université de Western Ontario et possède le titre d'analyste financière agréée.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Marchés financiers | Services financiers | Politique publique | Gestion du risque | Technologie

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 4 sur 4 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	2 sur 2 / 100 %	Audit et révision	1 sur 1 / 100 %
		Évaluation des risques	1 sur 1 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2020	4 364	691	5 055	38 247 $	279 794 $	0,4

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

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

En date du 1er septembre 2020, M[me] Patterson s'est jointe aux comités d'audit et de révision ainsi qu'au comité d'évaluation des risques.

Elle a jusqu'en 2025 pour se conformer aux exigences en matière d'actionnariat.

Michael D. Penner

Westmount (Québec) Canada
Âge : 51 ans | Administrateur depuis 2017
Indépendant

Votes pour en 2020 : 99,4 %

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

Michael Penner est président du conseil et directeur général de US Infrastructure Corporation et d'Enfragen Energy ainsi qu'administrateur de sociétés. M. Penner a été président du Conseil d'administration d'Hydro-Québec de 2014 à 2018 ainsi que président et chef de la direction de Peds Chaussettes avant de vendre son entreprise à Vêtements de sport Gildan Inc. en août 2016. Actif au sein de la collectivité, M. Penner est membre du conseil de l'IAS Québec et il a siégé aux conseils d'administration des Grands Ballets Canadiens de Montréal, de l'École Selwyn House, de la Hofstra University School of Law et de McGill University Football. M. Penner est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université McGill et d'une licence en droit de la Hofstra University de New York.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Responsabilité environnementale et sociale | Gouvernance | Ressources humaines et rémunération de la haute direction | Politique publique | Clients de détail/consommateurs

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 28 sur 28 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	15 sur 15 / 100 %	Audit et révision	5 sur 5 / 100 %
		Gouvernance	8 sur 8 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2020	14 091	12 169	26 260	673 554 $	1 453 491 $	2
2019	14 091	7 640	21 731	577 126 $	1 641 560 $	2,3
Variation	0	4 529	4 529	96 428 $	(188 069 $)	

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

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

Brian J. Porter

Toronto (Ontario) Canada
Âge : 63 ans | Administrateur depuis 2013
Non indépendant

Votes pour en 2020 : 99,8 %

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

Brian Porter est président et chef de la direction de la Banque Scotia. Il s'est joint à cette dernière en 1981 et y a gravi graduellement les échelons. 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. Il en est président depuis novembre 2012 et exerce les fonctions de chef de la direction depuis le 1er novembre 2013. De plus, M. Porter préside le conseil des fiduciaires du University Health Network (UHN) et siège notamment au conseil d'administration de l'Institute of International Finance (IIF) de Washington, dont il a été vice-président du conseil et trésorier, du Council of the Americas et de l'Iniative BlackNorth.

M. Porter est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'université Dalhousie et il a obtenu un doctorat honorifique en droit de cette université en 2008 et un autre de l'université Ryerson en 2018. Il est aussi diplômé du programme de gestion avancé de la Harvard Business School.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Comptabilité et finances | Marchés financiers | Services financiers | Clients de détail/consommateurs | Gestion du risque

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 14 sur 14 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	14 sur 14 / 100 %	—	—

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADD	UAP	Nombre total d'actions ordinaires, d'UADD et d'UAP	Valeur des UADD	Valeur des actions ordinaires, des UADD et des UAP
2020	136 857	19 490	253 243	409 590	1 078 794 $	22 670 864 $
2019	135 838	18 340	253 231	407 409	1 385 404 $	30 775 666 $
Variation	1 019	1 150	12	2 181	(306 610 $)	(8 104 802 $)

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

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

La réunion spéciale du conseil tenue le 15 avril 2020 était réservée aux administrateurs indépendants.

M. Porter doit détenir l'équivalent de huit fois son salaire de base sous forme de titres de capitaux propres et surpasse cette exigence concernant l'actionnariat. Il est tenu compte des actions ordinaires, des UADD, des UAP et des titres détenus par xl'intermédiaire de notre Programme d'actionnariat des employés aux fins de cette exigence. Se reporter aux pages 85 et 107 pour obtenir des détails à ce sujet.

Una M. Power

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada
Âge : 56 ans | Administratrice depuis 2016
Indépendante

Votes pour en 2020 : 99,5 %

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

Una Power est administratrice de sociétés et a été auparavant chef des finances de Nexen Energy ULC, société énergétique auparavant cotée en bourse qui est une filiale en propriété exclusive de CNOOC Limited. Durant sa carrière de 24 ans auprès de Nexen, Mme Power a occupé divers postes de direction, où elle était responsable de la gestion financière et du risque, de la planification stratégique et des budgets, de l'expansion des affaires, de la commercialisation et de la négociation de l'énergie, des technologies de l'information et des investissements en capital. Mme Power détient un baccalauréat spécialisé en commerce de la Memorial University et les titres de CPA, de CA et de CFA. Elle a suivi les programmes de formation des dirigeants de la Wharton Business School et de l'INSEAD.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS
Comptabilité et finances | Marchés financiers | Ressources humaines et rémunération de la haute direction | Gestion du risque | Technologie

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 27 sur 28 / 96 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	15 sur 15 / 100 %	Audit et révision (présidente)	5 sur 5 / 100 %
		Ressources humaines	7 sur 8 / 88 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2020	5 783	18 924	24 707	1 047 443 $	1 367 532 $	1,9
2019	5 783	13 176	18 959	995 315 $	1 432 163 $	2
Variation	0	5 748	5 748	52 128 $	(64 631 $)	

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Corporation TC Énergie (de 2019 à aujourd'hui)	Audit | Santé, sécurité, développement durable et environnement
Ressources Teck Limitée (de 2017 à aujourd'hui)	Audit (présidente) | Rémunération et talents | Gouvernance et mise en candidature
Kinross Gold Corporation (de 2013 à 2019)	

Calin Rovinescu, C.M.

Westmount (Québec) Canada
Âge : 65 ans | Administrateur depuis novembre 2020
Indépendant

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2033

Nommé au conseil après l'assemblée annuelle de 2020

Calin Rovinescu est président et chef de la direction d'Air Canada depuis avril 2009 et il se retire de ces fonctions le 15 février 2021. M. Rovinescu a été vice-président général, Croissance et Stratégie de cette entreprise de 2000 à 2004 et chef de la restructuration de celle-ci durant sa restructuration de 2003 à 2004. Il est le cofondateur de Genuity Capital Markets, une banque d'investissement indépendante, dont il a été un directeur de 2004 à 2009. Avant 2000, il était associé directeur au cabinet juridique Stikeman Elliott de Montréal. Il a assumé la présidence du conseil de direction du réseau Star Alliance de 2012 à 2016 et celle du Conseil des gouverneurs de l'Association du transport aérien international de 2014 à 2015, où il continue de siéger. Il est membre du Conseil canadien des affaires. M. Rovinescu est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université de Montréal et de l'Université d'Ottawa et il a reçu six doctorats honorifiques d'universités canadiennes, européennes et américaines. En novembre 2015, il est devenu le 14e chancelier de l'Université d'Ottawa. En 2016, M. Rovinescu a remporté le titre de chef de la direction de l'année au Canada attribué par le magazine *Financial Post*. En 2018, il a été fait membre de l'Ordre du Canada. En 2019, il a été consacré stratège de l'année et chef de la direction de l'année au Canada pour la deuxième fois par le magazine *Report on Business* du quotidien *The Globe and Mail*.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS
Marchés financiers | Responsabilité environnementale et sociale | Gouvernance | Ressources humaines et rémunération de la haute direction | Clients de détail/consommateurs

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2020	14 280	0	14 280	0 $	793 825 $	1,1

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Air Canada (de 2009 à aujourd'hui)	—
BCE Inc. et Bell Canada (de 2016 à aujourd'hui)	Ressources de gestion et rémunération | Risque et caisse de retraite (président)
Acasta Enterprises Inc. (de 2015 à 2016)	

M. Rovinescu se retire du conseil d'Air Canada ainsi que de ses fonctions de président et chef de la direction de cette société le 15 février 2021.

En date du 1er novembre 2020, M. Rovinescu s'est joint au comité d'audit et de révision ainsi qu'au comité des ressources humaines.

La valeur des actions ordinaires et des UADDA de M. Rovinescu est calculée en fonction du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 2 novembre 2020, soit 55,59 $.

Susan L. Segal

Roxbury (Connecticut)
États-Unis
Âge : 68 ans | Administratrice depuis 2011
Indépendante

Votes pour en 2020 : 99,7 %

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

Susan Segal a été élue présidente et chef de la direction de l'Americas Society, qui fait la promotion de l'éducation, des débats et du dialogue dans les Amériques, et du Council of the Americas, organisation commerciale dont les membres partagent un intérêt commun pour l'hémisphère occidental, en août 2003. Auparavant, elle a été banquière pendant plus de 25 ans auprès de JPM Chase et des banques que celle-ci a remplacées. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts du Sarah Lawrence College et d'une maîtrise en administration des affaires de l'université Columbia. En 1999, elle a été décorée de l'Ordre de Bernardo O'Higgins, Grado de Gran Oficial, au Chili. En 2009, le président Alvaro Uribe de la Colombie lui a remis la Croix de San Carlos et, en septembre 2012, le président Calderón du Mexique lui a attribué le prix Aguila Azteca, le prix le plus prestigieux décerné à un étranger. En 2013, la North American-Chilean Chamber of Commerce lui a attribué le titre de « Honorary Chilean of the Year ». En 2018, M[me] Segal a été décorée de l'Ordre du mérite pour services distingués, rang de grand officier, du Pérou décerné au nom du président Martin Vizcarra.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Marchés financiers | Services financiers | Gouvernance | Politique publique | Gestion du risque

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	15 sur 15 / 100 %	Audit et révision	5 sur 5 / 100 %
		Évaluation des risques	7 sur 7 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2020	1 839	36 253	38 092	2 006 604 $	2 108 392 $	2,9
2019	1 839	30 303	32 142	2 289 089 $	2 428 007 $	3,3
Variation	0	5 950	5 950	(282 485 $)	(319 615 $)	

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Ribbit LEAP, Ltd. (de 2020 à aujourd'hui)	Audit | Rémunération (présidente) | Mise en candidature (présidente)
MercadoLibre, Inc. (de 2012 à aujourd'hui)	Audit
Vista Oil and Gas S.A.B. de C.V. (de 2017 à aujourd'hui)	Rémunération (présidente) | Pratiques d'entreprise

L. Scott Thomson

West Vancouver (Colombie-Britannique) Canada
Âge : 51 ans | Administrateur depuis 2016
Indépendant

Votes pour en 2020 : 98,2 %

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

Scott Thomson est le président et chef de la direction de Finning International Inc., premier concessionnaire d'équipement Caterpillar au monde. Avant de se joindre à Finning en 2013, M. Thomson était chef des finances de Société d'énergie Talisman Inc., où il était responsable des finances, de la fiscalité, de la trésorerie, des relations avec les investisseurs, du marketing, de l'expansion des affaires et de la stratégie commerciale, de la planification et de la gestion du rendement de 2008 à 2013. Avant de se joindre à Talisman, M. Thomson a occupé plusieurs postes de direction auprès d'Entreprises Bell Canada de 2003 à 2008, y compris celui de vice-président directeur, Expansion des affaires. Avant de se joindre à Bell, M. Thomson a été vice-président chez Goldman, Sachs & Co. Il détient un baccalauréat (en économie et en sciences politiques) de l'université Queen's et une maîtrise en administration des affaires de l'université de Chicago.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Comptabilité et finances | Marchés financiers | Services financiers | Ressources humaines et rémunération de la haute direction | Technologie

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 30 sur 30 /100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	15 sur 15 / 100 %	Ressources humaines (président)	8 sur 8 / 100 %
		Évaluation des risques	7 sur 7 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2020	8 070	17 841	25 911	987 499 $	1 434 174 $	2
2019	8 070	12 158	20 228	918 415 $	1 528 023 $	2,1
Variation	0	5 683	5 683	69 084 $	(93 849 $)	

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Finning International Inc. (de 2013 à aujourd'hui)	Sécurité, environnement et responsabilité sociale
Interfor Corporation (de 2012 à 2016)	

Benita M. Warmbold

Toronto (Ontario) Canada
Âge : 62 ans | Administratrice depuis 2018
Indépendante

Votes pour en 2020 : 99,2 %

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2031

Administratrice d'entreprises, Benita Warmbold a été directrice générale principale et chef des finances de l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada (RPC). Elle s'est retirée de ses fonctions en juillet 2017. Au cours de ses neuf années à l'Office d'investissement du RPC, M^me^ Warmbold a eu sous sa charge les activités liées aux affaires financières, fiscales et juridiques, ainsi que celles en lien avec la gestion du risque, du rendement et des données, l'audit interne, la technologie et les investissements. Avant son arrivée à l'Office d'investissement en 2008, elle a occupé des postes dans la haute direction de Northwater Capital, de la Corporation de développement des investissements du Canada et de KPMG. De plus, elle préside le conseil d'administration du Conseil canadien sur la reddition de comptes. Détentrice d'un baccalauréat en commerce qu'elle a obtenu avec distinction de l'université Queen's, M^me^ Warmbold est comptable professionnelle agréée et Fellow de CPA Ontario. Son nom a figuré à trois reprises parmi ceux des 100 femmes les plus influentes au Canada et elle a été intronisée au temple de la renommée du WXN en 2016.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Comptabilité et finances | Marchés financiers | Services financiers | Gestion du risque | Technologie

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 28 sur 28 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	15 sur 15 / 100 %	Audit et révision	5 sur 5 / 100 %
		Ressources humaines	8 sur 8 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2020	3 000	7 264	10 264	402 062 $	568 112 $	0,8
2019	3 000	3 145	6 145	237 573 $	464 193 $	0,6
Variation	0	4 119	4 119	164 489 $	103 919 $	

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Methanex Corporation (de 2016 à aujourd'hui)	Audit, finance et gestion du risque (présidente) | Gouvernance
Groupe SNC-Lavalin Inc. (de 2017 à aujourd'hui)	Audit (présidente) | Ressources humaines

Compétences et expérience

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

Le conseil tient à jour une grille de compétences pour savoir quelles compétences et expérience sont nécessaires pour pouvoir surveiller les activités de la banque à l'heure actuelle et dans l'avenir.

Pour siéger à notre conseil, les administrateurs doivent posséder une vaste expérience en leadership et en stratégies. En outre, chaque administrateur, en consultation avec le comité de gouvernance, a déterminé cinq autres domaines d'expérience clés. Le comité a élaboré la grille de compétences ci-après en fonction de ce processus de consultation et après avoir convenu des domaines d'expérience clés de chaque administrateur et avoir procédé à un examen annuel (y compris un étalonnage international) des compétences et de l'expérience clés que les administrateurs doivent posséder pour pouvoir surveiller les activités de la Banque Scotia. Les biographies de nos administrateurs décrivent brièvement l'expérience formative acquise par chacun d'entre eux dans ces domaines.

Champs de compétences clés	N. Aufreiter	G. Babatz	S. Bonham	L. Patterson	M. Penner	B. Porter	U. Power	A. Regent	C. Rovinescu	S. Segal	S. Thomson	B. Warmbold
Leadership Expérience dans des postes de haute direction (direction et/ou conseil d'administration) au sein d'une organisation de taille ou de complexité importante.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Stratégie Expérience dans l'établissement, la mise en œuvre et l'atteinte d'objectifs d'affaires stratégiques au sein d'une grande organisation.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comptabilité et finances Connaissance et expérience de la comptabilité et de l'information financière, du financement d'entreprises et familiarité avec les contrôles internes financiers ainsi que les PCGR/IFRS.		✓	✓			✓	✓	✓			✓	✓
Marchés financiers Expérience sur les marchés financiers mondiaux, dans les services bancaires d'investissement et/ou les fusions et les acquisitions.		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Responsabilité environnementale et sociale Expérience dans les pratiques en matière de responsabilité d'entreprise et les questions liées au développement durable pertinentes pour une organisation de taille et de complexité importantes					✓				✓			
Services financiers Expérience dans le secteur des services financiers et/ou la réglementation financière.	✓	✓		✓		✓				✓	✓	✓
Gouvernance Expérience dans les principes et pratiques de gouvernance d'entreprise au sein d'une organisation de taille importante.	✓		✓		✓			✓	✓	✓		
Ressources humaines et rémunération de la haute direction Expérience dans les questions liées aux ressources humaines, notamment la culture d'entreprise, la formation de la direction, la planification de la relève et la rémunération.	✓				✓		✓	✓	✓		✓	
Politique publique Expérience dans les affaires gouvernementales et liées à la politique publique.		✓		✓	✓					✓		
Clients de détail/consommateurs Expérience dans un secteur lié au service à la clientèle.	✓				✓	✓			✓			
Gestion du risque Expérience dans le repère, l'évaluation et la gestion des risques financiers et non financiers.		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓
Technologie Compréhension des questions liées au secteur numérique, à la gestion des données, à la technologie et/ou à la cybersécurité au sein de grandes entreprises complexes.	✓		✓	✓			✓				✓	✓

Le comité de gouvernance tient également une grille détaillée des domaines d'expérience généraux de chaque administrateur (comme le marketing, la réglementation, la conformité et les affaires gouvernementales), de leur formation, de leurs compétences langagières et de leur expérience dans les régions géographiques où nous exerçons des activités. Il utilise ces grilles pour évaluer la composition du conseil, le plan de relève des membres et du président du conseil ainsi que les candidats potentiels aux postes d'administrateur.

Présence aux réunions

Cette année, le conseil et certains comités ont tenu un plus grand nombre de réunions en raison des événements extraordinaires entourant la pandémie de COVID-19. Le conseil a tenu un nombre sans précédent de 15 réunions, dont huit étaient prévues au calendrier prospectif des réunions du conseil (qui est généralement approuvé quatre ans à l'avance). Les sept autres réunions étaient des réunions extraordinaires, dont une réunion des administrateurs indépendants, portant sur la pandémie de COVID-19 et d'autres questions soulevées durant l'année. Le conseil a également assisté à deux rencontres d'information informelles tenues par téléconférence et portant sur l'évolution de la pandémie. Le tableau ci-après indique le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2020 et l'assiduité globale à ces réunions des membres pertinents pour cette période. On s'attend à ce que les administrateurs assistent à au moins 75 % de toutes les réunions du conseil et des comités auxquels ils siègent.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la présence aux réunions de chaque administrateur dans les profils des administrateurs, aux pages 15 et suivantes. Tous les candidats aux postes d'administrateur qui siégeaient alors au conseil ont assisté à l'assemblée annuelle tenue en avril 2020. Les administrateurs ont également tenu des rencontres avec les autorités de réglementation, les actionnaires et les groupes représentant des actionnaires, qui ne sont pas indiquées dans le tableau ci-après.

On s'attend à ce que les administrateurs se tiennent au fait des développements dans le secteur à l'échelle nationale et internationale de façon à pouvoir apporter une contribution significative.

Les administrateurs sont régulièrement informés entre les réunions des enjeux concernant la banque et de leurs responsabilités en tant qu'administrateurs.

	Réunions prévues au calendrier	Réunions extraordinaires	Nombre total de réunions	Présence
Conseil	8	7	15	100 %
Comité d'audit et de révision	5	0	5	100 %
Comité de gouvernance	5	3	8	100 %
Comité des ressources humaines	6	2	8	96 %
Comité d'évaluation des risques	6	1	7	100 %
Nombre total de réunions	**30**	**13**	**43**	**99 %**

Le tableau ci-après indique le nombre de réunions du conseil et des comités auxquelles les administrateurs qui ne présenteront pas leur candidature en vue d'être réélus ont assisté au cours de l'exercice 2020. Dr Macklem a démissionné à la suite de sa nomination à titre de gouverneur de la Banque du Canada le printemps dernier. Dr Samarasekera ne peut présenter sa candidature en vue d'être réélue étant donné qu'elle a atteint la limite applicable à la durée de son mandat et Dr Dallara a décidé de ne pas renouveler sa candidature en vue d'être réélu. Grâce à leurs connaissances et compétences, ils ont su contribuer au succès de la Banque Scotia. Nous leur souhaitons la meilleure des chances pour la suite.

	Réunions	Présence
Charles Dallara		
Conseil	15 sur 15	100 %
Comité d'audit et de révision	5 sur 5	100 %
Comité d'évaluation des risques	7 sur 7	100 %
Tiff Macklem		
Conseil	8 sur 8	100 %
Comité d'audit et de révision	2 sur 2	100 %
Comité d'évaluation des risques	3 sur 3	100 %
Indira Samarasekera		
Conseil	15 sur 15	100 %
Comité de gouvernance	8 sur 8	100 %
Comité des ressources humaines	7 sur 8	88 %

Rémunération des administrateurs

Notre structure de rémunération des administrateurs renforce l'engagement des administrateurs et est prévisible, transparente et facile à administrer, peu importe le nombre de réunions tenues durant l'année.

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

Le comité de gouvernance procède chaque année à un examen approfondi de la rémunération des administrateurs, qu'il compare à celle de notre groupe de comparaison constitué de banques canadiennes. Le comité tient également compte des tendances et des structures de rémunération de plusieurs sociétés à grande capitalisation qui font partie de l'indice TSX 60 (dont BCE, Canadian Tire, CN, Magna, Suncor et TC Énergie) et d'autres institutions financières et internationales comparables.

Le comité examine la rémunération des administrateurs régulièrement pour s'assurer que notre programme est approprié, de sorte que nous puissions continuer d'attirer et de garder au service de notre conseil des professionnels compétents et de procurer une valeur adéquate à nos actionnaires compte tenu des risques auxquels s'exposent les administrateurs, des responsabilités qui leur incombent, du temps qu'ils consacrent à leurs fonctions, de leur charge de travail, de la complexité des problèmes qu'ils doivent résoudre, du processus de prise de décisions et des compétences requises de ceux-ci.

ÉLÉMENTS DU PROGRAMME

Le tableau ci-après renferme notre barème de rémunération pour l'exercice 2020. Le président du conseil touche une rémunération supérieure et les présidents des comités reçoivent une rémunération qui tient compte des responsabilités supplémentaires associées à leur rôle de leadership.

Rémunération annuelle des administrateurs	
Président du conseil (une tranche de 170 000 $ doit être reçue sous forme d'actions ordinaires ou d'UADDA)	450 000 $
Tous les autres administrateurs (une tranche de 145 000 $ doit être reçue sous forme d'actions ordinaires ou d'UADDA)	225 000 $
Rémunération annuelle des présidents d'un comité	
Audit et révision | ressources humaines | évaluation des risques	50 000 $
Gouvernance	35 000 $
Frais de déplacement	
Administrateurs dont la résidence principale est située à au moins 300 km de Toronto ou à l'extérieur du Canada	10 000 $

En outre, les administrateurs sont remboursés des frais de déplacement et autres qu'ils engagent pour assister aux réunions ou exercer les activités de la banque.

En raison des risques que pose la COVID-19 pour la santé publique, il est impossible d'assister en personne aux réunions du conseil et des comités. Comme on ne peut savoir à quel moment les réunions en personne pourront être tenues à nouveau, le conseil a déterminé que les administrateurs qui étaient admissibles au remboursement de leurs frais de déplacement devraient renoncer à la somme qui leur est versée chaque trimestre à ce titre pour le quatrième de trimestre de l'exercice 2020.

Aucune modification n'a été apportée au calendrier de rémunération pour l'exercice 2021. Cependant, le conseil a déterminé que les administrateurs devront renoncer à leurs frais de déplacement jusqu'à ce que les réunions en personne reprennent.

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AUX ADMINISTRATEURS EN 2020

Le tableau ci-après indique la rémunération versée aux administrateurs durant l'exercice 2020. En tant que président et chef de la direction de la banque, M. Porter n'est pas rémunéré pour ses services en qualité d'administrateur.

	Rémunération							
	Conseil ($)	Président d'un comité ($)	Président du conseil non-dirigeant ($)	Frais de déplacement ($)[1]	Rémunération totale gagnée ($)	Tranche de la rémunération totale reçue à titre d'administrateur de la banque sous forme d'UADDA (%)	Autre rémunération ($)	Total ($)
N. Aufreiter	225 000	35 000	–	–	260 000	100		260 000
G. Babatz[2]	225 000	24 462	–	7 500	256 962	56	175 834	432 796
S. Bonham	225 000	–	–	7 500	232 500	100		232 500
C. Dallara[3]	225 000	–	–	7 500	232 500	62	159 858	392 358
T. Macklem[4]	114 919	25 538	–	–	140 457	100	148 869	289 326
L. Patterson[5]	37 500	–	–	–	37 500	100		37 500
M. Penner	225 000	–	–	7 500	232 500	100		232 500
U. Power	225 000	50 000	–	7 500	282 500	100		282 500
A. Regent	–	–	450 000	–	450 000	100		450 000
I. Samarasekera	225 000	–	–	7 500	232 500	62		232 500
S. Segal[6]	225 000	–	–	7 500	232 500	100	186 501	419 001
S. Thomson	225 000	50 000	–	7 500	282 500	100		282 500
B. Warmbold	225 000	–	–	–	225 000	100		225 000
Total	**2 402 419**	**185 000**	**450 000**	**60 000**	**3 097 419**	**100**	**671 062**	**3 768 481**

1) Compte tenu du maintien des restrictions concernant les déplacements et des avis publiés par les autorités sanitaires concernant la pandémie de COVID-19 et donc de l'impossibilité de tenir des réunions du conseil en personne, les administrateurs qui sont par ailleurs admissibles au remboursement de leurs frais de déplacement ont renoncé à la somme trimestrielle qui leur est versée à ce titre pour le quatrième trimestre de 2020 et y renonceront jusqu'à ce que les réunions en personne reprennent.
2) M. Babatz a été nommé président du comité d'évaluation des risques le 5 mai 2020 et il a touché une rémunération calculée au prorata. Il a gagné 2 800 000 pesos mexicains au cours de l'exercice 2020 à titre de président du conseil de Grupo Financiero Scotiabank Inverlat, S.A. de C.V. et de cinq de ses filiales (175 834 $ CA d'après un taux de change de 0,06279787 le 31 octobre 2020).
3) M. Dallara a gagné 120 000 $ US au cours de l'exercice 2020 en tant qu'administrateur de Scotia Holdings (U.S.) Inc. (159 858 $ CA d'après un taux de change de 1,33214999 $ le 31 octobre 2020).
4) Dr Macklem a démissionné de ses fonctions au conseil le 4 mai 2020 et il a touché une rémunération calculée au prorata. Il a gagné 108 111 $ US au cours de l'exercice 2020 à titre d'administrateur de Scotia Holdings (U.S.) Inc. et de président de son comité d'évaluation des risques (148 869 $ CA d'après un taux de change de 1,3770 $ le 30 mai 2020).
5) Mme Patterson a été nommée au conseil le 1er septembre 2020 et elle a touché une rémunération calculée au prorata.
6) Mme Segal a gagné 140 000 $ US au cours de l'exercice 2020 à titre de présidente du conseil de Scotia Holdings (U.S.) Inc. (186 501 $ CA d'après un taux de change de 1,33214999 $ le 31 octobre 2020).

Actionnariat des administrateurs

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

Nos exigences concernant l'actionnariat des administrateurs se divisent en trois parties :

Exigence	Administrateurs	Président du conseil
Les actionnaires doivent respecter les exigences en matière de détention d'actions ordinaires et/ou d'UADDA au cours de la période de cinq ans suivant leur date d'entrée en fonction à ce titre et tout au long de leur mandat au sein du conseil	725 000 $ (5x la tranche de la rémunération annuelle sous forme de titres de capitaux propres)	850 000 $ (5x la tranche de la rémunération annuelle sous forme de titres de capitaux propres)
L'exigence en matière de détention d'actions ordinaires doit être satisfaite dans les six mois suivant la date d'entrée en fonction au conseil	1 000	
Une tranche de la rémunération annuelle des administrateurs est versée sous forme d'UADDA ou d'actions ordinaires de la banque (par l'intermédiaire du régime d'achat d'actions des administrateurs), et ce, même après que les exigences en matière d'actionnariat ont été respectées	145 000 $	170 000 $

Tous les administrateurs reçoivent actuellement la tranche de leur rémunération annuelle qui leur est versée en titres de capitaux propres sous forme d'UADDA, qui ne peuvent être rachetées que lorsqu'ils quittent le conseil. Les administrateurs ne participent pas aux régimes de retraite de la banque ni à aucun autre régime de rémunération. Nous n'octroyons pas d'options d'achat d'actions aux administrateurs.

Interdiction pour les administrateurs d'effectuer des opérations de monétisation ou de couverture

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

À propos des UADDA

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

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

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

Nous avons des exigences rigoureuses en matière d'actionnariat.

Tous les administrateurs détiennent un plus grand nombre d'actions ordinaires de la banque que celui qui est exigé (1 000).

Tous les administrateurs surpassent nos exigences concernant l'actionnariat, sauf M^me^ Warmbold et M^me^ Patterson, qui se sont jointes au conseil en octobre 2018 et en septembre 2020, respectivement et qui ont donc cinq ans à compter de la date de leur nomination pour satisfaire à ces exigences ou les surpasser.

En tant que président et chef de la direction, M. Porter doit détenir huit fois son salaire de base sous forme de titres de capitaux propres et il dépasse cette exigence puisqu'il détient 17 fois son salaire de base sous forme de titres de capitaux propres.

Engagement des parties prenantes

Nous croyons en l'importance de maintenir un dialogue constructif et ouvert et de nous entretenir avec nos actionnaires et les groupes d'investisseurs tout au long de l'exercice sur une variété de sujets, dont la stratégie en matière de rendement financier et la stratégie d'entreprise de la banque, notre approche et nos politiques en matière de gouvernance, ainsi que nos déclarations et stratégies liées aux impacts environnementaux et sociaux.

Notre approche en matière d'engagement repose sur notre souci de nous améliorer constamment et notre écoute des parties prenantes. Un engagement continu et régulier constitue une façon constructive pour les actionnaires de développer leurs connaissances au sujet de la Banque Scotia et pour nous d'entendre leur point de vue sur nos pratiques, notre stratégie et notre processus d'information de façon à favoriser une compréhension commune de la façon dont nous créons une valeur durable à long terme pour les actionnaires. Nous tenons compte de tous les commentaires et au fil des ans, nous avons amélioré nos pratiques et notre processus d'information à l'égard d'un certain nombre de sujets après nous être entretenus avec les investisseurs.

Conseil d'administration	Le président du conseil et les autres administrateurs indépendants se réunissent avec nos nombreuses parties prenantes, y compris les actionnaires institutionnels et individuels, les groupes d'investisseurs comme la CCGG, les autorités de réglementation, les clients, les employés, les agences de notation et le grand public. Les actionnaires peuvent communiquer avec le président du conseil ou l'un de nos administrateurs indépendants en écrivant à la secrétaire ou au président du conseil, dont les coordonnées figurent en quatrième de couverture.
Direction	Le président et chef de la direction, le chef des affaires financières, le chef, Gestion du risque, le vice-président principal, Relations avec les investisseurs et les autres dirigeants se réunissent régulièrement avec les analystes en placement et les investisseurs institutionnels, au Canada et à l'étranger, de différentes façons, notamment lors de rencontres en personne ou virtuelles et dans le cadre de conférences. Les questions des médias portant sur les affaires financières sont soumises aux Relations avec les investisseurs tandis que les autres demandes de renseignements provenant des médias et du grand public sont généralement soumises au service des communications mondiales. Les plaintes des clients sont traitées par les succursales respectives et le bureau du président. Les coordonnées de ces services figurent en quatrième de couverture.
Relations avec les investisseurs	Nous tenons des conférences téléphoniques trimestrielles avec les analystes et les investisseurs après la publication de nos résultats financiers. Tout le monde peut assister à ces présentations par téléphone ou sur Internet. Ces discussions sont enregistrées et accessibles sur notre site Web pendant trois mois après l'appel. Nous diffusons également en direct sur le Web notre assemblée annuelle et l'archivons sur notre site Web jusqu'à la prochaine assemblée. Les actionnaires trouveront également des renseignements complets au sujet de la banque, y compris sur nos dividendes, sur notre page Web « Relations avec les investisseurs ».

Au cours de la dernière année, nous avons eu plus de 500 entretiens avec des actionnaires individuels et institutionnels, des groupes d'investisseurs, des autorités de réglementation et des entreprises qui offrent des services de consultation en matière de procurations au Canada et dans le monde entier.

Voici certains des commentaires que nous avons reçus :

- Les actionnaires sont d'accord avec la façon dont nous réagissons à la pandémie de COVID-19. Notamment, nous offrons des programmes d'aide aux clients, maintenons la disponibilité de nos réseaux de succursales, assurons la sécurité de nos employés et clients et soutenons nos collectivités locales.
- Les actionnaires soutiennent notre stratégie qui consiste à étendre notre empreinte géographique dans les marchés principaux des Amériques, où nous pouvons prendre suffisamment d'expansion pour procurer une croissance constante et rentable à long terme.
- Les actionnaires approuvent notre décision de faire de la Gestion de patrimoine mondiale un secteur d'activité de la banque et de présenter ses résultats financiers séparément.

- Les investisseurs soutiennent notre engagement à continuellement améliorer notre information financière pour assurer une meilleure transparence et une meilleure compréhension de la banque et de ses résultats.
- Les investisseurs soutiennent notre stratégie en matière de développement durable et la façon dont nous abordons les questions environnementales et sociales et de gouvernance (ESG). Plusieurs investisseurs nous ont parlé de nos pratiques phares sur le marché, notamment l'information conforme aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD), que nous avons commencé à publier dans nos états financiers de 2018, nos engagements concernant les changements climatiques, notre approche visant à diversifier notre conseil et à établir les compétences qu'il devrait posséder, notre utilisation du revenu familial médian pour déterminer la rémunération de la haute direction et nos exigences en matière d'actionnariat applicables aux administrateurs, qui prévoient la détention directe d'un nombre important d'actions.
- Les actionnaires sont heureux de pouvoir consulter facilement des experts internes sur les questions de gouvernance, de gestion du risque, de technologie et d'exploitation et les questions environnementales et sociales et liées à la gestion du capital humain.
- Les actionnaires sont en faveur de notre approche vis-à-vis de la composition et du renouvellement du conseil, y compris notre grille de compétences, la limite applicable à la durée des mandats et le processus d'évaluation complet du conseil.
- Les parties prenantes sont intéressées par la culture du conseil et la façon dont les administrateurs surveillent l'exécution, par la direction, de notre stratégie en conformité avec notre culture, y compris notre culture de gestion du risque.

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

Nous accordons de l'importance à toutes les communications et aux commentaires des parties prenantes et sommes d'avis que notre engagement à entretenir un dialogue et des communications tout au long de l'année constitue la meilleure façon d'avoir un dialogue productif. Certains actionnaires communiquent avec nous uniquement par l'entremise du processus de présentation de propositions d'actionnaire. Nous reconnaissons l'importance de ce dialogue. Cependant, nous avons toujours espoir qu'après avoir communiqué avec nous, les actionnaires seront plus enclins à nous contacter durant l'année pour discuter de leurs domaines d'intérêt. Nous avons discuté à plusieurs reprises avec les actionnaires qui ont présenté des propositions afin de comprendre leur point de vue et de partager le nôtre au sujet de la façon dont nous traitons ces questions. Dans la plupart des cas, nous avons eu un dialogue constructif avec ces actionnaires et ceux-ci ont accepté de retirer leurs propositions et la banque s'est engagée à maintenir les échanges tout au long de l'année en raison des enjeux complexes soulevés par les propositions. Nos réponses aux propositions s'inspirent des commentaires que nous transmettent nos parties prenantes tout au long de l'année et sur ce que nous considérons comme étant dans l'intérêt de la banque à long terme. Nous formulons également nos réponses en fonction de la manière dont chaque proposition est élaborée et des difficultés, notamment juridiques, que sa mise en œuvre pourrait comporter. Les propositions présentées par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), y compris les trois propositions qui seront soumises au vote cette année, n'ont pas été abordées avec nous dans le cadre de notre programme d'engagement mis à la disposition de nos parties prenantes toute l'année, mais uniquement dans le cadre du processus de présentation des propositions d'actionnaire en prévision de l'assemblée annuelle de 2021.

Les propositions nos 1, 2 et 3 ont été présentées en français par le MÉDAC, 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. Les propositions et argumentaires ont été imprimés comme ils ont été présentés. Le MÉDAC détenait 37 actions à la date de présentation de ses propositions. Il entend soumettre ces questions à l'assemblée.

Les membres du conseil vous recommandent à l'unanimité de voter contre chaque proposition. À moins de directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter contre chacune d'entre elles.

PROPOSITION No 1

Économie circulaire

Il est proposé que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consentis au cours des dernières années en appui à l'économie circulaire.

Argumentaire

Selon l'Institut de l'environnement, du développement durable et de l'économie circulaire du Québec, l'économie circulaire est « Un système de production, d'échange et de consommation visant à optimiser l'utilisation de ressources à toutes les étapes du cycle de vie d'un bien ou d'un service, dans une logique circulaire, tout en réduisant l'empreinte environnementale et en contribuant au bien-être des individus et des collectivités.[1)] »

1) http://instituteddec.org/themes/economie-circulaire/

Les modèles d'affaires circulaires permettent de repenser les systèmes et les processus dès l'étape de la conception pour trouver des occasions de recycler, de réparer, de réutiliser, de reconvertir ou de remettre à neuf des produits et matériaux, afin de réduire les déchets et les émissions de gaz à effet de serre. Au pays, comme l'énonce une publication du gouvernement, bon nombre d'innovateurs et d'industries voient les avantages de l'utilisation de modèles circulaires pour économiser de l'argent ou pour ouvrir de nouveaux débouchés commerciaux — qu'il s'agisse de transformer les déchets des usines de pâtes et papiers en bioproduits renouvelables ou de lancer des programmes de rachat de produits qui améliorent l'interaction avec les clients et permettent de récupérer les matériaux utilisables, comme des métaux et des alliages. Ces solutions novatrices ouvrent la voie à une économie plus circulaire qui profite à l'environnement tout en créant de la richesse et des possibilités dans les industries.

Le développement de cette nouvelle façon de faire ne peut s'effectuer sans le financement des banques canadiennes. L'objectif de cette proposition est de sensibiliser les actionnaires à l'appui de la Banque à l'essor de cette nouvelle économie au cours des dernières années.

Position de la banque

Nous comprenons que l'économie circulaire est une approche qui aide notre société à faire le passage à un avenir plus durable et à empreinte carbone réduite. Ainsi, nous consentons des prêts à une variété d'entités et investissons dans des entreprises qui contribuent activement à une économie plus circulaire dans nos secteurs d'activité. Toutefois, nous n'accordons généralement pas des prêts et du financement en vue d'obtenir des résultats particuliers, notamment à des sociétés exerçant des activités qui contribuent à l'économie circulaire. Par conséquent, nous ne pouvons publier et quantifier avec exactitude les prêts qui contribuent à l'économie circulaire comme le demande l'actionnaire. Pour connaître nos autres formes d'engagement à aider notre société à faire la transition vers un avenir plus durable et à empreinte carbone réduite, se reporter à la page 57.

L'actionnaire a fourni un certain nombre de documents de référence à l'appui de sa proposition après avoir présenté celle-ci, ce qui a laissé peu de temps à la banque pour en prendre dûment connaissance et traiter les nombreuses questions qui y sont soulevées. De plus, l'actionnaire ne nous a pas fourni de renseignements précis concernant ses attentes à l'égard de notre réponse comme nous lui avons demandé. Il n'a pas été en mesure de nous fournir des précisions ou des indications sur cette proposition et l'issue souhaitée et s'est plutôt contenté de renvoyer la banque aux mêmes documents de référence sans lui fournir de contexte ou d'éclairage supplémentaire et nécessaire.

Par ailleurs, l'actionnaire a reconnu que les principes qui sous-tendent l'économie circulaire n'étaient pas encore généralement compris et adoptés et qu'il n'existe à l'heure actuelle aucun indicateur financier quantitatif permettant de mesurer de tels principes. Compte tenu de cette réalité, de la complexité du problème et du peu de temps dont nous disposions pour nous attaquer à cette proposition, nous avons offert de poursuivre les discussions tout au long de l'année afin de trouver des solutions aux questions et préoccupations de l'actionnaire à l'égard de cette proposition. Notre objectif est de parvenir à une entente mutuelle au sujet des indicateurs financiers quantitatifs à utiliser et de la meilleure façon de procéder qui conviendrait à toutes les parties prenantes. L'actionnaire a rejeté cette offre. Nous sommes ouverts à l'idée d'avoir un dialogue constructif avec l'actionnaire sur cette proposition lorsqu'il sera disposé à s'engager dans cette voie afin de trouver une solution.

La Banque Scotia s'engage à améliorer continuellement la portée de l'information qu'elle publie dans les domaines liés aux changements climatiques à mesure que le mouvement de regroupement et d'uniformisation des initiatives de publication d'information mondiales et des attentes à cet égard progressera. Nous craignons que cette proposition ne contienne pas suffisamment de détails sur les éléments qu'elle souhaite évaluer et les indicateurs financiers quantitatifs qui devraient être utilisés ou la façon dont les parties prenantes pourraient utiliser cette information pour effectuer leur propre analyse et aux fins de comparaison avec d'autres institutions. Nous estimons que le maintien des discussions sur cette question constitue un plan d'action plus approprié et constructif. Nous sommes également d'avis que cette proposition n'est pas formulée de manière appropriée pour être soumise à un vote pour l'instant. En effet, nous estimons qu'elle est prématurée et qu'elle ne décrit pas clairement le plan d'action demandé ni la manière dont il devrait mis en œuvre. Par conséquent, le conseil recommande de voter contre cette proposition.

PROPOSITION Nº 2

Divulgation du ratio d'équité

Il est proposé que la Banque divulgue le ratio de rémunération (ratio d'équité) utilisé par le comité de rémunération dans son exercice de fixation de la rémunération.

Argumentaire

En mai 2019 entrait en vigueur la Loi PACTE (France) rendant obligatoire la communication sur « le ratio entre la rémunération de chaque dirigeant et la rémunération moyenne et médiane des salariés à temps plein[1] ». L'adoption d'une telle loi est en écho à la loi Dodd-Frank dont la réglementation est entrée en vigueur en 2018.

[1] https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038496102&categorieLien=id

À l'ère de la responsabilité sociale des entreprises, c'est pour nous une question de saine gouvernance et de transparence que la divulgation d'un tel ratio. Ce ratio renforce la transparence sur la structure des rémunérations dans les entreprises cotées et contribue à une responsabilisation accrue des pratiques salariales des entreprises.

L'an dernier, cette proposition avait recueilli 7 % d'appui.

Étant donné qu'il est permis de penser que votre comité de rémunération utilise le ratio d'équité comme élément d'information pour fixer la rémunération du PDG et de ses hauts dirigeants, nous demandons que le conseil d'administration accepte de divulguer cette information dans la prochaine circulaire de la direction et son Rapport sur les enjeux environnements, sociaux et de gouvernance (ESG).

À l'instar des informations qui permettent de juger si la rémunération du PDG et de ses principaux collaborateurs est alignée avec nos intérêts financiers, cette initiative de transparence sur le ratio d'équité permettrait aux actionnaires et aux parties prenantes d'apprécier si la rémunération des employés évolue dans le même sens que celle de ses principaux dirigeants, les employés autres que les dirigeants contribuant aussi à la performance de l'organisation. Elle leur permettrait également de juger si cette rémunération consentie à leur principal dirigeant est socialement acceptable et n'aura pas d'effets négatifs sur sa réputation.

Position de la banque

Le conseil est d'avis que le ratio de rémunération du chef de la direction, tel que proposé, ne constitue pas une mesure pertinente aux fins de l'évaluation de la rémunération des hauts dirigeants et il n'utilise donc pas cette mesure dans le cadre de son processus d'établissement de la rémunération. Le conseil n'appuie pas la divulgation de ce ratio.

La Banque Scotia est un chef de file du secteur bancaire dans les Amériques. Nous avons une équipe constituée de plus de 92 000 employés à l'échelle mondiale qui exercent des fonctions variées dans l'ensemble de notre empreinte. Nous avons pour objectif d'aider nos clients et employés à se préparer un avenir meilleur tout en servant les intérêts à long terme des actionnaires. Il s'agit en partie d'un engagement à verser à nos employés une rémunération équitable et concurrentielle. Nous faisons régulièrement des analyses comparatives sur les marchés où nous exerçons des activités afin de créer une culture de milieu de travail solide et un taux d'engagement élevé de la part des employés, où ces derniers savent qu'ils touchent une rémunération juste et concurrentielle compte tenu de leurs compétences, de leurs responsabilités, de leur performance et du poste qu'ils occupent et ont la possibilité de réaliser leur plein potentiel.

Le conseil s'assure du caractère équitable de notre programme de rémunération grâce à un processus de prise de décisions en matière de rémunération rigoureux que nous avons décrit à la rubrique « Rémunération de la haute direction » de la présente circulaire. Ce processus très nuancé démontre notre approche vis-à-vis de la rémunération, y compris la façon dont nous harmonisons le risque avec les récompenses ainsi que les intérêts de la direction avec ceux des actionnaires.

Les principaux éléments de ce processus sont les suivants :

- Le régime de rémunération et sa structure sont fondés sur les pratiques exemplaires sur le marché, la performance des employés et la performance globale de la banque.
- Nous calculons le coefficient de performance opérationnelle à l'échelle de la banque en fonction de quatre paramètres principaux, qui sont décrits à la rubrique « Rémunération de la haute direction » de la circulaire. Cette année, le facteur de performance opérationnelle qui a été appliqué pour les dirigeants, tel qu'évalué en fonction de ces quatre paramètres principaux, est plus élevé que celui de l'année dernière. Le processus de prise de décisions concernant le coefficient de performance opérationnelle, le mode d'évaluation des quatre paramètres principaux, le raisonnement sous-jacent à l'application du jugement discrétionnaire et l'analyse globale de ces questions sont décrits en détail à la rubrique « Rémunération de la haute direction » de la présente circulaire.
- Pour déterminer la rémunération du président et chef de la direction, une variété de points de données sont examinés, dont la performance individuelle et globale, la tolérance au risque, les analyses comparatives horizontales par rapport aux pairs, les comparaisons verticales par rapport au revenu familial canadien médian, la rémunération attribuée et réalisable/réalisée du chef de la direction au cours des cinq dernières années comparativement à la valeur reçue par les actionnaires et le coût de la direction par rapport au bénéfice net au cours des cinq dernières années. De cette façon, tous les actionnaires (y compris nos actionnaires employés) peuvent comparer la rémunération versée aux dirigeants au rendement de leurs actions.
- Après un long processus d'examen, la rémunération est attribuée par le biais de différentes composantes, dont la rémunération variable, qui est réalisée à moyen et à long terme seulement, sous réserve de la performance de la banque.

De plus, nous exerçons des activités dans de nombreux pays et régions géographiques et offrons différentes gammes de services financiers dans chaque marché. Il est extrêmement difficile de calculer la « rémunération médiane d'un employé » pour le ratio proposé d'une façon représentative et comparable en raison des différents marchés de l'emploi dans lesquels nous exerçons nos activités ainsi que de la fluctuation du change. En revanche, nous fournissons des paramètres utiles dans le cadre de notre analyse de la rémunération, y compris une comparaison par rapport aux rendements des actionnaires au fil du temps et le coût

de la direction par rapport au bénéfice net. Ces données permettent à tous les actionnaires de vérifier si leurs rendements évoluent de la même façon que ceux de la direction.

Le conseil n'appuie pas la publication du ratio de rémunération du chef de la direction proposé parce qu'il ne considère pas qu'il s'agit d'une donnée significative et qu'il n'est pas utilisé par le comité des ressources humaines dans l'établissement de la rémunération du chef de la direction. Par ailleurs, les commentaires reçus d'autres parties prenantes indiquent que notre examen de diverses données, dans le cadre d'un processus rigoureux qui tient compte de facteurs pertinents, constitue une façon plus rigoureuse d'établir et de concevoir la démarche de la banque en matière de rémunération. Nous sommes persuadés que les décisions que nous avons prises au sujet de la rémunération reflètent la démarche équitable globale de la banque qui vise à favoriser une culture de milieu de travail axée sur la performance où tous les employés ont la possibilité de réaliser leur plein potentiel. Par conséquent, le conseil considère que cette proposition n'est pas nécessaire et il recommande de voter contre celle-ci.

PROPOSITION Nº 3

Cible pour la diversité

Il est proposé que la Banque se dote d'une cible supérieure à 40 % pour la composition de son conseil d'administration pour les cinq prochaines années

Argumentaire

Lors de la dernière assemblée annuelle, l'appui à cette proposition a été de 7,4 % par les actionnaires ayant exprimé leurs droits de vote. Présentement, la Banque s'est fixé pour cible 30 % de la représentation des deux sexes alors que depuis les deux dernières années, elle oscille autour de 40 %. Cette proposition est d'autant plus importante que les deux administrateurs dont le mandat arrivera à échéance au cours des deux prochaines années sont des femmes.

Les banques servant souvent de phare de saine gouvernance pour les petites et moyennes entreprises, le fait de ne pas actualiser la cible peut laisser croire que cet objectif est l'idéal à atteindre. Or, il est reconnu qu'il existe davantage de femmes compétentes que de postes à combler et que différents stéréotypes et biais ont freiné leur accession à de telles fonctions. Dans cette perspective, il est donc proposé que la Banque revoit sa politique de diversité afin de porter à 40 % la représentation minimale des deux sexes au sein de leurs conseils d'administration.

Position de la banque

La Banque Scotia s'engage à assurer la diversité au sein du conseil et elle a déployé des efforts importants pour améliorer de façon constante la diversité au sein de notre conseil et de l'ensemble de l'organisation. De façon constante depuis 2004, plus de 20 % des membres du conseil de la Banque Scotia sont des femmes. Depuis 2012, les femmes représentent plus de 25 % des membres de notre conseil d'administration et depuis 2017, elles constituent plus de 30 % d'entre eux. Cette année, 42 % de nos candidats aux postes d'administrateur sont de sexe féminin. Nous estimons que les meilleurs conseils sont ceux qui sont diversifiés sur les plans de l'expérience, de l'expertise, des genres, de l'âge, de l'origine ethnique, de la représentation géographique et des caractéristiques personnelles. Le conseil juge que la portée de la proposition est inutilement limitée et que la proposition est restrictive. Par conséquent, il recommande de voter contre celle-ci.

Le comité de gouvernance examine régulièrement la relève du conseil pour que le conseil et les comités possèdent les compétences, qualifications et points de vue appropriés. Comme il est indiqué dans notre politique en matière de diversité au sein du conseil, qui a été adoptée pour la première fois en 2013, conjointement avec notre objectif concernant la diversité des genres, nous définissons la diversité plus largement en fonction d'une variété de caractéristiques. Cette année, nous avons mis à jour la politique en matière de diversité au sein du conseil afin d'y inclure des critères de diversité supplémentaires, notamment des critères concernant l'orientation sexuelle, les membres de minorités visibles, les peuples autochtones et les personnes ayant un handicap. Il s'agit de critères importants sur le plan de la diversité qui ne sont pas abordés dans la proposition.

Le comité de gouvernance examine l'efficacité de la politique en matière de diversité de façon continue dans le cadre de son évaluation courante des candidats aux postes d'administrateur potentiels et, de façon plus formelle, une fois par année, dans le cadre de son examen de nos politiques en matière de gouvernance. Nous évaluons également l'efficacité de cette politique dans le cadre de notre processus d'évaluation annuelle du conseil.

Au moment d'examiner la candidature d'administrateurs potentiels, le conseil tient principalement compte des compétences et de l'expérience. Toutefois, plusieurs candidatures sont examinées pour chaque siège à pourvoir au conseil. Se fixer une cible précise de 40 % restreint le conseil dans sa sélection de candidats puisque cela ne lui permet pas de déroger à ce ratio pendant une période restreinte et pourrait l'empêcher de retenir les services d'un candidat possédant les compétences dont il a besoin, mais qui serait éliminé en raison de son genre. Le conseil estime plutôt que son processus de sélection actuel, dont il est question à la rubrique « Mise en candidature des administrateurs » de la présente circulaire, maximise sa capacité de recruter et de garder à son service les meilleurs candidats dans un cadre de travail dynamique.

La Banque Scotia prône la diversité au-delà du conseil et elle est fière de commanditer plusieurs organismes, dont Women in Capital Markets, l'Accord Catalyst et le Club 30 % du Canada ainsi que des organismes qui haussent la représentation des femmes dans le secteur technologique. Au sein de notre effectif, nous travaillons activement à ce qu'au moins 40 % de nos postes de vice-président et d'échelons supérieurs à l'échelle mondiale soient occupés par des femmes d'ici 2025 en vue de nous constituer un bassin de candidates prêtes à faire partie de la haute direction.

Dans le but d'améliorer la diversité et de constituer un bassin plus important de candidates féminines pour les postes d'administrateurs, la banque a également lancé des programmes qui soutiennent nos clients et le milieu des affaires. En décembre 2018, la banque a lancé l'initiative Femmes de la Banque Scotia[MC], qui est un programme complet qui soutient les entreprises dirigées par des femmes et appartenant à des femmes partout au Canada grâce à un engagement de verser la somme de 3 milliards de dollars à des entreprises dirigées par des femmes ainsi qu'à des programmes de mentorat et de scolarisation. Forte du succès remporté par l'initiative Femmes de la Banque Scotia, notre équipe des Services bancaires et marchés mondiaux a élargi le programme en 2019 et l'a personnalisé en fonction des besoins des clients et elle offre un accès exclusif à des solutions en matière d'innovation, de scolarisation et de conseils afin d'aider à propulser la carrière des femmes. Nous avons travaillé avec des clients pour mettre sur pied un programme conçu pour les femmes, qu'elles soient nouvellement dirigeantes ou qu'elles occupent un poste de haute direction, afin de les aider à réaliser leurs ambitions professionnelles les plus élevées et à faire progresser leurs entreprises. Cette année, Gestion de patrimoine Scotia a également commencé à offrir ce programme. Dans le cadre de celui-ci, nous avons lancé le programme ambitieux Good Corporate Governance, unique en son genre au Canada, afin d'aider les femmes parmi les employés de nos clients à se préparer à siéger à un conseil et à faire partie du bassin de candidates aptes à occuper un poste au sein du conseil de sociétés partout au Canada qui ont besoin de candidates talentueuses.

Dans notre propre empreinte, nous avons une grande diversité des genres au sein des conseils de bon nombre de nos grandes filiales avec un taux de représentation des femmes de près de 20 % au Chili et au Mexique, de près ou de plus de 40 % en Colombie, au Pérou et aux États-Unis, de 33 % en Irlande et à Trinité-et-Tobago, de 45 % en Jamaïque et de 38 % au Royaume-Uni. La représentation des femmes au sein de nos filiales canadiennes est de 50 % au conseil de Scotia Capitaux et de 67 % parmi les administrateurs de la Banque Tangerine, qui est également la première grande institution financière canadienne à avoir nommé une femme présidente et chef de la direction.

Nous sommes d'avis que toutes ces mesures ont plus de chance de susciter de vrais changements que l'application d'un nombre rigide à un groupe particulier au sein uniquement du conseil d'administration de la société mère. Par conséquent, le conseil recommande de voter contre cette proposition.

Discussions au sujet des propositions retirées

Vancity Investments Management Ltd. (Vancity), Suite 700-815 West Hastings Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1B4, a présenté deux propositions, dont l'une porte sur le financement de l'exploration du pétrole et du gaz naturel en Arctique et l'autre, sur les préjugés raciaux potentiels dans les politiques et pratiques d'octroi de prêts aux particuliers. Après des discussions productives, Vancity a accepté de retirer ses deux propositions à la lumière de la politique de la Banque Scotia sur le financement en Arctique ainsi que des travaux que nous avons effectués aux chapitres de la diversité et de l'inclusion et des inégalités. Nous nous sommes engagés à discuter davantage avec Vancity de ces importantes questions ainsi que de nos démarches à cet égard.

SumOfUs, un organisme de défense et communauté virtuelle inscrit dans le District de Columbia, aux États-Unis, a présenté la proposition suivante à titre de proposition conjointe pour le compte d'Ellen Frei, de Mary Neumann, de Paul Sharkey et de Hermann Thoene, qui sont tous des actionnaires de la banque. Cette proposition a été présentée en anglais et traduite en français par la banque. Après un dialogue constructif avec la banque, SumOfUs a accepté de retirer sa proposition, mais a demandé d'inclure la proposition, ainsi que l'argumentaire et la réponse de la banque à celle-ci dans la circulaire, sans la soumettre au vote.

Proposition d'actionnaire : **Cibles de réduction des émissions de gaz à effet de serre**

Il est résolu ce qui suit : *Les actionnaires demandent à La Banque de Nouvelle-Écosse (la « Banque Scotia » ou la « Société ») d'adopter des cibles quantitatives assorties d'échéances à l'échelle de l'entreprise en vue de réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) associées à ses activités de financement et de souscription et de publier, à un coût raisonnable, un rapport annuel omettant les renseignements exclusifs et portant sur ses plans et progrès dans l'atteinte de ces cibles.*

Argumentaire :
Dans son rapport annuel de 2019, la Banque Scotia reconnaît que les changements climatiques constituent un risque important pour la banque : « Les changements climatiques pourraient influer sur la rentabilité des services bancaires aux particuliers et aux entreprises de la Banque en raison des pertes sur créances. Des intempéries pourraient endommager des immeubles de la

Banque et en perturber les activités. De nouvelles politiques ou mesures réglementaires en matière de lutte aux changements climatiques pourraient exposer davantage la Banque au risque de réputation, au risque juridique et au risque de conformité à la réglementation. »

La Banque Scotia a réagi en annonçant un financement cible de 100 milliards de dollars canadiens de mesures de réduction de l'empreinte carbone d'ici 2025 et elle a pris des mesures pour réduire les émissions découlant de ses activités. Cependant, ces mesures n'atténuent pas les risques plus importants liés à l'exposition aux projets à émissions de carbone élevées qu'elle finance.

Dans un rapport récent qui classe les banques en fonction de leur exposition à des secteurs dont les émissions de carbone sont importantes, la Banque Scotia s'est classée au dixième rang à l'échelle mondiale et au troisième rang au Canada, tout juste derrière la Banque TD. La Banque Scotia s'est classée au huitième rang à l'échelle mondiale et au troisième rang au Canada parmi les sociétés qui financent les 100 sociétés ayant le plus recours aux combustibles fossiles.

Le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat a récemment souligné le danger des changements climatiques, annonçant que des changements d'une grande portée devraient être effectués rapidement pour éviter les niveaux désastreux de réchauffement climatique; les émissions nettes de dioxyde de carbone doivent baisser de 45 pour cent d'ici 2030, et être réduites à zéro d'ici 2050.

Récemment, une entité gouvernementale américaine, la Commodity Futures Trading Commission, a publié un rapport qui conclut que [TRADUCTION] « les autorités de réglementation financières américaines doivent reconnaître que les changements climatiques représentent de nouveaux risques graves pour le système financier américain, et que des mesures doivent être prises de façon urgente et décisive pour évaluer, comprendre et atténuer ces risques. »[1)]

L'exposition de la banque à des secteurs et projets à empreinte carbone élevée, y compris le développement des sables bitumineux, la met sur une trajectoire de collision avec le passage prochain à une économie à empreinte carbone réduite revendiquée par l'Accord de Paris.

Les actionnaires doivent pouvoir compter sur la banque pour faire preuve de transparence au sujet de l'empreinte carbone de son portefeuille. Le Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) dirigé par l'industrie a publié la Global Carbon Accounting Standard[2)], qui mesure les émissions de carbone découlant des prêts et souscriptions, y compris les émissions de type 3 (*Scope 3*). Le PCAF a déclaré que 78 institutions financières détenant des actifs financiers de 13,8 billions de dollars américains se sont engagées à divulguer les émissions de GES associées à leurs portefeuilles.[3)] L'information publiée conformément à cette norme permettrait à la Société d'établir des cibles fondées sur la science, comme celles décrites dans le Science Based Targets Initiative.

Des pairs américains, dont Bank of America, Morgan Stanley et Citibank, ont déjà pris des mesures en ce sens et, au Canada, la Banque TD s'est engagée récemment à réduire ses émissions nettes à zéro d'ici 2050 conformément à l'Accord de Paris.

Les tenants de ces mesures estiment que l'établissement de cibles quantitatives, fondées sur la science et assorties d'échéances pour la réduction des émissions de GES, y compris les émissions type 3, associées aux activités d'octroi de prêts et de souscription de la banque permettrait d'harmoniser les nouvelles initiatives et les initiatives existantes, d'atténuer le risque et d'améliorer la valeur pour les actionnaires.

Position de la banque

La Banque Scotia convient de l'importance de cette proposition et elle s'engage à établir des cibles quantitatives et assorties d'échéances pour l'ensemble de la banque afin de réduire les émissions de GES associées à ses activités de souscription et de prêt. Ces plans incluraient une analyse quantitative de l'intensité des GES du portefeuille de prêts et des activités de souscription de la banque en vue d'établir un point de référence, une recherche sur les façons d'éliminer les émissions d'une banque, l'élaboration de différentes cibles quantitatives de réduction des émissions de GES et la création d'un rapport faisant état de plans, de cibles et d'échéanciers de réduction des émissions de GES. Une fois ces cibles établies, la banque publiera chaque année de l'information sur ces plans et les progrès effectués dans l'atteinte de ces cibles.

Le MÉDAC a présenté six autres propositions. Après avoir discuté avec la banque, il a accepté de retirer ces propositions, mais il a demandé de les inclure dans la circulaire, ainsi que les argumentaires et la réponse de la banque à celles-ci, sans les soumettre au vote.

1) https://www.cftc.gov/PressRoom/PressReleases/8234-20
2) https://carbonaccountingfinancials.com/
3) https://carbonaccountingfinancials.com/financial-institutions-taking-action

Proposition d'actionnaire : **Raison d'être et engagement**

Il est proposé que le conseil d'administration et la direction précisent la raison d'être de la banque de Nouvelle-Écosse en tant qu'organisation et qu'un des comités du conseil d'administration ait pour mandat d'assurer le suivi du déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre pour concrétiser cette nouvelle orientation stratégique notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines et de relations avec les parties prenantes.

Argumentaire

En août 2019, la *Business Roundtable*, association qui a pour membres les dirigeants de grandes entreprises américaines, publiait une déclaration selon laquelle la *raison d'être* d'une entreprise ne pouvait être limitée à la seule poursuite du profit et devait prendre en compte l'ensemble des parties prenantes qui peuvent être affectées par son activité : clients, employés, fournisseurs, communautés et actionnaires. Sans utilité sociale, les entreprises perdent toute raison d'exister.

La raison d'être d'une entreprise désigne la façon dont elle entend jouer un rôle dans la société au-delà de sa seule activité économique. Selon Jean-Dominique Sénard, président de Renault, « La raison d'être permet de joindre le passé au présent; c'est l'ADN de l'entreprise. Elle n'a pas de signification économique, mais relève plutôt de la vision et du sens[1]. » Au fond, c'est « la contribution que l'entreprise souhaite apporter aux principaux enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques de son domaine d'activité en impliquant ses principales parties prenantes. »

Bien que nombres d'entreprises aient pris plusieurs bonnes initiatives dans cette direction au fil des temps, la lecture des différents rapports institutionnels ne permet pas de dégager une raison d'être qui répondrait à la définition préalablement citée. De plus, il n'existe aucun comité du conseil ayant pour mandat de coordonner l'ensemble des actions venant appuyer la concrétisation de la raison d'être choisie. Plus précisément, ce comité devrait avoir pour mission :

- de préparer et d'éclairer les travaux du conseil en ce qui concerne le déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre par la banque de Nouvelle-Écosse;
- dans le cadre de ses orientations stratégiques, notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines;
- de dialoguer avec les différentes parties prenantes en regard de sa progression vers de tels objectifs et de rendre compte de ses rencontres au conseil;
- d'examiner les systèmes de reddition de compte et de contrôle extrafinanciers ainsi que les principaux résultats de l'information extrafinancière publiée par la banque de Nouvelle-Écosse;
- de renseigner les actionnaires sur les différents enjeux soulevés par ses travaux.

Pour qu'une telle notion de raison d'être devienne une réalité concrète et qu'elle ne reste pas seulement un slogan *marketing*, il est important qu'elle trouve une expression tangible dans les pratiques de gouvernance d'une institution.

Rappelons en terminant que, pour une partie grandissante des investisseurs, les organisations sans utilité sociale perdent toute raison d'exister.

Position de la banque

La Banque Scotia convient que la raison d'être d'une entreprise doit prendre en compte ses nombreuses parties prenantes. C'est pourquoi nous avons dévoilé en 2019 notre mission d'entreprise, ***pour l'avenir de tous***, après un long processus. La responsabilité de surveiller notre mission d'entreprise incombe au conseil même. Le comité de gouvernance est également responsable de la mission d'entreprise de la banque, comme il est indiqué dans son rapport à la page 71. Nous mettrons à jour la charte de notre comité de gouvernance afin d'y refléter cette responsabilité.

Comme le chef de la direction l'a indiqué dans sa lettre publiée dans le rapport annuel de 2019, nous avons entrepris des efforts pour reformuler notre mission cette année-là. Notre mission d'entreprise prend en compte nos nombreuses parties prenantes, soit nos employés, clients, collectivités et actionnaires. En aidant les clients à se préparer pour l'avenir, en soutenant les collectivités, en offrant aux employés un milieu inclusif et en contribuant à l'économie à long terme, notre mission d'entreprise ***pour l'avenir de tous*** reflète la raison d'être de la banque et l'impact qu'elle peut avoir dans le monde entier. Nous nous efforçons de gagner la confiance de nos clients, employés et actionnaires et de créer des occasions pour eux grâce à nos nombreuses mesures environnementales, sociales et de gouvernance.

Notre mission ***pour l'avenir de tous*** est plus qu'un simple slogan de marketing – elle oriente tous les gestes que nous posons et reconnaît l'impossibilité d'ignorer la mission ultime de la Banque Scotia. La Banque Scotia communique les résultats de sa mission d'entreprise ***pour l'avenir de tous*** dans ses nombreux rapports, y compris le rapport annuel, la circulaire de sollicitation de procurations et le rapport ESG.

---

1) Jean-Dominique Senard : « Le sens et le pourquoi nourrissent la motivation », *Les Échos*, 8 juin 2018 https://business.lesechos.fr/directions-generales/innovation/innovation-sociale/0301754783119-jeandominique-senard-president-de-michelin-le-sens-et-le-pourquoi-nourrissent-la-motivation-321483.php

Proposition d'actionnaire : **Assemblées virtuelles et droit des actionnaires**

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de la tenue d'assemblées annuelles virtuelles.

Argumentaire

Au cours de la dernière année, les banques et plusieurs autres organisations ont fait appel aux nouvelles technologies de téléconférence pour tenir leurs assemblées générales annuelles en raison de la pandémie. Tout en étant bien conscient que ces nouvelles technologies étaient utilisées souvent pour la première fois par les organisations, le MÉDAC comme d'autres personnes ou organismes déposant des propositions d'actionnaires ou souhaitant faire part de commentaires ou de suggestions lors de ces assemblées virtuelles, ont malheureusement vécu des situations problématiques qui ont limité l'envergure de leur participation. Plus particulièrement, notre perception des assemblées annuelles virtuelles 2020 fut la suivante : « nous n'avons malheureusement pas eu droit de parole à ces assemblées. En effet, il a été impossible pour les actionnaires de prendre le micro lors de ces assemblées virtuelles. Les seuls à avoir pris la parole lors de ces assemblées sont les représentants [des sociétés], soit la présidence (du conseil, donc de l'assemblée), les PDG, etc.[1]. » Pour les actionnaires de petite taille, cette présence réduite aux assemblées annuelles peut avoir un impact sur le succès de leurs propositions à long terme, ceux-ci ne pouvant les défendre en personne et ainsi bâtir des appuis additionnels dans l'éventualité d'un dépôt subséquent de leurs propositions.

Ces menaces sont préoccupantes pour la participation actionnariale qui, suite à un échec de dialogue avec l'émetteur ou pour tout autre raison, prend la voie du dépôt de propositions d'actionnaires dans les circulaires de la direction et lors des assemblées annuelles.

L'expérience des vingt dernières années en matière de participation actionnariale et de propositions d'actionnaires a permis de constater la valeur ajoutée de celles-ci en matière de gouvernance telles que la séparation des fonctions du président et chef de la direction et celle du président du conseil d'administration, le vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants, la divulgation de la rémunération des auditeurs et des conseillers en rémunération, la présence des femmes aux conseils d'administration et dans la haute direction, l'accès aux procurations pour la nomination d'administrateurs, etc.

Nous recommandons que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de participation des actionnaires aux assemblées annuelles virtuelles :

- présentation verbale des propositions d'actionnaires par les personnes ou les organisations qui les ont déposées d'une durée au moins équivalente au temps nécessaire à lire les propositions;
- visualisation électronique des actionnaires lors de leurs interventions ainsi que des membres de la haute direction;
- possibilité de poser des questions spontanées à la suite des interventions de la direction;
- interaction en temps réel entre les actionnaires et avec le président de l'assemblée;
- dans l'éventualité où des questions soulevées par les actionnaires ne pourraient être traitées dans le cadre de l'assemblée annuelle, mise en ligne des réponses de la direction sur le site de la société et dans SEDAR dans les dix jours suivant la tenue de l'assemblée.

Position de la banque

La Banque Scotia a hâte de reprendre les assemblées en personne, ce qu'elle fera dès qu'elle y sera autorisée en vertu des recommandations des autorités sanitaires. D'ici là, elle s'engage à tenir son assemblée annuelle de manière à encourager la participation des actionnaires. Les assemblées annuelles en mode virtuel seulement constituent une mesure temporaire adoptée en raison de l'impossibilité de tenir des assemblées en personne durant la pandémie et nous nous engageons à reproduire le mieux possible l'expérience des assemblées en personne.

En 2020, la Banque Scotia a tenu avec succès sa première assemblée annuelle virtuelle afin de se conformer aux lignes directrices en matière de santé et aux directives gouvernementales concernant la nouvelle épidémie de COVID-19. Les institutions financières canadiennes, y compris la Banque Scotia, ont dû s'ajuster et remplacer très rapidement les assemblées en personne qui avaient déjà été planifiées par des assemblées virtuelles, et elles se sont assurées de tenir leurs parties prenantes comme le MÉDAC informées de leurs plans.

Forte de l'expérience qu'elle a acquise dans le cadre de la tenue de l'assemblée virtuelle antérieure et sachant qu'il sera une fois de plus impossible de tenir une assemblée en personne, la Banque Scotia s'est engagée à améliorer l'assemblée annuelle virtuelle pour 2021 et à mieux reproduire l'expérience des assemblées en personne. Nous avons conclu une entente de partenariat avec un leader mondial dans la facilitation d'assemblées annuelles virtuelles en prévision de l'assemblée de 2021 afin d'offrir une formule améliorée d'assemblée annuelle virtuelle fournissant plus de fonctionnalités aux actionnaires. Cette année, les actionnaires pourront regarder l'assemblée par webémission vidéo en direct, voter sur les points à l'ordre du jour en temps réel et

1) https://medac.qc.ca/1798

soumettre des questions à l'aide d'une procédure automatisée. Un réseau de conférence téléphonique permettant de soumettre des questions sera également disponible et les actionnaires pourront de plus soumettre leurs questions écrites avant l'assemblée. Les questions auxquelles nous ne pourrons répondre durant la webémission ainsi que les réponses à celles-ci seront affichées sur le site Web de la banque après l'assemblée. De plus, les personnes et les groupes qui auront présenté des propositions d'actionnaire devant être soumises au vote à l'assemblée disposeront d'un laps de temps raisonnable pour commenter verbalement leurs propositions à l'assemblée à l'aide d'une ligne téléphonique spécialisée. Des instructions détaillées sur la marche à suivre pour assister, voter et soumettre des questions à l'assemblée sont fournies à la rubrique « Comment assister à l'assemblée » et tous ces modes de participation y seront clairement expliqués.

Proposition d'actionnaire : **Comité des ressources humaines à part entière**

Il est proposé que le conseil d'administration révise le mandat de son comité de rémunération ou de ressources humaines afin d'y inclure d'une manière plus spécifique des responsabilités en regard de la santé, sécurité et du bien-être de l'ensemble de ses employés.

Argumentaire

Depuis de début de la crise de la COVID-19, la santé, sécurité et le bien-être des employés ont pris une place de plus en plus importante au sein des préoccupations des hauts dirigeants de nos organisations. À de telles préoccupations s'ajoutent celles du développement des talents des employés pour relever les défis des nouvelles technologies.

Le mandat et les responsabilités des comités de rémunération ou de ressources humaines devraient être ajustés afin de rassurer les actionnaires et les autres parties prenantes que toutes les stratégies et les politiques sont mises en place afin de répondre à de telles préoccupations. Présentement, une grande partie du travail de tels comités est concentrée sur la gestion de la performance et de la rémunération des membres de la haute direction.

Cette proposition vise à demander au conseil d'administration de revoir le mandat du comité de ressources humaines ou crée un comité spécifique dont le mandat serait de l'aider à exercer ses responsabilités dans l'établissement de la vision et la surveillance des questions de santé, sécurité et bien-être des employés, en particulier en ce qui concerne ses stratégies, politiques, systèmes et pratiques en la matière ainsi que la gestion des risques qui y sont liés. À titre d'exemple, ce comité pourrait être appelé à traiter notamment des sujets suivants : formation et développement des talents, diversité, relations de travail, équité de la rémunération, culture organisationnelle, aménagement physique des lieux de travail, impact du télétravail sur les employés tant sur le plan de la santé physique que mentale, engagement et satisfaction des employés. De telles dimensions stratégiques de la gestion des ressources humaines devraient faire l'objet d'une divulgation dans la circulaire de la direction. Cette proposition s'appuie sur les normes et indicateurs de la *Sustainability Accounting Standard Board* (SASB), souvent cités comme une feuille de route dans la standardisation des informations sur la gestion des ressources humaines.

La santé et le bien-être des employés ne sont pas seulement complémentaires, mais essentiels à la stratégie d'une organisation et c'est dans cette perspective que nous déposons cette proposition.

Position de la banque

La Banque Scotia s'engage à assurer le bien-être de ses employés. Tout au long de la pandémie de COVID-19, la banque a rapidement et de façon proactive déployé des mesures importantes partout où elle exerce des activités afin de soutenir ses employés durant cette période difficile, car elle estime qu'investir dans son personnel est le meilleur investissement qu'elle puisse faire.

Nous convenons de l'importance de mettre en place les bonnes structures de gouvernance pour protéger la santé et la sécurité de nos employés et la dernière année a démontré le caractère essentiel de telles structures pour pouvoir rendre opérationnelles les mesures de soutien de nos employés en temps opportun. La Banque Scotia dispose déjà des structures de gouvernance appropriées pour protéger la santé et la sécurité de ses employés, et nous mettrons à jour la charte de notre comité des ressources humaines afin d'y prévoir explicitement la responsabilité pour celui-ci de surveiller la santé et le bien-être des employés.

Proposition d'actionnaire : **COVID-19 — Partage équitable du fardeau de la relance**

Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les actions prises par l'organisation afin que tant les hauts dirigeants de l'entreprise que les autres employés participent équitablement à l'effort de relance économique à la suite de la pandémie.

Argumentaire

La crise économique de 2008 a laissé un goût amer à plusieurs actionnaires. Alors que leur portefeuille d'actions connaissait de fortes baisses, la rémunération des plus hauts dirigeants et des administrateurs continuait à connaître des augmentations jugées excessives par plusieurs et non reliées à la performance de l'entreprise. Cette situation pavait la voie à l'introduction du vote consultatif non contraignant sur la rémunération des hauts dirigeants et entachait la réputation de plusieurs organisations.

La crise pandémique et économique actuelle a contraint plusieurs entreprises à prendre des décisions difficiles, les obligeant notamment à procéder à des mises à pied temporaires et permanentes. Pour ce qui est des hauts dirigeants et des membres de conseils d'administration, peu d'informations ont été divulguées sur les actions prises à leur endroit afin de réduire leur nombre ou leur rémunération.

L'objectif de cette proposition est de demander que le conseil d'administration divulgue, dans la prochaine circulaire de la direction, les informations suivantes :

- Le pourcentage et le nombre de personnes licenciées de manière permanente et temporaire à la suite de la pandémie ce, tant en regard des employés de la haute direction que les autres employés;
- Le pourcentage de réduction de la rémunération qui a été subie par ces deux catégories d'employés;
- Le pouvoir discrétionnaire que se réserve le comité de rémunération ou le conseil d'administration afin de consentir les augmentations de rémunération aux hauts dirigeants malgré que plusieurs objectifs de performance n'auront pas être atteints en raison de la crise économique et de la pandémie;
- Les ajustements apportés à la politique de rémunération pour les prochaines années afin de tenir compte des baisses de rémunération que pourraient avoir subies certains de ses employés;
- Tout autre ajustement apporté à la politique d'octroi d'actions ou d'options d'achat d'actions pour dédommager les hauts dirigeants des pertes de rémunération subies en 2020.

Position de la banque

La Banque Scotia convient de l'importance de l'information demandée dans cette proposition et elle a publié les détails relatifs au processus de prise de décisions du conseil concernant la rémunération des hauts dirigeants dans la présente circulaire, qui renferme l'information demandée dans la proposition.

En ce qui a trait à la publication dans la présente circulaire de l'information concernant les licenciements causés par la pandémie, comme le président et chef de la direction l'a mentionné dans l'édition du 31 mars 2020 du *Globe and Mail*, aucun licenciement ne devra être effectué au Canada par suite de la pandémie. Par conséquent, cette information ne s'applique pas à la Banque Scotia cette année.

Il est également demandé dans la proposition de publier dans la présente circulaire des renseignements supplémentaires, qui figurent à la rubrique « Rémunération de la haute direction » comme par les années passées. Plus précisément, nous avons publié l'information suivante :

- les détails relatifs aux décisions concernant la rémunération individuelle, les motifs à l'appui de ces décisions pour chacun des membres de la haute direction visés, ainsi qu'une description de la rémunération directe totale d'un exercice à l'autre des membres de la haute direction visés (qui figure dans les profils des membres de la haute direction visés aux pages 107 et suivantes et dans le message du président du comité des ressources humaines à la page 75);
- les décisions prises au sujet de la rémunération de nos membres de la haute direction visés, y compris les mesures discrétionnaires prises par le comité des ressources humaines (comme il est indiqué dans les profils des membres de la haute direction visés aux pages 107 et suivantes et dans le message du président du comité des ressources humaines à la page 75);
- les ajustements apportés à notre politique en matière de rémunération pour les prochaines années bien que les changements proposés ne résultent pas de la pandémie, mais de l'examen annuel habituel de notre politique (comme il est indiqué à la rubrique « Nous adhérons aux pratiques exemplaires »);
- le fait qu'aucune modification n'a été ni ne doit être apportée à notre politique concernant l'octroi d'unités d'actions liées à la performance (UAP) ou d'options aux fins d'indemnisation des hauts dirigeants pour la perte de rémunération puisque cela ne fait pas partie de nos pratiques à l'heure actuelle.

Proposition d'actionnaire : **Réchauffement climatique**

Il est proposé que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consenti en appui à des projets ayant des incidences polluantes et menant à une augmentation significative de la température mondiale.

Argumentaire

L'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C et, si possible, à limiter cette augmentation à 1,5 °C. Selon Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et d'Angleterre et aujourd'hui envoyé spécial de l'ONU pour le climat, les fonds fournis par les banques et les firmes d'investissements en appui à plusieurs grands projets polluants vont mener à une augmentation de 4 °C, alors que l'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C, voire 1,5 °C.

Toujours selon ce dernier, les objectifs de l'Accord sont clairs, mais les politiques des organisations sont incohérentes, alors que les 20 plus grandes entreprises énergétiques du monde sont responsables du tiers de toutes les émissions de carbone sur Terre, il est venu le temps, de l'avis du gouverneur de la Banque d'Angleterre, de ralentir l'appétit du système financier, qui ne semble pas se soucier de l'urgence climatique.

Le but de cette proposition est de demander à la Banque de publier des informations sur les montants consentis pour des projets ayant des répercussions significatives de la température mondiale.

Position de la banque

La Banque Scotia reconnaît que les changements climatiques représentent un risque important pour l'économie mondiale et la société en général. En tant qu'institution financière de premier plan dans les Amériques, nous pouvons jouer un rôle fondamental dans la lutte contre les changements climatiques dans le cadre de nos activités essentielles. En finançant des solutions durables qui soutiennent le passage à une économie à empreinte carbone réduite, en fixant un prix interne sur les émissions de carbone afin de stimuler l'innovation et les investissements dans nos activités, en tenant compte des risques et des occasions liés aux changements climatiques dans les décisions concernant les prêts et les investissements et en offrant des produits et services d'investissement qui aident nos clients à constituer leur portefeuille en fonction d'un avenir à empreinte carbone réduite, nous aidons à jeter les bases qui nous soutiendront pendant des décennies.

La Banque Scotia est en faveur des principes de l'Accord de Paris, qui incite la collectivité mondiale à se regrouper derrière des mesures collectives visant à atténuer les effets des changements climatiques et à s'adapter aux nouvelles réalités climatiques. En 2019, nous avons élaboré une stratégie climatique pour l'ensemble de l'entreprise et annoncé l'engagement de la banque à respecter cinq engagements climatiques. Ces changements comprennent l'objectif de mobiliser 100 milliards de dollars d'ici 2025 afin de réduire l'incidence des changements climatiques, dont plus de 28 milliards de dollars ont été mobilisés à ce jour (depuis le 1er novembre 2018). Dans le but d'atteindre cet objectif, nous développons des marchés pour des solutions à empreinte carbone réduite et à l'épreuve des changements climatiques et affectons des capitaux à des activités qui soutiennent les objectifs de l'Accord de Paris.

La Banque Scotia s'engage à faire preuve de transparence concernant les risques liés au climat et elle continuera de publier de l'information sur le climat conforme aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD). En tant que signataire des Principes de l'Équateur depuis 2006, nous publions également chaque année dans notre rapport annuel sur les enjeux ESG de l'information sur nos activités de financement de projets (prêts) conformément aux Principes de l'Équateur. Cette information figure également sur le site Web des Principes de l'Équateur.

Nous estimons que la meilleure façon pour la banque de s'acquitter de ses responsabilités envers ses parties prenantes consiste à respecter ses engagements climatiques, y compris son engagement à assurer une solide gouvernance et à publier une information transparente en matière de climat, qui respecte les recommandations du TCFD et dont il est question dans notre rapport annuel, notre rapport sur les enjeux ESG et la déclaration annuelle à CDP ainsi que sur notre site Web. Par ailleurs, nous nous engageons à améliorer continuellement la portée de l'information que nous publions dans ces domaines à mesure que le mouvement de regroupement et d'uniformisation des initiatives de publication d'information mondiales et des attentes à cet égard progressera.

Proposition d'actionnaire : **Pouvoir discrétionnaire du conseil d'administration et du comité de rémunération**

Il est proposé que la circulaire de la direction présente d'une manière explicite les balises utilisées par l'une et l'autre de ces instances pour réviser les objectifs liés à la rémunération et au rendement de ses hauts dirigeants.

Argumentaire

Au cours de la dernière année, la crise sanitaire et économique aura sûrement eu un impact sur les mesures clés de performance et les cibles connexes que les hauts dirigeants devaient rencontrer au cours de 2020. Le conseil d'administration et le comité des ressources humaines ont-ils ajusté les objectifs si nécessaire ou ont-ils utilisé d'un pouvoir spécial pour revoir la politique de rémunération en considérant que la performance par rapport aux cibles préétablies ne reflète pas entièrement la qualité globale de l'exercice de performance de ces dirigeants.

L'objectif de cette proposition est de demander que l'entreprise divulgue, de manière précise, les ajustements qui ont été apportés aux mesures clés de performance, aux cibles ainsi qu'à l'octroi de la rémunération qui y est associée pour l'ensemble de ses hauts dirigeants, si tel est le cas.

Position de la banque

La Banque Scotia convient de l'importance de publier une information complète et transparente sur le processus de prise de décisions concernant la rémunération des hauts dirigeants et la rémunération qui en résulte. Nous croyons que, comme par le passé, l'information au sujet de la rémunération des hauts dirigeants que nous publions cette année est suffisamment détaillée pour répondre aux préoccupations soulevées dans cette proposition concernant la rémunération des hauts dirigeants.

Les difficultés liées à la pandémie que nous avons dû surmonter en 2020 ont eu une incidence sur la capacité de la banque d'atteindre les cibles de performance financière qu'elle s'était auparavant fixées et ont touché de façon inégale nos différents secteurs d'activité. De plus, nos employés ont dû déployer des efforts coordonnés importants partout où nous sommes présents dans le monde pour continuer de servir nos clients et nos collectivités. Le comité des ressources humaines demeure déterminé à assurer que la rémunération de nos hauts dirigeants est étroitement harmonisée avec la performance de la banque et a un lien direct avec la contribution de nos hauts dirigeants à l'atteinte des résultats globaux. Nous croyons en l'importance de prendre nos décisions concernant la rémunération en tenant compte de facteurs liés au risque, et en la possibilité d'exercer un pouvoir discrétionnaire, au besoin, lors de l'établissement de la rémunération à la performance finale. Dans l'éventualité où nous devrions exercer un jugement discrétionnaire, nous reconnaissons l'importance de communiquer de façon complète et transparente les motifs à l'appui de ces décisions.

Cette année, le comité des ressources humaines a évalué la performance de la banque de façon globale au moment de prendre ses décisions, en tenant compte non seulement de nos résultats financiers et de nos résultats liés aux clients, mais également de l'incidence des décisions prises pour soutenir nos clients, nos collectivités et nos employés et d'assurer l'avenir de la banque. Le comité des ressources humaines :

- a évalué notre performance financière et d'autres éléments résultant directement de l'incidence importante et étendue de la pandémie. Notre circulaire renferme des renseignements concernant l'évaluation de notre performance et toutes les mesures utilisées dans le cadre de celle-ci, que nous avons élargies et qui vont au-delà des paramètres financiers et clients qui constituent la base de notre évaluation de performance annuelle pour tenir compte également des réalisations sur le plan opérationnel visant à soutenir les groupes de parties prenantes clés ainsi que de la résilience de nos activités et de la façon dont cela a été accompli tout en préservant la continuité des affaires de notre banque et en reconnaissant l'impact sur nos actionnaires (comme il est indiqué dans le message du président du comité des ressources humaines qui figure à la page 75 et à la rubrique « Décisions en matière de rémunération en 2020 »);
- a divulgué le mode de calcul du coefficient de performance opérationnelle et tous les éléments qui entrent dans ce calcul (aux rubriques « Éléments du programme » et « Décisions en matière de rémunération en 2020 »);
- indique si des ajustements discrétionnaires ont été apportés à la rémunération variable totale de notre président et chef de la direction et des autres dirigeants au moment de déterminer si l'incidence générale de la pandémie sur tous les groupes de parties prenantes, y compris nos employés, clients, collectivités et actionnaires, a été reflétée de façon appropriée et conformément aux attentes des autorités de réglementation (comme il est indiqué aux rubriques « Éléments du programme » et « Décisions en matière de rémunération en 2020 »).

2 Gouvernance

Une gouvernance saine et efficace figure au centre de tout ce que nous faisons. Elle constitue un élément essentiel de la culture de la banque et joue un rôle fondamental dans notre succès à long terme, particulièrement lors d'une crise mondiale comme la COVID-19 qui nous a tous touchés : elle assure une surveillance et une reddition de comptes appropriées, renforce les relations internes et externes, crée une relation de confiance avec nos parties prenantes et protège les intérêts à long terme de la Banque Scotia.

Une bonne gouvernance ne consiste pas seulement à cocher une case dans un formulaire. Elle requiert des structures efficaces, un mandat axé sur des objectifs, des points de vue diversifiés et une culture d'amélioration continue. Ce sont ces qualités qui permettent à la Banque Scotia d'acquérir une connaissance intime de la façon dont le monde, nos marchés financiers et notre banque travaillent pour un processus de surveillance agile, transparent et prospectif et de réagir efficacement en cas de crise mondiale comme celle que nous avons connue au cours de la dernière année. La présente section explique le fonctionnement de la gouvernance à la Banque Scotia et décrit notre conseil et ses priorités ainsi que ce à quoi vous pouvez vous attendre de nos administrateurs.

TABLE DES MATIÈRES

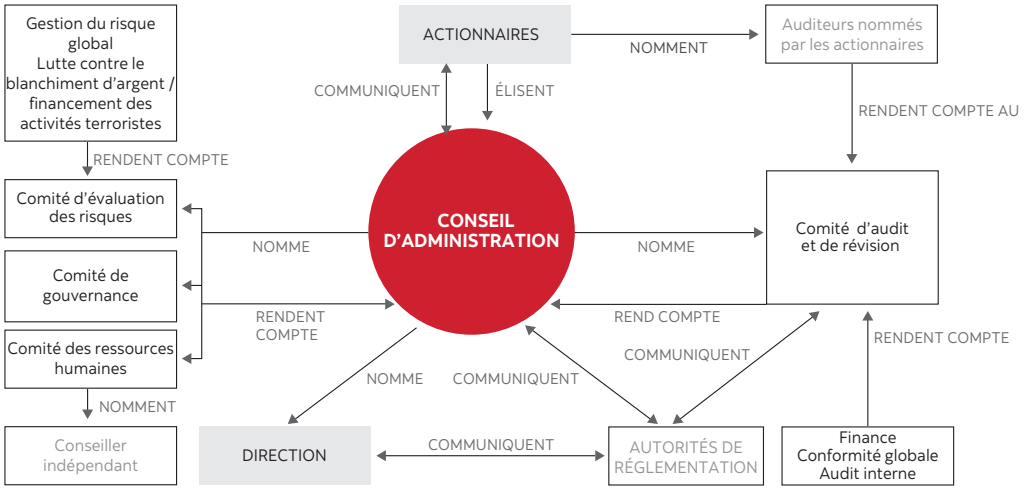
Rémunération des administrateurs 24
Actionnariat des administrateurs 26
Structure du conseil 44
Priorités du conseil 46
Composition, formation et évaluation du conseil 59
Rapports des comités 70

La pandémie actuelle n'a pas changé les responsabilités du conseil, mais l'a plutôt incité à mettre l'accent sur certaines questions pouvant requérir une attention plus immédiate ou fréquente. À mesure que la crise liée à la COVID-19 se poursuit, la manière dont le conseil s'acquittera de ses responsabilités pourrait évoluer, mais les responsabilités fondamentales n'ont pas changé. Nous continuerons de maintenir une bonne gouvernance même dans des circonstances extraordinaires et de faire preuve de jugement pour répondre aux besoins de la banque et de toutes nos parties prenantes.

Le maintien de relations solides et durables avec nos diverses parties prenantes, soit les actionnaires, les clients, les employés, les autorités de réglementation et le grand public, repose sur des bases solides comme l'ouverture, l'intégrité, l'amélioration continue et la reddition de comptes.

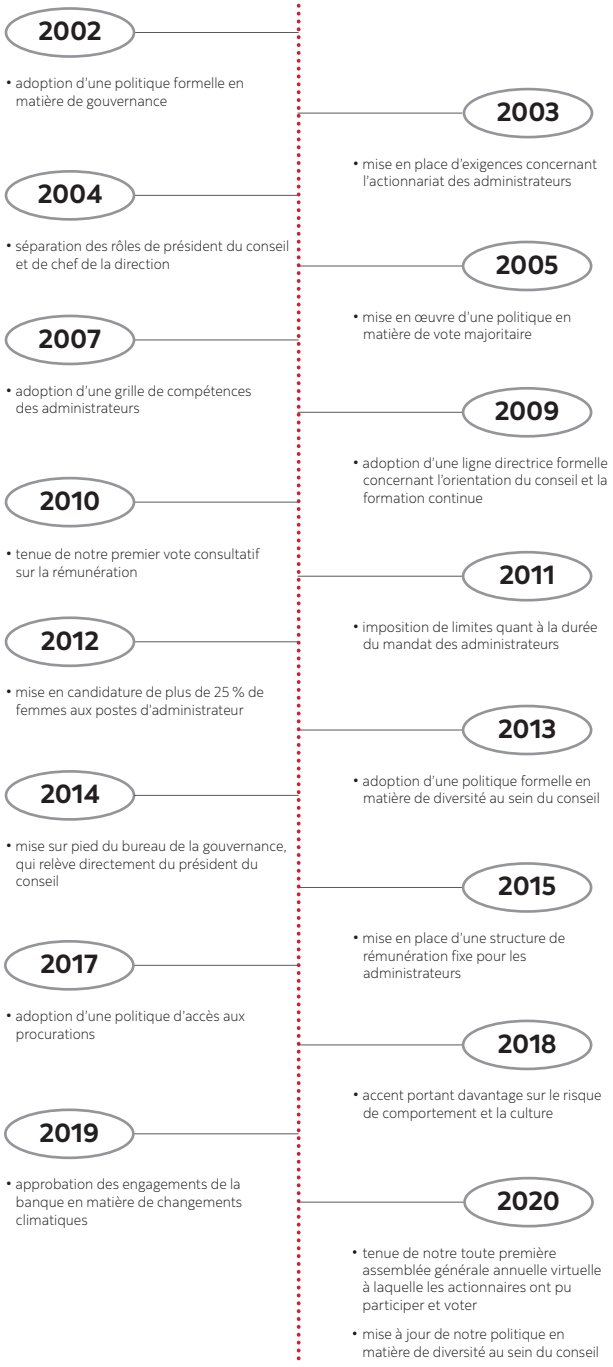
UNE STRUCTURE DE GOUVERNANCE EFFICACE

Une surveillance, une reddition de comptes et des communications efficaces sont les pierres angulaires d'une bonne gouvernance. Les actionnaires élisent les membres du conseil pour qu'ils supervisent la gestion de nos activités et affaires. L'image ci-après illustre les liens hiérarchiques qui existent entre les actionnaires, le conseil et ses quatre comités, la direction et les autres parties prenantes. Des mandats formels sont approuvés pour le conseil, chaque comité, le président du conseil, les présidents des comités, les administrateurs et les membres de la haute direction. Ces mandats établissent les responsabilités et les obligations clés en matière de reddition de comptes associées à chaque rôle.



NOUS SOMMES UN CHEF DE FILE EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

La Banque Scotia s'engage à appliquer de solides pratiques en matière de gouvernance et a toujours joué un rôle de premier plan dans ce domaine. Le comité de gouvernance examine chaque année notre démarche en matière de gouvernance et s'assure qu'elle est conforme à la réglementation en constante évolution, aux faits nouveaux dans le secteur et aux nouvelles pratiques exemplaires. Le conseil approuve chaque année nos politiques en matière de gouvernance afin d'améliorer continuellement nos processus et standards. Nous avons notamment franchi les jalons clés suivants :



Faits saillants de 2020

Selon l'indice Dow Jones de développement durable (*Dow Jones Sustainability Index*), la Banque Scotia fait une fois de plus partie de la tranche de 1 % des institutions financières mondiales ayant les meilleures pratiques en matière de gouvernance.

Le conseil a :

- surveillé la mise en place des programmes d'aide aux clients les plus ambitieux, les vastes mesures de soutien des employés et les engagements envers nos collectivités les plus vulnérables durant la pandémie, ce qui a valu à la banque d'être reconnue par le magazine *Global Finance* pour son leadership exceptionnel en période de crise;
- soutenu les nouveaux objectifs de la banque en matière de diversité et d'inclusion qui visent à accroître la diversité de ses employés au cours des cinq prochaines années en mettant l'accent sur les groupes sous-représentés;
- mis à jour la politique en matière de diversité au sein du conseil afin d'y inclure des critères supplémentaires, notamment des critères relatifs à l'orientation sexuelle, aux membres de minorités visibles, aux peuples autochtones et aux personnes ayant un handicap;
- appuyé la signature de l'engagement, pris en collaboration avec d'autres PDG dans le cadre de l'initiative BlackNorth, par le chef de la direction, qui a également été nommé membre du conseil d'administration de cette initiative;
- surveillé la mise en œuvre continue de la mission d'entreprise de la banque, *pour l'avenir de tous*, qui vise à soutenir nos clients, employés, collectivités et actionnaires;
- mis davantage l'accent sur le respect de la réglementation dans le contexte actuel;
- continué de constituer une réserve de hauts dirigeants et d'harmoniser la rémunération avec le risque et la performance;
- ciblé davantage les efforts de la banque sur les marchés à fort potentiel de croissance tout en réduisant ses risques;
- mis davantage l'accent sur les questions de responsabilité sociale d'entreprise, notamment la nouvelle stratégie de la banque en matière d'impact social et la mobilisation de plus de 28 milliards de dollars (depuis le 1er novembre 2018) afin de réduire les effets des changements climatiques, notre objectif étant de 100 milliards de dollars d'ici 2025;
- renforcé son engagement envers l'engagement des parties prenantes tout au long de l'année, particulièrement eu égard aux questions environnementales et sociales et à la gouvernance;
- appuyé la banque dans sa décision de renforcer son approche en matière d'approvisionnement responsable et de diversité des fournisseurs et de devenir membre du Conseil canadien des fournisseurs autochtones et de minorités visibles.

Réponse à la pandémie de COVID-19

Le conseil a :

- tenu la toute première assemblée annuelle des actionnaires virtuelle de la banque et s'est assuré que les actionnaires participeraient et voteraient à cette assemblée tout en reconnaissant l'importance de la santé et de la sécurité de nos employés, actionnaires, collectivités et autres parties prenantes;
- concentré ses efforts sur ses activités et la surveillance à mesure que les nouveaux risques continuaient d'évoluer rapidement et de façon imprévisible, et a tenu un nombre sans précédent de réunions du conseil et des comités, virtuellement, afin de régler de manière appropriée les problèmes liés au contexte entourant la pandémie de COVID-19 en continuelle évolution;
- démontré son engagement envers les parties prenantes en revoyant avec la direction les mesures de soutien de la banque suivantes :
  - les mesures prises envers nos employés en retenant les services d'un conseiller médical, en leur procurant un milieu de travail sécuritaire et en leur offrant la possibilité de travailler de la maison si possible, en accroissant le soutien financier pour les travailleurs essentiels, en accordant la priorité au soutien en santé mentale, en ajoutant des journées de congé personnelles et des avantages en matière de bien-être et en créant de nouveaux engagements concernant les congés parentaux ainsi qu'un programme de soins médicaux virtuel;
  - les mesures prises envers nos clients, soit un programme d'aide aux clients, des services prioritaires pour les travailleurs de la santé de première ligne et les personnes âgées dans les succursales et au téléphone, et la possibilité de reporter des paiements sur les prêts hypothécaires et autres prêts;
  - les mesures prises envers nos collectivités en s'engageant à verser plus de 16 millions de dollars pour soutenir les personnes et collectivités les plus vulnérables durant la pandémie, y compris offrir un soutien continu aux hôpitaux et aux professionnels des soins de santé, ainsi qu'établir un partenariat visant à transformer l'enceinte du Scotiabank Arena en cuisine géante afin de préparer des repas pour les travailleurs de la santé et les refuges;
- mis davantage l'accent sur le respect de la réglementation dans le contexte actuel compte tenu des modifications apportées à la réglementation portant sur les activités de la banque et l'évolution des attentes des autorités de réglementation;
- continué d'investir de façon appropriée dans le personnel, les procédés et la technologie et consacré beaucoup de temps à la cybersécurité, aux engagements de protection des renseignements personnels et à la sécurité de la banque comme en font foi les plans de continuité des affaires de la banque, qui ont permis à 80 % de nos employés ne travaillant pas en succursale à l'échelle mondiale de travailler en toute sécurité de la maison moyennant une faible perturbation de nos activités;
- accueilli de nouveaux administrateurs de façon virtuelle afin d'assurer le fonctionnement continu du programme d'orientation des administrateurs;
- offert le programme de formation continue des administrateurs sur différentes plateformes et dans différents formats, lequel renfermait du contenu nouveau et pertinent tenant compte du contexte en rapide évolution;
- assuré un leadership continu et une stabilité en période de crise en passant en revue la liste des personnes désignées et des remplaçants en cas d'urgence pour les postes clés au sein de la banque et soutenu le redéploiement des talents au besoin en réponse à la pandémie;
- surveillé le risque de comportement d'entreprise en supervisant la création d'un sondage COVID-19 ScotiaPulse effectué auprès des employés ainsi que les résultats de ce sondage;
- examiné la rémunération des administrateurs et les exigences en matière d'actionnariat et, en tenant compte de l'incidence de la COVID-19, a conclu qu'il n'avait pas lieu de modifier les échelles de rémunération et les exigences en matière d'actionnariat et que la règle exigeant la renonciation aux frais de déplacement devrait être maintenue jusqu'à ce que les réunions en personne du conseil reprennent;
- examiné les mesures prises par la banque en vue de gérer le risque dans le contexte de la COVID-19, y compris le renforcement des capacités de conformité, la surveillance du risque de réputation, la surveillance du risque lié aux fournisseurs tiers, du risque lié aux technologies et à la cybersécurité ainsi que du risque lié aux données, et l'évolution de la culture de la banque.

✓ CE QUE NOUS FAISONS

- Indépendance
  - onze des 12 administrateurs sont indépendants;
  - tous les membres des comités sont indépendants;
  - les comités du conseil sont pleinement autorisés à retenir les services de conseillers externes indépendants;
  - des réunions à huis clos avec les administrateurs indépendants sont prévues à chaque réunion du conseil et des comités.
- Intrégrité, éthique et reddition de comptes
  - nous faisons la promotion d'une solide culture d'intégrité et d'un comportement éthique;
  - nous exigeons que tous les administrateurs attestent leur conformité avec notre Code d'éthique chaque année;
  - nous avons des exigences en matière d'assiduité qui s'appliquent à nos administrateurs;
  - le quorum aux réunions correspond à la majorité des membres du conseil ou des membres des comités;
  - nous limitons le nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels nos administrateurs peuvent siéger.
- Surveillance du risque
  - nous surveillons étroitement le risque, par l'intermédiaire du conseil et de ses quatre comités;
  - chaque comité possède de l'expérience dans les services financiers et la gestion du risque;
  - le comité des ressources humaines et le comité d'évaluation des risques se réunissent pour discuter du risque de rémunération;
  - les présidents du comité d'évaluation des risques et du comité d'audit et de révision se réunissent régulièrement pour discuter du risque.
- Leadership, formation et relève
  - nous tenons un vote individuel (et non collectif) à l'égard des administrateurs;
  - nous n'échelonnons pas l'échéance des mandats de nos administrateurs – tous nos administrateurs sont élus chaque année;
  - notre politique en matière de vote majoritaire est conforme aux règles de la TSX;
  - nous imposons une limite à la durée du mandat des administrateurs;
  - nous avons une politique écrite formelle en matière de diversité au sein du conseil, qui a été mise à jour au fil des ans, notamment en 2020;
  - nous avons un solide programme d'orientation et de formation continue à l'intention des administrateurs;
  - nous évaluons le conseil, y compris chaque administrateur, dans le cadre d'un processus annuel formel;
  - nous avons une grille de compétences des administrateurs que nous utilisons pour les candidats aux postes d'administrateur et la planification de la relève.
- Gérance et engagement des parties prenantes
  - nous tenons une rencontre de planification stratégique annuelle avec le conseil et la direction en dehors des réunions habituelles du conseil;
  - nous avons un solide programme d'engagement des parties prenantes;
  - nous avons des lignes directrices rigoureuses en matière d'actionnariat afin d'harmoniser les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires;
  - les conseils de nos filiales internationales ont la possibilité d'échanger avec des membres de notre conseil;
  - nous avons une stratégie bien établie en matière de responsabilité environnementale et sociale.

X CE QUE NOUS NE FAISONS PAS

- Nous ne réalisons pas d'opération de couverture sur les titres de la banque
  - aucun administrateur, dirigeant ou employé ne peut monétiser ou couvrir sa rémunération à base d'actions ordinaires ou de titres de capitaux propres afin d'atténuer le risque d'harmonisation qui découle de nos exigences en matière d'actionnariat;
  - les UADDA ne sont pas transférables et ne peuvent être rachetées qu'après qu'un administrateur a quitté le conseil;
  - les administrateurs ne peuvent recevoir d'options d'achat d'actions et ne participent pas à notre régime de retraite.
- Votes égaux
  - nous n'avons pas d'actions à double catégorie ni d'actions sans droit de vote ou à droit de vote subordonné;
  - le président du conseil n'a pas de voix prépondérante en cas d'égalité des voix.

À propos du conseil

STRUCTURE DU CONSEIL

Le mandat du conseil consiste en ce qui suit :

- surveiller l'orientation stratégique de la banque pour les parties prenantes;
- superviser la gestion des activités et affaires de la banque;
- maintenir la vigueur et l'intégrité de la banque grâce à un processus de surveillance solide;
- montrer l'exemple en prônant la confiance et l'intégrité auprès de nos actionnaires, clients, employés, autorités de réglementation et collectivités;
- surveiller la structure organisationnelle de la banque et le processus de planification de la relève pour les postes de haut dirigeant;
- développer continuellement son approche en matière de gouvernance.

Les fonctions et responsabilités particulières du conseil sont fondées sur les attentes des autorités de réglementation et les pratiques exemplaires à l'échelle mondiale, ainsi que les dispositions de la Loi sur les banques et d'autres lois et règlements applicables. Elles sont décrites en détail dans son mandat. Le conseil délègue, jusqu'à concurrence de certaines limites, la gestion quotidienne de nos affaires ainsi que l'exécution de notre stratégie à la haute direction.

Cette année, 12 candidats sont proposés aux postes d'administrateur, et le conseil estime qu'il s'agit d'un nombre approprié pour susciter des discussions ouvertes et stimulantes, s'assurer que les comités possèdent une bonne variété de compétences, attribuer les responsabilités de façon appropriée et faciliter le renouvellement du conseil.

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

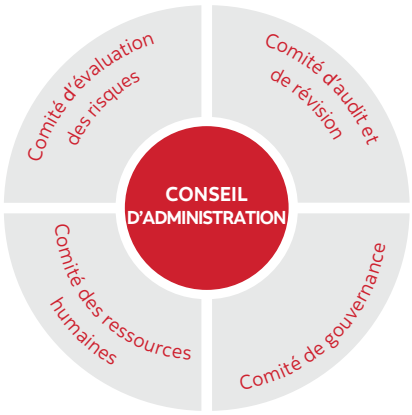
Comités du conseil

Quatre comités permanents aident le conseil à s'acquitter de ses fonctions et responsabilités. Chaque comité est en mesure de retenir les services de conseillers ou de consultants externes au besoin et d'approuver leurs contrats et leur rémunération. Vous trouverez des descriptions des mandats des comités et de leur composition, des faits saillants pour l'exercice et de l'autoévaluation de chaque comité dans les rapports qui figurent aux pages 70 et suivantes.

Tous les comités sont composés entièrement d'administrateurs indépendants. Le président et chef de la direction ne siège à aucun comité du conseil.

Tous les administrateurs indépendants siègent à deux comités du conseil, et le président du conseil est membre des quatre comités.

Le comité de gouvernance recommande la composition du comité (y compris les présidents des comités) au conseil et revoit la composition des comités tout au long de l'exercice et après l'assemblée annuelle, une fois que le conseil a été élu. Ce comité revoit également le plan de planification de la relève du président du conseil ainsi que des présidents des comités à la lumière des limites applicables à la durée du mandat des administrateurs.



Président du conseil

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

Le président du conseil préside toutes les réunions du conseil, surveille les travaux des comités du conseil et préside toutes les rencontres avec les administrateurs indépendants. Le président du conseil participe directement au processus d'orientation et de formation continue des administrateurs et à l'évaluation du conseil.

Les comités soutiennent le conseil, sous la gouverne générale de notre président du conseil, qui est indépendant de notre chef de la direction.

À chaque réunion, du temps est prévu pour des rencontres à huis clos en l'absence de la direction (y compris le président et chef de la direction). Selon la nature des questions abordées à l'assemblée, le conseil peut renoncer à l'obligation de tenir de telles rencontres. Au cours de l'exercice 2020, les administrateurs indépendants se sont réunis en l'absence de la direction à toutes les assemblées prévues au calendrier. De plus, le conseil a tenu sept réunions extraordinaires durant l'année et à quatre d'entre elles, les administrateurs indépendants ont renoncé à l'obligation de tenir des rencontres à huis clos en raison de la nature des sujets abordés. Les administrateurs indépendants ont également tenu une réunion extraordinaire réservée aux administrateurs indépendants, où il n'était donc pas nécessaire de tenir une rencontre à huis clos en l'absence de la direction.

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

Durant une crise comme celle qu'a engendrée la pandémie de COVID-19 au cours de la dernière année, le président du conseil doit davantage s'entretenir et communiquer avec les membres du conseil et de la direction. Il doit s'assurer que le nombre de réunions du conseil et des comités est approprié compte tenu des problèmes que le conseil et la banque doivent régler dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Au cours de la dernière année, le président du conseil et le président et chef de la direction se sont entendus pour convoquer sept réunions supplémentaires en plus des réunions du conseil prévues au calendrier ainsi que deux mises à jour informelles. Le président du conseil porte de plus une attention particulière à la dynamique du conseil dans le contexte où il ne peut se réunir en personne et il s'assure que tous les administrateurs assistent activement et de façon appropriée le conseil dans son rôle de surveillance. La relation entre le président du conseil et le président et chef de la direction joue un rôle essentiel dans la gestion de la banque durant une crise comme celle qui nous a tous frappés cette année. Le président du conseil s'est également concentré davantage sur ses interactions avec le président et chef de la direction et l'équipe de direction, ainsi que sur les communications courantes entre tous les membres du conseil, pour s'assurer qu'un engagement approprié aux réunions et entre celles-ci est maintenu dans le contexte actuel qui évolue continuellement.

Les chartes des comités, le mandat du conseil et les descriptions de tâches du président du conseil, des présidents des comités et des administrateurs sont affichés dans la section « Gouvernance » de notre site Web.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet du comité d'audit et de révision dans notre notice annuelle de 2020, qui est affichée à www.sedar.com.

Présidents des comités

Les présidents des comités doivent être des administrateurs indépendants possédant les compétences et l'expérience requises pour pouvoir surveiller leur comité dans le cadre de leurs responsabilités.

Chaque président est chargé de ce qui suit :

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

Administrateurs

Tous les administrateurs, qu'ils exercent ou non à l'heure actuelle un rôle de leadership au sein du conseil, ont des descriptions de tâches écrites qui décrivent nos attentes en matière de reddition de comptes et de contributions individuelles.

Priorités du conseil

Notre structure de gouvernance permet au conseil de s'acquitter efficacement de ses responsabilités de surveillance et de consultation, y compris se concentrer sur les priorités clés.

1. Orientation stratégique

Le conseil surveille notre orientation stratégique et tient la direction responsable de l'exécution de notre stratégie et de la production d'une performance élevée.

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

- en examinant et en approuvant notre plan stratégique, en tenant compte des occasions et des risques inhérents à nos activités;
- en se tenant au courant des faits nouveaux dans le secteur et du contexte concurrentiel;
- en examinant les résultats par rapport à notre plan d'investissement tout au long de l'année;
- en approuvant de nouvelles mesures stratégiques ainsi que des acquisitions, des dessaisissements et des investissements importants;
- en examinant soigneusement de façon régulière l'exécution des plans d'affaires par la direction et leurs résultats;
- en examinant notre plan stratégique en le comparant à notre cadre de tolérance au risque;
- en approuvant notre politique en matière de gestion du capital et en s'assurant que des stratégies appropriées sont mises en place pour atténuer le risque;
- en évaluant notre performance ainsi que la performance de nos secteurs d'activité compte tenu de ce qui suit :
  - nos objectifs financiers et autres établis dans les plans d'affaires;
  - la performance passée;
  - le groupe de comparaison dans le secteur.

Au cours de la dernière année, le conseil s'est acquitté de ses responsabilités liées à l'orientation stratégique de la banque de manière différente. Comme il est indiqué ci-dessus, le conseil a tenu un nombre sans précédent de réunions en 2020, ce qui lui a permis d'échanger de façon appropriée avec la direction. Plutôt que de tenir, comme par le passé, une rencontre annuelle approfondie sur la planification stratégique, le conseil et la direction ont tenu au cours de la dernière année une rencontre consacrée aux questions liées à l'exploitation des secteurs d'activité dans le contexte de la COVID-19, ainsi que des discussions portant sur les technologies. Le conseil a également entrepris un exercice visant à formuler des commentaires sur les enjeux stratégiques qu'il souhaite examiner à moyen et à long terme avec la direction. Un conférencier externe, qui a partagé avec le conseil le point de vue d'un client sur l'évolution de la COVID-19 partout dans le monde et son impact sur différents secteurs d'activité, a également participé à cette rencontre. Cette nouvelle approche a permis au conseil à la fois de s'acquitter différemment de ses fonctions de surveillance stratégique et de formuler des commentaires à la direction sur des questions liées aux affaires courantes, à l'exploitation et aux technologies ainsi que de maintenir l'accent sur des enjeux clés devant être examinés plus en profondeur au sortir de la pandémie.

2. Surveillance du risque

Notre cadre de gestion du risque définit les bases de la gestion de nos risques principaux et de l'intégration d'une culture de gestion du risque solide dans l'ensemble de l'entreprise. Le conseil approuve notre stratégie globale en matière d'évaluation du risque, notamment notre cadre de tolérance au risque, qui établit les limites ainsi qu'un équilibre approprié entre les risques et les récompenses. Il approuve également les cadres et politiques en matière de gestion de risques financiers et non financiers importants pour l'ensemble de la banque. Chaque trimestre, le conseil examine un rapport de gestion du risque d'entreprise détaillé afin d'avoir un tableau complet de nos risques émergents et définis et de les surveiller. La liste des risques auxquels la banque fait face et des renseignements détaillés sur les questions portant notamment sur notre cadre de gestion du risque, notre culture de gestion du risque et notre tolérance au risque figure dans notre rapport de gestion de 2020.

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

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

Gestion du risque durant la pandémie de COVID-19

Grâce à nos bases solides en matière de gouvernance et de gestion du risque, le conseil a pu modifier son approche et travailler de concert avec la direction pour s'adapter au nouveau contexte engendré par la COVID-19 et gérer prudemment les risques tout au long de cette crise.

Domaines d'intérêt clés pour 2020 :

- Pandémie de COVID-19
- Risques non financiers, y compris les risques liés aux analyses et aux données
- Gestion du capital humain
- Cybersécurité et risque lié aux technologies
- Plan de continuité des affaires
- Dotations au compte de correction de valeurs pour pertes sur créances
- Gestion des capitaux et des charges
- Risque environnemental, y compris risque lié aux changements climatiques
- Enjeux géopolitiques et de justice sociale
- Risque dans les pays de l'Alliance du Pacifique
- Gestion des risques liés aux activités de tiers
- Culture et risque d'inconduite

Chaque comité du conseil se concentre sur la manière dont nous décelons et gérons nos principaux risques d'affaires :

Surveillance du risque par les comités du conseil

Comité d'audit et de révision

- surveille l'efficacité du système de contrôles internes de la banque;
- surveille l'intégrité des états financiers consolidés de la banque et des résultats trimestriels;
- surveille l'information relative aux changements climatiques que nous publions dans le cadre de notre processus de communication de l'information financière relative aux questions ESG;
- est responsable d'évaluer les comportements et le risque d'inconduite et de surveiller nos normes en matière d'éthique;
- surveille les compétences, l'indépendance et la performance des auditeurs externes ainsi que les fonctions de finances, de conformité et d'audit.

Comité des ressources humaines

- de concert avec le comité d'évaluation des risques, s'assure que des procédures adéquates sont en place afin d'identifier, d'évaluer et de gérer les risques liés aux ressources humaines de la banque, y compris les principaux programmes de rémunération (dont le risque d'inconduite) et que ces procédures sont conformes aux programmes de gestion du risque de la banque;
- surveille le leadership, la planification de relève et la rétribution globale;
- soutenu par le comité d'examen de la rémunération de la direction, qui examine la rémunération des employés ayant une incidence importante sur l'exposition au risque.

Comité de gouvernance

- guide le conseil en matière d'amélioration de la gouvernance de la banque par l'évaluation continue de l'approche de la banque à l'égard de la gouvernance, en plus d'élaborer des recommandations sur les politiques;
- est responsable du plan de relève du conseil et de l'approche de la banque en matière d'engagement des actionnaires;
- examine la stratégie et le processus d'information de la banque concernant les questions ESG.

Comité d'évaluation des risques

- repère et surveille les principaux risques financiers et non financiers;
- examine et approuve les principaux cadres, politiques et limites relatifs à la gestion du risque ainsi que l'exposition au risque de la banque, tout en s'assurant que la direction mène ses activités dans le respect du cadre de tolérance au risque d'entreprise de la banque;
- surveille les fonctions de gestion du risque et de lutte contre le blanchiment d'argent/financement des activités terroristes;
- surveille les risques ESG de la banque, y compris les risques environnementaux.

La direction tient le conseil et chacun des comités informés des changements apportés à la réglementation qui les concernent. Le comité de surveillance de la réglementation fait rapport régulièrement au conseil sur les activités et les progrès de nos comités de direction sur la réglementation lorsque nous prévoyons de nouvelles mesures de réglementation et que nous nous y préparons. Par ailleurs, le comité d'audit et de révision prend connaissance des résultats des examens effectués par les autorités de réglementation et informe le conseil de tout changement important dans notre relation avec les autorités de réglementation de la banque, notamment le BSIF. Le conseil rencontre le BSIF pour discuter des questions liées à la réglementation et des résultats de ses activités de supervision.

3. Comportement et culture

À la Banque Scotia, nous savons que le fait de gagner et de conserver la confiance de l'ensemble de nos clients et parties prenantes est la chose la plus importante que nous faisons. Par-dessus tout, nous devons nous laisser guider par notre mission d'entreprise, *pour l'avenir de tous*, et nos valeurs, en particulier l'intégrité, la reddition de comptes et la propension à l'action. Notre culture assure non seulement que nous faisons la bonne chose, mais que nous la faisons correctement.

Étant donné l'importance que revêt la culture pour l'exécution de notre stratégie, le conseil a la responsabilité formelle de surveiller la culture, y compris le risque d'inconduite. Il s'agit d'un concept très large, et notre compréhension et notre approche quant à la meilleure façon d'opérationnaliser la surveillance de la culture continuent d'évoluer. À cette fin, le conseil et ses comités cherchent toujours des façons d'améliorer la culture et le signalement des cas d'inconduite, y compris surveiller les pratiques exemplaires et les tendances dans ce domaine.

Le comité d'audit et de révision est chargé de surveiller notre gestion du risque d'inconduite et il a consacré beaucoup de temps à la surveillance de la culture, notamment l'examen de l'information ponctuelle sur la façon dont nous supervisons le risque d'inconduite. L'équipe responsable de la culture de gestion du risque d'entreprise et du risque d'inconduite qui fait partie du groupe Conformité globale est chargée de surveiller la culture de gestion du risque et la gestion du risque d'inconduite dans l'ensemble de l'entreprise par l'élaboration et le maintien de politiques et procédures, de fournir des conseils sur des questions liées au Code d'éthique de la Banque Scotia (le Code), de rédiger des communications et d'élaborer de la formation en vue de promouvoir un comportement éthique et le respect du Code, et de faire rapport sur ces questions au comité d'audit et de révision une fois par trimestre.

Les ressources humaines contribuent de plus largement à définir et à maintenir la culture de la banque par des politiques et des procédures qui façonnent les attentes et l'expérience des employés. Cette année, un indice de culture a été lancé afin d'aider le conseil à comprendre la mesure dans laquelle nous notre comportement reflète nos valeurs. Cet indice de culture découle d'une sous-catégorie de questions qui ont été posées dans le cadre du sondage semestriel ScotiaPulse effectué auprès des employés.

Code d'éthique

Le Code décrit les normes susceptibles de favoriser un comportement éthique à la Banque Scotia, qui consiste notamment à :

- respecter les lois partout où la Banque Scotia fait des affaires;
- éviter de se mettre soi-même ou la Banque Scotia en situation de conflit d'intérêts;
- se comporter avec honnêteté et intégrité;
- respecter la vie privée et la confidentialité ainsi que protéger l'intégrité et la sécurité des actifs, des communications, des renseignements et des opérations;
- traiter tout le monde de façon juste, équitable et professionnelle;
- respecter nos engagements envers les collectivités où nous exerçons des activités.

Le conseil approuve annuellement le Code et le comité d'audit et de révision surveille la conformité avec celui-ci. Le groupe Conformité globale examine formellement le Code au moins une fois tous les deux ans ou plus souvent si des mises à jour sont requises.

Les principes du Code, les normes d'éthique et les valeurs d'entreprise sont intégrés à l'expérience de nos employés de l'embauche jusqu'à la formation, la promotion et la rémunération. Nous indiquons clairement et fréquemment à nos employés que nous nous attendons à ce qu'ils exercent leurs activités et interagissent avec les autres d'une manière légale et éthique qui fait la promotion de l'intégrité dans l'ensemble de la banque. Nous communiquons nos attentes par une variété de messages transmis par les hauts dirigeants, de la formation sur des sujets tels que la lutte contre la corruption, la cybersécurité et la tolérance au risque, un processus de rétroaction ponctuel avec les dirigeants et nos décisions en matière de rémunération. Le conseil et la haute direction sont chargés de promouvoir un environnement où les employés se sentent à l'aise de s'exprimer et de soulever des préoccupations. D'ailleurs, nous avons rédigé une politique de signalement afin d'aider les personnes qui voudraient faire part de leurs préoccupations au sujet d'un acte répréhensible. Nous demandons régulièrement à nos employés et à nos clients de nous faire part de leurs commentaires afin de promouvoir une culture de dénonciation des gestes inappropriés et d'encourager les bons comportements.

Les employés, dirigeants, administrateurs et travailleurs occasionnels qui ont accès aux réseaux, systèmes et applications de la Banque Scotia dans le cadre de leurs fonctions sont tenus de prendre connaissance du Code et de toute autre politique applicable de la Banque Scotia, y compris notre politique de signalement et les politiques, procédures et lignes directrices propres à un secteur d'activité qui pourraient être plus restrictives, et de confirmer qu'ils s'y conforment. Ces attestations sont requises au moment de leur embauche par la banque et une fois par année par la suite. Une formation annuelle sur le Code est donnée chaque année. Cette formation comporte des scénarios basés sur des situations réelles et des tests d'évaluation des connaissances suivis et surveillés pour lesquels la note de passage doit être obtenue. Les administrateurs doivent également lire la politique en matière de conflits d'intérêts et y consentir.

Dans certaines situations restreintes, la Banque Scotia peut renoncer à l'application d'une disposition du Code à un employé, à un travailleur occasionnel, à un administrateur ou à un dirigeant. Le conseil ou un comité du conseil doit approuver toute renonciation visant un administrateur ou un haut dirigeant de la Banque Scotia, et une telle renonciation doit être divulguée conformément aux exigences réglementaires applicables. Toutes les autres renonciations ou exceptions doivent être approuvées par les autorités appropriées au sein des services juridiques, de la conformité et des ressources humaines de la Banque Scotia. Il n'y a eu aucune renonciation en 2020.

Nous avons également des politiques et des formations à l'intention des employés et des administrateurs qui portent sur des sujets plus précis, dont la lutte contre la corruption, les opérations d'initiés, la lutte contre le blanchiment d'argent, la protection des renseignements personnels et la gestion du risque.

Nous nous engageons à fournir un environnement inclusif, respectueux et sécuritaire libre de toute forme de discrimination et de harcèlement ainsi qu'à respecter les lois applicables relatives à la discrimination, aux droits de la personne et au harcèlement. Les plaintes en matière de discrimination et de harcèlement sont traitées rapidement, avec sérieux et sensibilité et en toute confidentialité. Les mesures de représailles contre toute personne qui aurait soulevé des procurations ou porté plainte de bonne foi sont interdites et quiconque a soulevé des préoccupations de bonne fois est protégé contre de telles mesures.

Vous trouverez notre Code d'éthique, qui décrit nos normes en matière d'éthique, dans la section « Gouvernance » de notre site Web.

L'intégrité et l'exemple donné par la direction sont de la plus haute importance. Le conseil et la haute direction sont chargés de donner l'exemple, y compris définir clairement les valeurs sous-jacentes, établir une culture de gestion du risque solide et promouvoir un environnement où chacun a la responsabilité de poser des gestes appropriés pour le bien de nos clients, de ses collègues et de nos collectivités.

Dans le cadre de la surveillance de la culture de la banque, le conseil a notamment pour responsabilité clé de choisir et de nommer notre président et chef de la direction ainsi que les membres de l'équipe de haute direction.

Éviter les conflits d'intérêts et les opérations avec apparentés

Les administrateurs doivent :

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

Le conseil se conforme à toutes les exigences de la Loi sur les banques portant sur les conflits d'intérêts. Le comité d'audit et de révision surveille la conformité et informe le conseil de tout écart important et des mesures correctives qui ont été prises.

En tant qu'entité réglementée, la banque a mis en place des politiques, procédures et processus rigoureux concernant les opérations avec apparentés. Les administrateurs doivent répondre à un questionnaire annuel sur les opérations avec apparentés. Le comité d'audit et de révision exige que la direction établisse des procédures permettant à la banque de vérifier que ses opérations avec apparentés (terme défini dans la Loi sur les banques qui inclut les administrateurs et hauts dirigeants) sont conformes à la Loi sur les banques et qu'elle revoie ces procédures et s'assure qu'elles sont efficaces, comme il est indiqué plus en détail dans la charte du comité d'audit et de révision qui est affichée dans la section « Gouvernance » de notre site Web.

Soulever une préoccupation

Tous les administrateurs, dirigeants et employés ont l'obligation de faire part de toute préoccupation au sujet du processus d'information financière, de tout soupçon au sujet d'une activité frauduleuse, d'un manquement au Code et à d'autres politiques sur la conformité ou de toute mesure de représailles prise contre une personne qui a soulevé une préoccupation.

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

Voici les façons dont on peut soulever des préoccupations aux termes de cette politique :

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

Un administrateur peut s'adresser au président du comité d'audit et de révision ou du comité de gouvernance ou encore au président du conseil pour faire part de ses préoccupations.

Tous les signalements crédibles feront l'objet d'une enquête interne ou d'une enquête effectuée par un tiers indépendant et les mesures appropriées seront prises. Les préoccupations importantes sont communiquées au président du comité d'audit et de révision et aux hauts dirigeants.

Contrôles internes et systèmes d'information de gestion

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

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

- il surveille nos contrôles clés sur l'information financière;
- il prévoit du temps à chaque réunion pour rencontrer séparément l'auditeur en chef, le chef des affaires financières, la chef, Conformité et les auditeurs indépendants en l'absence de la direction;
- il reçoit les rapports courants de la direction et du service de l'audit interne au sujet de la conception et de l'efficacité de l'exploitation du cadre relatif à nos contrôles internes ainsi que des lacunes ou déficiences importantes;

- il examine l'efficacité de notre programme de conformité ainsi que la culture de conformité des employés de première et de deuxième ligne;
- il surveille notre politique et nos procédures sur le signalement et approuve les procédures au sujet des questions de réception, de dépôt et de résolution des plaintes portant sur des questions de comptabilité ou d'audit.

Notre succès dépend de la solidité de nos contrôles. Ces dernières années, nous avons investi des sommes considérables dans le renforcement de nos contrôles entourant le personnel, les processus et la technologie pour protéger la banque ainsi que l'information de la banque et de ses clients, comme il est plus amplement décrit dans notre rapport annuel de 2020. Cette année, le comité de contrôle du risque d'entreprise a été mis sur pied en réponse à la COVID-19 afin d'établir les programmes d'aide aux clients et d'effectuer le passage au télétravail, et d'examiner la technologie, les processus et les changements de contrôles ainsi que leur impact sur le profil de risque de la banque. Ce comité est constitué de leaders responsables de fonctions de contrôles et commerciales chargés d'approuver les mesures qui sont prises tout en assurant une surveillance appropriée des enjeux et risques.

Les sommes investies par la banque dans le personnel, les processus et la technologie au cours des cinq dernières années, dont la somme de 15 milliards de dollars dans la technologie, a permis à 80 % de nos employés non affectés au service à la clientèle à l'échelle mondiale d'effectuer un passage sans heurt et rapide au télétravail et de travailler efficacement et en toute sécurité. La banque continue de consacrer d'importantes ressources à la technologie liée à la cybersécurité et aux crimes financiers en vue de soutenir la croissance rapide des interactions numériques et des nouvelles façons de travailler.

Nous nous sommes également engagés à investir 250 millions de dollars au cours de la prochaine décennie dans une formation d'appoint conçue pour que nos employés soient aptes à travailler dans l'économie numérique et avons lancé un engagement en matière de protection des renseignements personnels portant sur la façon dont nous nous y prenons pour utiliser les renseignements de nos clients de façon responsable et garder leurs données en sécurité. Tous nos employés reçoivent une formation annuelle sur la sensibilisation à la cybersécurité et subissent régulièrement des tests.

Par ailleurs, nous avons déployé avec succès en un temps record des programmes d'aide aux clients dans tous les territoires où nous exerçons des activités, et ce, grâce aux capacités de notre plateforme numérique et technologique et d'automatisation tout en poursuivant la modernisation technologique de la banque. Grâce à nos progrès collectifs sur les plans de la modernisation technologique et de la numérisation, nous avons remporté plusieurs prix importants, avons fait l'objet d'importantes analyses d'experts et avons été reconnus comme un employeur de premier plan sur le plan technologique au Canada. Récemment, la Banque Scotia a figuré au palmarès des 25 meilleurs employeurs du monde sur le plan technologique pour 2020 parmi 10 000 organisations internationales sondées.

Contrôles et procédures d'information

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

Notre politique de divulgation, qui figure dans la section « Gouvernance » de notre site Web, fait état de notre engagement à communiquer promptement les renseignements importants d'une manière juste et équilibrée et en temps opportun aux parties prenantes. Notre comité de divulgation, qui est constitué de hauts dirigeants, constitue un élément clé de ce processus et il est chargé de s'acquitter des responsabilités suivantes :

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

- examiner et mettre à jour notre politique et nos pratiques de divulgation (au moins une fois par année).

Le comité de divulgation relève du président et chef de la direction. Les réunions de ce comité sont présidées par le vice-président à la direction et directeur, Affaires juridiques.

4. Développement du leadership, diversité et évaluation

Développement du leadership

En tant que chef de file du secteur bancaire dans les Amériques, nous constituons des équipes gagnantes en vue de stimuler la performance dans un environnement inclusif et accessible partout où nous sommes présents sur le globe. Les éléments qui permettront à la banque de se démarquer sont la diversité, les capacités et les compétences de son personnel, qui est son meilleur atout.

À la Banque Scotia, notre mission d'entreprise, « *pour l'avenir de tous* », vise à bâtir un avenir pour nos employés et à soutenir nos clients, collectivités et actionnaires, en misant sur le développement du leadership, qui joue un rôle essentiel. Les leaders sont des entraîneurs et des joueurs importants qui contribuent à constituer des équipes gagnantes – l'un des trois piliers du cadre stratégique de la banque.

Notre stratégie en matière de leadership est axée sur l'amélioration de la qualité, de la profondeur et de la diversité de notre leadership ainsi que sur le déploiement de nos hauts dirigeants afin de stimuler la performance partout où nous exerçons des activités. Pour maintenir notre avantage concurrentiel sur notre marché mondial, nous trouvons et formons des personnes qui reflètent notre clientèle et ont la capacité, la volonté et l'engagement pour diriger la banque.

Le conseil et le comité des ressources humaines sont responsables de la stratégie générale en matière de leadership, notamment la planification de la relève des hauts dirigeants, jusqu'à l'échelon de président et chef de la direction, inclusivement. Les comités du conseil se réunissent régulièrement pour examiner et approuver les plans de formation et de relève des hauts dirigeants, tout en veillant à ce que nous disposions d'un nombre approprié de candidats talentueux tant à l'heure actuelle que dans l'avenir pour tous nos secteurs d'activité et fonctions. Par ailleurs, le président et chef de la direction ainsi que les plus hauts dirigeants de la banque forment le comité du capital humain et se réunissent une fois par mois pour examiner les progrès effectués à l'égard de notre stratégie en matière de leadership.

Pour exécuter cette stratégie, nous investissons des sommes considérables dans notre haute direction. Nous repérons et formons activement nos leaders de demain dans le cadre de notre processus dynamique de gestion des talents et leur fournissons une formation sur mesure afin de les outiller pour leurs fonctions futures.

Expériences d'apprentissage

En raison de la perturbation numérique qui nous entoure et de la rapidité des changements technologiques, nous avons besoin d'une main d'œuvre qualifiée et outillée pour pouvoir évoluer et s'épanouir dans le monde de demain. À cet égard, nous avons investi des sommes considérables dans nos expériences d'apprentissage en permettant à nos employés de développer leurs compétences et capacités afin d'améliorer la performance et la productivité et de prendre leur carrière en main.

La Banque Scotia a réimaginé l'apprentissage au sein de l'organisation aux fins suivantes :
- développer des capacités pour l'avenir;
- former des leaders qui pourront s'épanouir dans le monde de demain;
- mettre à jour continuellement nos compétences dans les domaines clés de la perturbation;
- promouvoir une culture d'apprentissage pour la vie;
- intégrer des expériences d'apprentissage personnalisées dans le flux de travail;
- rendre l'apprentissage disponible à l'échelle mondiale, peu importe le lieu géographique ou le climat environnemental;
- améliorer la performance grâce à une meilleure agilité, efficience et efficacité;
- réduire le risque d'entreprise par la numérisation du contenu d'apprentissage et de la livraison et la capacité de réagir rapidement pour répondre à des besoins d'entreprise urgents.

En 2019, nous avons lancé LinkedIn Learning, qui est un catalogue de contenus d'apprentissage sur demande de grande qualité présentés dans des formats faciles à utiliser, notamment des vidéos, des cours en ligne et des cheminements d'apprentissage portant sur des sujets particuliers, assortis d'outils d'application comme des modèles et des lignes directrices. LinkedIn Learning permet à la banque d'organiser rapidement du contenu qui répond aux besoins de l'entreprise et des employés. Lorsque les effets de la COVID-19 se sont fait ressentir sur le plan de continuité des affaires de la banque, nous avons été en mesure d'organiser rapidement du contenu d'apprentissage accessible et de soutenir nos ressources simplement parce que nous disposions de la technologie d'apprentissage nécessaire pour ce faire.

En 2020, nous avons lancé Scotia Academy, une plateforme d'apprentissage numérique mondiale qui permet de développer des capacités pour l'avenir en offrant des solutions d'apprentissage dans l'ensemble de l'entreprise et partout où nous sommes présents à l'échelle mondiale. Scotia Academy livre des expériences d'apprentissage optimales, évolutives et personnalisées.

Cinq piliers stratégiques harmonisés avec notre stratégie globale permettent d'offrir des apprentissages dans l'ensemble de l'entreprise auxquels plus de 90 000 employés répartis dans plus de 30 pays ont accès. Ces piliers sont les suivants :

- **développement du leadership** : former des leaders prêts pour l'avenir en offrant des expériences de développement de leadership modernes aux différents collaborateurs, aux gestionnaires de ressources humaines et aux dirigeants;
- **conformité et réglementation** : développer des connaissances et des capacités axées sur l'atténuation des risques et préserver la sécurité de la banque;
- **excellence opérationnelle** : développer des compétences susceptibles d'engendrer des améliorations continues et durables et former une main d'œuvre apte à résoudre les problèmes, à travailler en équipe et à exercer son leadership;
- **innovation numérique** : approfondir la culture numérique et améliorer les compétences en matière de créativité et d'innovation afin de faire progresser les capacités et solutions numériques et technologiques;
- **ventes et service** : développer les compétences en matière de ventes et de service afin de former une main d'œuvre qui axe ses efforts sur le client et d'optimiser la performance afin de livrer des résultats à l'intérieur de nos cadres liés à la conformité et aux risques.

Sur le plan technologique, Scotia Academy est soutenue par une plateforme d'expérience d'apprentissage qui permet la création, l'organisation et la transmission d'expériences d'apprentissage attrayantes en donnant accès à une expérience utilisateur personnalisée.

Développement des capacités de leadership

Le développement du leadership est une priorité stratégique clé pour la Banque Scotia. En 2020, nous avons lancé un nouveau programme, iLEAD People Manager Essentials, pour soutenir les gestionnaires de ressources humaines dans leurs fonctions de gestion quotidiennes et former des leaders plus efficaces et capables de répondre aux besoins prioritaires stratégiques commerciaux et d'entreprise. Offert à plus de 15 000 gestionnaires de ressources humaines répartis dans 30 pays et dans trois langues différentes, le programme iLEAD People Manager Essentials est évolutif et facile d'accès et ne comporte aucune liste d'attente ni obstacle à l'entrée. Ce programme est une expérience d'apprentissage intégrée offerte dans une solution mixte mondiale afin de combler les écarts de performance repérés et de développer des capacités de leadership. Il a un impact positif sur les gestionnaires de ressources humaines de la Banque Scotia, qui est principalement attribué à la structure de l'expérience d'apprentissage. Une proportion de 85 % des participants récemment sondés a répondu que le programme avait amélioré leur performance en tant que gestionnaires de ressources humaines, et 96 % d'entre eux étaient d'avis qu'il s'agissait d'un investissement rentable pour la banque.

Diversité du leadership

Nous nous engageons à créer des occasions qui permettront à tous les employés de réaliser leur plein potentiel et sommes conscients que des équipes diversifiées reflètent davantage notre clientèle et créent des résultats plus solides pour nos actionnaires. Le conseil sur l'inclusion de la Banque Scotia établit l'orientation stratégique pour l'ensemble de l'entreprise et la priorité accordée aux différentes mesures d'inclusion et cerne et analyse les problèmes émergents ainsi

que les occasions pouvant avoir une incidence sur notre culture inclusive. Étant parrainé par le président et chef de la direction, ce conseil est constitué de leaders des principaux secteurs d'activité ainsi que de représentants des ressources humaines afin d'améliorer notre capacité d'opérationnaliser les programmes et mesures. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de nos nombreuses mesures qui font la promotion de l'inclusion des femmes, des minorités visibles, des peuples autochtones, des personnes avec un handicap, des membres de la communauté LGBT+ et des vétérans dans notre rapport sur l'équité en matière d'emploi, qui est affiché sur notre site Web.

Encouragée par le conseil sur l'inclusion et supervisée par le comité des ressources humaines, la banque continue de faire la promotion d'un leadership diversifié dans toutes ses décisions. Le recrutement, la formation et les possibilités d'avancement des femmes à l'échelle mondiale constituent des éléments clés de notre approche envers la diversité et l'inclusion. La banque s'est engagée à soutenir la section canadienne du Club 30 % et nous travaillons activement à ce qu'au moins 40 % des postes de vice-président et d'échelons supérieurs à l'échelle mondiale d'ici 2025. Afin d'effectuer un changement significatif et durable en vue de nous constituer un bassin de candidats talentueux pour les postes de direction, notre cible organisationnelle porte sur les postes de vice-président et d'échelons supérieurs. La Banque Scotia a également réitéré son engagement à combattre le racisme et la discrimination sous toutes leurs formes en signant un engagement pris en collaboration avec d'autres PDG dans le cadre de l'initiative BlackNorth, qui fixe sept objectifs à atteindre pour les organisations, notamment l'objectif selon lequel, d'ici 2025, 3,5 % de leurs hauts dirigeants (vice-présidents et dirigeants occupant un poste d'un échelon supérieur) s'identifient en tant que Noirs, ainsi que des objectifs axés sur l'élimination des obstacles pour les Noirs, le partage avec d'autres des meilleures pratiques et des pratiques qui se sont soldées par un échec, et une plus grande importance accordée à l'éducation et à la sensibilisation des employés.

La stratégie renouvelée en matière de diversité de la Banque Scotia met l'accent sur les employés sous-représentés et comporte des jalons annuels à franchir pour l'atteinte de ses objectifs en matière de diversité et d'inclusion au Canada au cours des cinq prochaines années, soit :

- doubler la représentation actuelle des employés autochtones;
- augmenter de 20 % la représentation des personnes ayant un handicap;
- porter la représentation des minorités visibles dans les postes de haute direction à 30 % ou plus;
- porter à 3,5 % la représentation des employés noirs dans des postes de haute direction et à 5 % et plus la représentation des employés étudiants noirs;
- augmenter la représentation des femmes dans les postes de haute direction (postes de vice-présidents et d'échelons supérieurs) de sorte qu'elle atteigne 40 % à l'échelle mondiale.

Dans le cadre de sa responsabilité visant à assurer une relève solide pour les postes de hauts dirigeants clés, le comité des ressources humaines s'est engagé à développer un bassin diversifié, et des progrès considérables ont été effectués dans l'atteinte de notre objectif concernant les postes de vice-président et d'échelons supérieurs à l'échelle mondiale. La proportion de femmes occupant un poste de vice-président ou d'un échelon supérieur a atteint un niveau sans précédent en 2020, soit 36 % à l'échelle mondiale (hausse de 9 % au cours des six dernières années) et est demeurée au niveau inégalé de 40 % au Canada (hausse de 7 % au cours des six dernières années). En 2020, 43 % des personnes qui ont été nommées à des postes de vice-président et de vice-président principal étaient des femmes. L'importance que nous accordons au recrutement et à la formation professionnelle nous permettra probablement de renforcer davantage la représentation des femmes dans les postes de direction à moyen et à long terme.

En date de la présente circulaire, 23 % ou 7/30 des hauts dirigeants de la banque, soit sept d'entre eux, sont des femmes. Le tableau ci-après fait état de la représentation des femmes dans les postes de haute direction au cours des deux derniers exercices :

	Nombre de femmes dirigeantes par rapport au nombre d'hommes dirigeants	%
Exercice 2020	7/30	23 %
Exercice 2019	7/29	24 %

La Banque a relancé son sondage sur la diversité de ses employés au Canada, auquel 90 % des employés ont participé, comparativement à 63 % en 2019, et qui lui a permis de recueillir des données beaucoup plus fiables sur la représentation des employés et qui démontre une représentation des femmes et des minorités visibles plus élevée que la disponibilité de ces groupes sur le marché du travail au Canada.

En 2020, la banque a été récompensée à plusieurs reprises dans le secteur pour son leadership. Elle a notamment été nommée société d'affaires nationale de l'année par la CGLCC, a été reconnue comme une société offrant l'un des meilleurs milieux de travail au monde par le Great Place to Work® Institute, a figuré au 10e rang du palmarès des 25 organisations les plus diversifiées et inclusives de Refinitiv et a été incluse dans l'indice Bloomberg Financial Services Gender-Equality.

Dans le but d'améliorer la diversité et de constituer un bassin plus important de candidates féminines pour les postes d'administrateurs, la banque a également lancé des programmes qui soutiennent nos clients et le milieu des affaires. En décembre 2018, la banque a lancé l'initiative Femmes de la Banque Scotia[MC], qui est un programme complet qui soutient les entreprises dirigées par des femmes et appartenant à des femmes partout au Canada grâce à un engagement de verser la somme de 3 milliards de dollars à des entreprises dirigées par des femmes ainsi qu'à des programmes de mentorat et de scolarisation. Forte du succès remporté par l'initiative Femmes de la Banque Scotia, notre équipe des Services bancaires et marchés mondiaux a élargi le programme en 2019 et l'a personnalisé en fonction des besoins des clients et elle a offert un accès exclusif à des solutions en matière d'innovation, de scolarisation et de conseils afin d'aider à propulser la carrière des femmes. Nous travaillons avec les clients pour concevoir un programme conçu pour les femmes, qu'elles soient nouvellement dirigeantes ou qu'elles occupent un poste de haute direction, afin de les aider à réaliser leurs ambitions professionnelles les plus élevées et à faire progresser leurs entreprises. Cette année, Gestion de patrimoine Scotia a commencé à utiliser ce programme.

À ce jour, le programme a réalisé ce qui suit :

- verser les deux tiers de la somme de 3 milliards de dollars à des entreprises appartenant à des femmes et dirigées par des femmes;
- faire participer plus de 2 000 femmes à des camps d'entraînement et à des programmes de mentorat;
- collaborer avec bon nombre d'organisations dans l'ensemble du pays afin de créer des liens avec des femmes entrepreneures et produire des résultats.

Dans le cadre du volet conseils de l'initiative, nous avons créé le programme Scotiabank Good Corporate Governance qui consiste en une série de formations personnalisées à l'intention de professionnelles chevronnées portant sur les pratiques exemplaires et les nouvelles tendances et vise à améliorer leurs compétences et à développer leur potentiel à titre d'administratrices. Parmi les sujets abordés durant le programme qui a été inauguré plus tôt cette année, on compte le mode de recrutement des administrateurs, le processus de sélection d'un conseil et la façon dont les nouveaux administrateurs peuvent contribuer à leur conseil. Les programmes de formation comme celui-ci aident à éliminer les obstacles et à démystifier différents aspects du fonctionnement d'un conseil, que certains peuvent considérer comme étant intimidants. Un tel programme peut également générer des occasions pour les femmes de siéger à des conseils.

Dans le cadre des initiatives de la Banque Scotia visant à soutenir la participation des femmes aux conseils, nous avons aidé des entreprises clientes qui veulent accroître la diversité au sein de leur conseil. Tandis que les sociétés cherchent à accroître la diversité au sein de leur conseil, nous disposons maintenant d'une liste croissante de femmes prêtes à occuper un poste au sein d'un conseil et qui ont suivi notre programme de gouvernance que ces sociétés peuvent recruter. Nous sommes conscients de l'importance d'aider les femmes à différentes étapes de leur carrière afin de préparer la relève pour les conseils tout en créant plus d'occasions et en élargissant les critères que les candidats doivent posséder pour siéger à un conseil, ce qui constitue une stratégie plus approfondie et axée sur les principes qui aura un plus grand impact au final.

En outre, l'initiative Femmes de la Banque Scotia et le Forum for Women Entrepreneurs ont travaillé en collaboration pour produire une série de baladodiffusions en 13 parties intitulée « The Go-To: For Entrepreneurs in the Know » qui porte sur la résilience et s'adresse aux femmes entrepreneures qui souhaitent obtenir des conseils pour savoir comment évoluer, s'adapter et réagir pour arriver à transformer leur entreprise. Une nouvelle plateforme numérique a également été lancée en collaboration avec Shopify, Google Canada, LinkedIn, Facebook et HubSpot en vue de livrer des ressources clés afin d'aider les femmes entrepreneures à s'adapter aux périodes économiques incertaines.

Évaluation et planification de la relève

Le comité des ressources humaines, conjointement avec le comité d'évaluation des risques ainsi que le comité d'audit et de révision, surveille la planification de la relève et les mandats de la haute direction, y compris les rôles pertinents au sein des fonctions de contrôle, soit l'audit, la conformité, les risques, la finance et la lutte contre le blanchiment d'argent. Le comité des ressources humaines examine les mandats rattachés à tous les postes de dirigeant. Le leadership et la planification de la relève font l'objet de discussions à chaque réunion du comité des

ressources humaines. En tant que membre du comité des ressources humaines, le président du conseil participe directement à la surveillance des plans de relève des hauts dirigeants clés.

Dans le cadre des réunions du conseil et de ses comités et des formations offertes aux administrateurs, le conseil a directement accès à de nombreux dirigeants occupant des postes à différents échelons de l'organisation et obtient ainsi une meilleure vue d'ensemble du bassin de dirigeants éventuels dont dispose la banque.

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

Il incombe au conseil de choisir le président et chef de la direction, de retenir ses services et de le remplacer au besoin. Il dispose d'un plan d'urgence pour atténuer le risque commercial et assurer que nous puissions continuer à exercer nos activités de façon prudente dans l'éventualité où le poste de président et chef de la direction deviendrait soudainement vacant. Ces plans ont été revus dans le contexte de la COVID-19 afin que des remplaçants appropriés puissent être désignés en remplacement de dirigeants exerçant des fonctions clés. La COVID-19 a de plus démontré l'importance du plan de relève du chef de la direction et des hauts dirigeants afin d'assurer qu'en cas de crise, la banque puisse fonctionner de façon efficace et efficiente tant en situation d'urgence que dans le cours normal des affaires.

À mesure que nous devenons un chef de file du secteur bancaire dans les Amériques, la Banque Scotia s'imprègne de nos valeurs que sont l'intégrité, le respect, la reddition de comptes et la passion. C'est ce à quoi nous nous engageons – toujours augmenter la confiance de nos parties prenantes – et ce que nous recherchons chez les leaders, quel qu'en soit le niveau.

5. Saine gouvernance

Notre structure de gouvernance permet au conseil de gouverner de façon efficace les affaires de la banque, dont les éléments prioritaires sont décrits ci-dessus. Pour ce faire, le conseil doit s'efforcer d'harmoniser les intérêts des diverses parties prenantes de la banque dans le monde entier, notamment ses actionnaires, ses clients, ses employés et les collectivités où elle est présente.

L'importante d'une structure et d'une culture de gouvernance efficaces a été renforcée au cours de la dernière année par les effets de la pandémie de COVID-19 sur la banque et l'économie mondiale.

Bien que bon nombre de nos politiques et pratiques en matière de gouvernance soient hautement réglementées par le BSIF, la Loi sur les banques, les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM), la SEC et les deux bourses à la cote desquelles nos actions ordinaires sont inscrites, soit la TSX et la Bourse de New York (NYSE), nous respectons, voire surpassons, les exigences qui s'appliquent à nous.

Bien que nous ne soyons pas tenus de nous conformer à la plupart des règles en matière de gouvernance de la NYSE, qui s'appliquent aux émetteurs américains, nous respectons, voire surpassons, ces règles à tous égards importants, sauf comme il est indiqué dans la section « Gouvernance » de notre site Web. En raison de la culture d'amélioration continue qui règne au sein du conseil, celui-ci examine régulièrement ses pratiques de gouvernance afin de s'assurer de demeurer à l'avant-garde.

En utilisant les meilleures pratiques en matière de gouvernance que nous considérons comme faisant partie de notre culture d'entreprise, nous visons à créer des précédents pour servir d'exemple dans les marchés locaux de nos filiales afin de promouvoir une bonne gouvernance.

Gouvernance des filiales

Le conseil et ses comités sont chargés de surveiller nos activités et filiales mondiales. Dans le cadre de notre stratégie visant à créer de la valeur à long terme dans l'ensemble de notre empreinte, nous avons mis en place bon nombre de nos pratiques de gouvernance de premier plan au sein de nos filiales. Cette année, nous avons mis l'accent sur l'éducation par le biais de formations sur la gouvernance offertes sur place et conçues sur mesure à l'intention des administrateurs des filiales, de formation continue à l'intention des secrétaires des filiales dans le contexte de la COVID-19, ainsi que d'échanges avec les autorités de réglementation. Partout où nous sommes présents, nous avons des filiales dont les pratiques en matière de gouvernance prévoient des limites quant à la durée des mandats, des grlles de compétences, des politiques en matière de diversité, des processus d'évaluation annuelle du conseil et des exigences en matière d'actionnariat qui leur sont propres, dont bon nombre sont considérées comme des mesures exemplaires sur le marché.

Notre démarche en matière de gouvernance des filiales que nous appliquons à l'ensemble de la banque est coordonnée de façon centralisée par notre bureau de gouvernance, dont le mandat consiste notamment à élaborer et à mettre en œuvre notre stratégie en matière de gouvernance pour l'ensemble de la banque. Cette stratégie constitue également un élément essentiel des mesures d'atténuation des risques juridiques et de réputation. Le bureau de gouvernance travaille en collaboration avec nos dirigeants et nos conseils partout où nous exerçons des activités pour mettre en place des pratiques qui favorisent une culture de surveillance efficace axée sur une reddition de comptes rigoureuse et transparente.

Notre politique portant sur la composition, l'évaluation et le renouvellement des conseils des filiales est conçue pour surveiller de près nos filiales et promouvoir une variété de points de vue. Bon nombre de nos filiales ont des administrateurs indépendants qui leur font bénéficier de compétences particulières ainsi que de connaissances et d'une expérience locales. Les conseils de nos filiales sont activement engagés et ont pour mandat de remettre en question la direction ainsi que de la conseiller et de la diriger efficacement.

Notre bureau de gouvernance tient des rencontres avec les actionnaires, les autorités de réglementation nationales et internationales, les conseils de nos filiales et d'autres parties prenantes afin de discuter avec eux de questions portant sur les pratiques de gouvernance de la banque à l'échelle mondiale. Il existe une ligne de communication établie entre le président du conseil et les administrateurs de nos filiales, qui fait la promotion d'une reddition de comptes rigoureuse puisque les administrateurs des filiales peuvent communiquer directement de l'information au conseil de leur société mère. De plus, le président du conseil et les présidents des comités ont rencontré des administrateurs de filiales importantes pour discuter de la démarche de la banque en matière de surveillance financière, de gestion du risque, de gouvernance et de gouvernance de la rémunération.

Engagement des parties prenantes

Le comité de gouvernance surveille notre approche en matière d'engagement des parties prenantes. Comme nous l'avons indiqué à la page 27, nous pouvons compter sur un engagement solide de la part des parties prenantes, qui nous permet de tirer parti des divers domaines de compétences de la banque ainsi que des connaissances, de l'expérience et des points de vue diversifiés de nos parties prenantes sur une gamme de sujets, dont nos pratiques et notre information en matière de gouvernance. Au fil des ans, nous avons ajusté nos pratiques en fonction des commentaires reçus conformément à notre culture qui nous incite à nous remettre en question et à nous améliorer constamment.

Surveillance des questions environnementales, sociales et liées à la gouvernance (ESG)

Bien que le comité de gouvernance soit chargé de surveiller la stratégie de la banque en matière de développement durable et d'information, la surveillance des incidences environnementales et sociales ainsi que de la gouvernance de la banque et des risques connexes est une responsabilité partagée du conseil qui est surveillée par chacun de ses comités.

Notre performance et nos réalisations en ce qui a trait aux facteurs environnementaux, sociaux et liés à la gouvernance sont décrites dans notre Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance (ESG), qui indique de quelle façon la banque engage le dialogue avec ses parties prenantes. Notre démarche est ancrée dans la mission d'entreprise de la Banque Scotia, *pour l'avenir de tous*, qui vise à créer un avenir meilleur pour nos clients, employés, actionnaires et collectivités, ainsi que l'environnement.

Les faits saillants pour l'ensemble de nos priorités ESG en 2020 sont les suivants :

Questions environnementales

- nous avons lancé le groupe Finance durable au sein des Services bancaires et marchés mondiaux afin de stimuler et de saisir les occasions de financement social et environnemental et établi une équipe de recherche sur les titres de capitaux propres respectueux des critères ESG. Tout au long de 2020, grâce au travail d'étroite collaboration entre les équipes de la division Services bancaires et marchés mondiaux, la Banque Scotia a été le négociateur le plus important d'obligations durables au Canada et elle compte parmi les négociateurs qui connaissent la croissance la plus rapide à l'échelle mondiale;

La banque a mobilisé plus de 28 milliards de dollars (depuis le 1er novembre 2018) dans le cadre de notre engagement de 100 milliards de dollars afin de réduire l'incidence des changements climatiques d'ici 2025.

- nous avons mis au point un outil d'évaluation du risque lié aux changements climatiques pour les prêts d'entreprise et commerciaux qui doit être obligatoirement utilisé dans le cadre d'une vérification diligente de crédit aux fins d'évaluation des risques liés aux changements climatiques d'ordre physique et transitionnel des clients;
- nous avons publié notre premier rapport sur les obligations vertes, qui présente en détail l'utilisation du produit et l'incidence prévue de la première émission d'obligations vertes de 3,5 ans d'un montant de 500 millions de dollars américains effectuée en 2019;
- nous avons établi un partenariat quinquennal de 1,25 million de dollars avec l'institut de la finance durable de l'université Queen's et le centre d'excellence sur les changements climatiques.

Questions sociales

- nous avons pris des mesures complètes en réaction à la COVID-19 :
  - pour nos clients – des programmes d'aide destinés aux clients, un service prioritaire pour les travailleurs de la santé de première ligne et les personnes âgées dans les succursales et au téléphone et des options de report de paiements sur les prêts hypothécaires et autres prêts;
  - pour nos employés – les services d'un conseiller médical, un milieu de travail sécuritaire et la possibilité de faire du télétravail, un soutien financier accru pour les travailleurs essentiels, un soutien en santé mentale prioritaire, des jours de congé personnels et des avantages en matière de bien-être supplémentaires, de nouveaux engagements en matière de congés parentaux et un programme de soins médicaux virtuels;
  - pour nos collectivités – plus de 16 millions de dollars en mesures de soutien pour les personnes et collectivités les plus vulnérables durant la pandémie, y compris un soutien continu aux hôpitaux et aux professionnels de la santé et un partenariat visant à transformer l'enceinte du Scotiabank Arena en cuisine géante afin de préparer des repas pour les travailleurs de la santé et les refuges;
- nous avons signé l'engagement pris avec d'autres PDG dans le cadre de l'initiative BlackNorth visant à éliminer les obstacles systémiques pour les Noirs au Canada et avons établi un partenariat avec le gouvernement et d'autres institutions financières en vue d'investir la somme de 128 millions de dollars sous forme de prêts pour le Fonds de prêts pour l'entrepreneuriat des communautés noires;
- nous avons renforcé notre engagement envers les Normes mondiales de conduite LGBTI à l'intention des entreprises de l'ONU et nos efforts d'inclusion à titre de membre fondateur du partenariat global pour l'égalité LGBTI appelé *Partnership for Global LGBTI Equality*;
- nous avons versé presque 85 millions de dollars à des collectivités dans le cadre de notre programme de philanthropie mondiale;
- nous avons obtenu un taux de participation de 90 % au sondage sur la diversité de la banque et la représentation des membres de minorités visibles et des femmes au sein de la banque excède la disponibilité de ces groupes sur le marché du travail. De plus, la représentation des personnes qui s'identifient comme des personnes noires, des personnes autochtones, des membres de la communauté LGBT+ et des personnes ayant un handicap a augmenté depuis 2019;
- nous avons inauguré notre troisième espace commémoratif en partenariat avec la Fondation Gord Downie & Chanie Wenjack, réitérant ainsi notre engagement à promouvoir l'éducation et le dialogue autour de la réconciliation avec les peuples autochtones.

Gouvernance

- nous nous sommes classés dans le 1 % des meilleures institutions financières dans le monde dans la catégorie « pratiques de gouvernance » de l'indice de durabilité Dow Jones;
- nous avons mis à jour notre politique en matière de diversité au sein du conseil, qui a été établie pour la première fois en 2013, afin d'y inclure explicitement des critères de diversité supplémentaires, notamment des critères concernant l'orientation sexuelle et les minorités visibles, les peuples autochtones et les personnes ayant un handicap;
- nous avons renforcé notre démarche en matière d'approvisionnement responsable et de diversité des fournisseurs en devenant membre du Conseil canadien des fournisseurs autochtones et de minorités visibles;

En octobre 2020, en reconnaissance des mesures de soutien adoptées à l'intention de ses employés dans le contexte de la pandémie de COVID-19, la Banque Scotia a remporté un prix Workplace Benefits Awards décerné par Benefits Canada. Cet organisme lui a également décerné un prix pour ses efforts visant à améliorer la santé mentale de ses employés.

La Banque Scotia a introduit une nouvelle stratégie d'impact social, ScotiaRise, qui vise à promouvoir la résilience économique chez les groupes défavorisés en investissant 500 millions de dollars sur 10 ans dans les domaines de l'éducation, de l'inclusion et de l'emploi partout où nous exerçons des activités.

- en collaboration avec l'École de gestion Smith de l'université Queen's et l'IEEE, nous avons lancé le tout premier programme d'attestation en intelligence artificielle et fiabilité des données pour entreprises au Canada, qui s'adresse aux employés voulant acquérir des connaissances de base des principes d'éthique relatifs à la prise de décisions d'affaires, aux applications d'intelligence artificielle et aux processus;
- nous avons publié une déclaration publique sur le programme de lutte contre le blanchiment d'argent de la Banque Scotia.

Plusieurs membres du conseil considèrent que la « responsabilité environnementale et sociale » constitue l'un de leurs principaux domaines d'expérience en raison de leur engagement de longue date dans les collectivités, tant auprès des organismes de bienfaisance que des comités consultatifs dans le cadre de l'établissement de normes relatives à la publication d'information concernant les changements climatiques.

Vous trouverez de plus amples informations au sujet de nos priorités et de notre performance ESG à www.banquescotia.com/entreprisedurable.

Composition, formation et évaluation du conseil

Le comité de gouvernance examine régulièrement la composition du conseil de façon à ce qu'il soit équilibré sur le plan des compétences, de l'expérience, des points de vue et de la durée d'occupation des mandats afin d'être en mesure de surveiller de façon efficace des questions décrites dans la présente circulaire. La pandémie actuelle a de plus confirmé l'importance de la composition du conseil et, en particulier, la nécessité d'avoir un conseil efficace qui dispose d'une expérience et de points de vue variés pour mieux préparer la banque à surmonter les difficultés, à saisir les occasions qui se présentent en période de crise et à exercer ses activités quotidiennes. Cette année, nous avons proposé deux candidatures supplémentaires à l'élection des administrateurs pour la première fois, élargissant ainsi le champ des compétences recherchées chez les administrateurs et préparant la relève pour le conseil.

Les administrateurs doivent avoir les compétences nécessaires pour comprendre la nature et le fonctionnement de nos activités, y compris la taille, la complexité et le profil de risque de la banque, et se tenir au fait des questions relatives aux affaires, aux technologies, au secteur d'activité, aux risques, à la réglementation, à la gouvernance et à d'autres éléments clés pour être des membres efficaces de notre conseil. Notre processus de mise en candidature et de sélection rigoureux permet de trouver des candidats qui ont les qualités mentionnées ci-après, y compris l'expérience et la capacité de siéger au conseil d'une banque qui possède une empreinte semblable à celle de la Banque Scotia.

QUALITÉS DES ADMINISTRATEURS

Indépendance

Avoir un conseil indépendant est l'une des façons de nous assurer que le conseil exerce ses activités de façon indépendante de la direction et prend ses décisions dans l'intérêt de la Banque Scotia. Nos normes en matière d'indépendance sont conformes au *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)* pris en application de la Loi sur les banques, aux règles des ACVM et aux règles en matière de gouvernance de la NYSE. Notre comité d'audit et de révision ainsi que notre comité des ressources humaines sont également assujettis à des exigences supplémentaires. Nos normes en matière d'indépendance des administrateurs sont affichées dans la section « Gouvernance » de notre site Web.

Onze de nos 12 administrateurs (92 %) sont indépendants.

Brian Porter est le seul administrateur non indépendant du fait qu'il occupe le poste de président et chef de la direction.

Nous considérons qu'un administrateur est indépendant s'il n'a pas de relation importante directe ou indirecte avec la Banque Scotia (ou ses filiales), nos auditeurs ou nos membres de la direction, et disposons d'un processus rigoureux en trois étapes pour l'évaluation de l'indépendance :

1. les administrateurs doivent remplir un questionnaire détaillé;
2. le conseil examine la candidature des administrateurs eu égard aux normes, compte tenu de tous les faits et circonstances pertinents, notamment la relation que l'administrateur pourrait avoir avec nous – ainsi que les relations que leurs conjoints, enfants ou principales affiliations commerciales et toute autre personne pertinente peuvent avoir avec la banque;
3. les administrateurs doivent déclarer tout intérêt important dans des questions pouvant être soumises au conseil.

Diversité

Notre conseil est constitué de professionnels qualifiés qui possèdent les connaissances financières et l'expérience en matière de gestion du risque requises pour s'acquitter du mandat du conseil, siéger à ses quatre comités et superviser la direction. Nos administrateurs actuels possèdent une vaste gamme de compétences et d'expérience comme nous l'avons souligné dans les profils des administrateurs et la grille de compétences qui figurent aux pages 15 et suivantes. Chaque administrateur possède également des compétences financières.

Cinq des 12 candidats aux postes d'administrateur (42 %) sont des femmes.

Disposer d'un conseil dont les membres jouissent d'une pensée, de points de vue, de formations et d'expériences diversifiés a toujours été crucial pour la banque, mais aujourd'hui plus que jamais alors que nous traversons une pandémie et une crise économique qui touchent les femmes de façon disproportionnée. La Banque Scotia travaille depuis longtemps à assurer une diversité au sein de son conseil et elle a réalisé des progrès importants à ce chapitre. C'est en 2013 que nous avons adopté pour la première fois la politique en matière de diversité au sein du conseil et, ce faisant, défini nos objectifs en matière de diversité des genres, mais également la notion de diversité de façon plus générale eu égard à un certain nombre de caractéristiques.

Six des 12 administrateurs (50 %) s'identifient en tant que femmes ou membres de minorités visibles, membres de peuples autochtones ou personnes ayant un handicap.

Le comité de gouvernance examine régulièrement la relève du conseil en vue d'avoir un conseil et des comités qui possèdent les compétences, qualifications et perspectives appropriées et qui respectent la durée d'occupation des postes. Il cherche à recruter les candidats les plus qualifiés et nous estimons que les meilleurs conseils sont ceux qui sont diversifiés sur les plans de l'expérience, de l'expertise, des points de vue, du genre, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'origine ethnique, de la représentation géographique et des caractéristiques personnelles, ainsi que de l'appartenance à des « groupes désignés », tel que ce terme est défini dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada). Les groupes désignés comprennent notamment les femmes, les minorités visibles, les peuples autochtones et les personnes handicapées, comme il est indiqué dans notre politique écrite en matière de diversité au sein du conseil, que nous avons mise à jour cette année afin de mieux refléter la culture inclusive de la banque dans son ensemble.

Dans le cadre de son engagement envers la diversité au sein du conseil, la banque a signé l'Accord Catalyst et s'est jointe au Club 30 % Canada. De plus, elle commandite Women in Capital Markets et d'autres organisations afin de hausser la représentation des femmes dans le secteur des technologies. Selon sa politique écrite, le conseil aspire à ce que chaque genre constitue au moins 30 % de ses membres. Cette année, 42 % de nos candidats aux postes d'administrateur sont des femmes. Chaque année depuis 2012, plus de 25 % des candidats sont des femmes et nous avons toujours atteint les objectifs ambitieux énoncés dans notre politique en matière de diversité. Par ailleurs, nous avons un candidat au poste d'administrateur qui s'identifie comme membre d'une minorité visible contre aucun candidat qui s'identifie comme personne autochtone ou personne handicapée. Nous n'avons pas encore d'objectifs mesurables relativement à ces trois groupes désignés. Le comité de gouvernance examine de façon continue l'efficacité de la politique en matière de diversité, y compris ses progrès dans l'atteinte de ses objectifs ambitieux, dans le cadre de son évaluation continue de la composition du conseil et des candidats aux postes d'administrateur potentiels et, de façon plus formelle, une fois par année, dans le cadre de son examen de nos politiques en matière de gouvernance. Il est également tenu compte de l'efficacité de cette politique lors de notre processus d'évaluation annuel du conseil.

Nous avons mis à jour notre politique écrite en matière de diversité afin d'y inclure des critères de diversité supplémentaires, notamment des critères concernant l'orientation sexuelle, les membres de minorités visibles, les peuples autochtones et les personnes handicapées. Cette politique figure dans nos politiques de gouvernance, qui sont affichées sur notre site Web.

Nous avons de plus appliqué les pratiques de notre conseil partout où nous sommes présents de manière à avoir une incidence significative dans d'autres marchés et à constituer un bassin au sein de notre propre organisation et de nos filiales ainsi que des collectivités dans lesquelles nous exerçons des activités. Nous avons entre autres étendu le prisme de la diversité aux conseils de nos filiales, comme il est décrit plus en détail dans la section portant sur la gouvernance des filiales de la circulaire. La représentation des femmes au sein de nos filiales canadiennes est de 50 % au conseil d'administration de Scotia Capitaux et de 67 % parmi les administrateurs de la Banque Tangerine, qui est également la première grande institution financière canadienne à avoir nommé une femme présidente et chef de la direction. Nous avons une grande diversité des genres au sein des conseils de bon nombre de nos grandes filiales avec un taux de représentation des femmes de près de 20 % au Chili et au Mexique, de près ou de plus de 40 % en Colombie, au Pérou et aux États-Unis, de 33 % en Irlande et à Trinité-et-Tobago, de 45 % en Jamaïque et de 38 % au Royaume-Uni. Cette approche peut avoir une incidence importante, montrer l'exemple et hausser la barre dans les marchés où la diversité au sein des conseils n'est pas une exigence ou est moins importante.

Intégrité absolue et engagement élevé

Tous nos administrateurs ont les compétences professionnelles et le jugement en affaires ainsi que l'indépendance nécessaires pour aider de façon efficace le conseil à s'acquitter de son mandat. Mais surtout, tous nos administrateurs sont intègres. Il s'agit d'un point essentiel étant donné que le conseil est chargé de surveiller et de maintenir la vigueur et l'intégrité de la banque ainsi que de surveiller notre culture de gestion du risque, nos normes de conduite et notre sens de l'éthique.

Les administrateurs doivent :

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

Le président du comité de gouvernance rencontrera les administrateurs qui ne satisfont pas à nos exigences en matière d'assiduité et indiquera au conseil s'ils devraient ou non continuer de siéger.

Ces responsabilités et attentes sont énoncées dans les documents relatifs à la gouvernance du conseil, y compris ses politiques en matière de gouvernance, son mandat et les descriptions de tâches des administrateurs indépendants.

Équilibre dans les autres activités professionnelles

Les administrateurs doivent aviser le président du comité de gouvernance et la secrétaire des mandats d'administrateur qu'ils entendent accepter auprès d'autres sociétés (ouvertes et fermées), des changements dans leur emploi ainsi que des nouvelles fonctions de conseillers ou de consultants qu'ils exercent de sorte que le comité de gouvernance puisse s'assurer que ces changements cadrent avec les lignes directrices et attentes du conseil. De plus, le conseil doit disposer de ces renseignements pour déceler les conflits d'intérêts potentiels. Le comité formule des recommandations au conseil au besoin.

Pour pouvoir s'acquitter pleinement de leurs responsabilités envers le conseil, les administrateurs doivent pouvoir y consacrer le temps nécessaire. Par conséquent, nous avons des limites très strictes quant au nombre de conseils auxquels ils peuvent siéger :

- les administrateurs qui sont chefs de la direction de sociétés ouvertes peuvent siéger au conseil d'au plus deux sociétés ouvertes (y compris la société dont ils sont chefs de la direction);
- les autres administrateurs peuvent siéger au conseil d'au plus quatre sociétés ouvertes;
- les administrateurs peuvent siéger au comité d'audit d'au plus trois sociétés ouvertes;
- les administrateurs ne peuvent siéger au conseil d'une institution financière non membre du même groupe.

La pandémie a confirmé l'importance d'un tel équilibre à mesure que les fonctions des administrateurs devenaient plus exigeantes en raison de la fréquence et de l'intensité accrues des réunions du conseil et des comités dans ce contexte en constante évolution.

On tient également compte des mandats d'administrateur occupés auprès de sociétés fermées (hors du cadre de l'emploi) afin d'évaluer si une personne a le temps requis pour siéger au conseil de la banque.

Tous nos administrateurs se conforment à cette ligne directrice, sauf M. Rovinescu qui, pendant l'exercice de ses fonctions, a obtenu l'autorisation du conseil, en tant que chef de la direction d'une société ouverte, de déroger à la règle concernant le nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels il est possible de siéger. Cette dérogation a été demandée uniquement pour une période de trois mois, soit jusqu'au 15 février 2021, date à laquelle M. Rovinescu se retirera de ses fonctions auprès d'Air Canada. Le conseil a déterminé que cette dérogation n'empêchait pas cet administrateur de consacrer le temps nécessaire à ses responsabilités.

Administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils

Nous restreignons également le nombre de conseils auxquels nos administrateurs peuvent siéger ensemble. Au plus deux administrateurs peuvent siéger ensemble au conseil d'une même société ouverte sans le consentement du comité de gouvernance. Il n'y a pas de candidats aux postes d'administrateur qui siègent ensemble à d'autres conseils.

Changement de fonctions principales

Un administrateur doit offrir de remettre sa démission lorsque ses fonctions principales changent. Cela permet au conseil d'évaluer l'incidence d'un tel changement sur la composition du conseil. Le président et chef de la direction est également réputé avoir démissionné lorsqu'il cesse d'exercer ses fonctions de dirigeant, sauf si le conseil lui demande de continuer à siéger pendant une période fixe.

Équilibre dans la durée d'occupation des postes

Durée d'occupation des postes et limites applicables à la durée des mandats

Les limites applicables à la durée des mandats font la promotion du renouvellement du conseil de sorte qu'il atteigne un équilibre entre l'expérience et les connaissances institutionnelles et de nouveaux points de vue.

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

Nous examinons les limites quant à la durée du mandat des administrateurs chaque année de manière qu'elles reflètent les pratiques exemplaires. Nous avons ajouté des limites quant à la durée du mandat des présidents des comités en 2012. En 2015, nous avons adopté une limite fixe de 12 ans, que nous considérons comme une norme optimale. Nos limites applicables à la durée des mandats s'établissent comme suit :

- les administrateurs nommés ou élus entre le 3 décembre 2010 et le 1er juillet 2015 doivent se retirer 1) à la fin d'une période de 15 ans ou, si elle est antérieure, 2) à la date à laquelle ils atteignent l'âge de 70 ans. Cependant, si, à l'âge de 70 ans, un administrateur n'a pas siégé pendant 10 ans, son mandat sera prolongé et il devra se retirer à la fin d'une période de 10 ans;
- les administrateurs nommés ou élus après le 1er juillet 2015 peuvent siéger au conseil pendant une période de 12 ans;
- un administrateur peut siéger en tant que président d'un comité pendant trois ans et pour une période supplémentaire de deux ans, avec l'approbation du conseil.

Les actionnaires élisent les administrateurs chaque année pour un mandat d'un an.

Les actionnaires votent pour les administrateurs individuellement et non pour un groupe d'administrateurs.

Nous n'avons jamais accordé de dérogation à cette règle ni prolongé le mandat d'un administrateur au-delà des limites applicables à la durée des mandats, ce qui en dit long sur l'approche réfléchie du conseil vis-à-vis de sa composition et des plans de relève.

La date à laquelle les administrateurs ne peuvent présenter leur candidature afin d'être réélus selon nos limites applicables à la durée des mandats est indiquée dans les profils des administrateurs qui figurent aux pages 15 et suivantes.

MISE EN CANDIDATURE DES ADMINISTRATEURS

L'une des responsabilités les plus importantes du conseil consiste à repérer, à évaluer et à choisir des candidats pour le conseil. Le comité de gouvernance sert de comité de mise en candidature du conseil et il est chargé d'établir les critères de sélection des candidats aux postes d'administrateur et aux postes de membre des comités du conseil. Il tient une grille des compétences, de l'expérience et des habiletés requises dans le cadre de la planification de la relève du conseil et des comités et soumet à l'examen et à l'approbation du conseil des candidats aux postes d'administrateur. Tenant compte à la fois des qualifications susmentionnées et des résultats du processus d'évaluation annuelle, le comité de gouvernance travaille en collaboration avec le président du conseil pour examiner les candidats qui souhaitent être élus ou réélus. Les nouveaux candidats sont repérés à l'aide du processus suivant :

Établissement des critères de sélection et candidats potentiels

- processus effectué aux fins de planification de la relève du conseil et de ses comités;
- critères principalement établis en fonction des compétences, de l'expérience et des qualités clés requises pour pouvoir siéger au conseil eu égard aux politiques du conseil, y compris sa politique en matière de diversité;
- les candidats peuvent être proposés par une variété de sources, dont la liste permanente de candidats ou une agence de recrutement indépendante qui recevra la directive de trouver des candidats qui satisfont aux exigences de notre grille de compétences et à nos politiques en matière de gouvernance, ce qui inclut notre politique en matière de diversité.

Examen initial du président du conseil et du président du comité de gouvernance

- le président du conseil est généralement le premier et principal point de contact et il maintient le dialogue avec le candidat tout au long du processus;
- le président du comité de gouvernance pourrait également participer à la sélection initiale;
- la secrétaire suivra le processus et évaluera les conflits et d'autres exigences;
- les profils des candidats seront distribués aux membres du comité de gouvernance aux fins d'examen et afin de déterminer si les candidats sont aptes à passer à l'étape suivante;
- le président du comité de gouvernance fera rapport au comité et au conseil sur l'évolution du processus.

Entrevues réalisées par le conseil

- le président du conseil et la secrétaire verront à ce que des entrevues avec les candidats potentiels soient réalisées par des administrateurs indépendants avec des candidats potentiels afin d'obtenir des points de vue différents et de vérifier si les candidats satisfont aux exigences;
- des évaluations et des vérifications d'antécédents sont effectuées pour déterminer si les candidats ont les qualités requises et s'ils sont indépendants.

Résultats et recommandations

- le comité de gouvernance examinera les résultats de l'entrevue et de l'évaluation;
- le comité de gouvernance peut faire une recommandation au conseil;
- une candidature peut être proposée aux fins de nomination ou d'élection ou placée sur la liste permanente de candidats pour considération future.

Approbation du conseil

- toute candidature proposée aux fins de nomination ou d'élection doit être approuvée par le conseil.

Un candidat n'est proposé qu'après que plusieurs administrateurs indépendants, le président et chef de la direction ainsi que la secrétaire l'ont rencontré pour discuter des attentes du conseil en ce qui a trait à l'apport et à l'engagement des administrateurs.

Cette année, le conseil et le comité de gouvernance ont effectué une recherche ciblée de candidats aux postes d'administrateur en mettant l'accent sur l'expérience dans les services financiers, les opérations complexes, la gestion de hauts dirigeants et la gestion du risque et en tenant compte du profil de l'administrateur ayant récemment démissionné de ses fonctions et des compétences recherchées au sein du conseil selon les commentaires formulés par les administrateurs. Dorénavant, on mettra continuellement l'accent sur la planification de la relève du conseil et particulièrement sur la grille de compétences du conseil et sa politique en matière de diversité.

COMMENTAIRES DES ACTIONNAIRES

Les actionnaires peuvent formuler des commentaires sur le processus de mise en candidature à l'aide des mécanismes suivants :

Actionnaires	Les actionnaires sont invités à communiquer avec le président du conseil ou le président du comité de gouvernance pour discuter des questions de gouvernance, dont les candidats aux postes d'administrateur potentiels.
En vertu de la Loi sur les banques	Les actionnaires qui détiennent dans l'ensemble au moins 5 % des actions en circulation de la banque pendant le délai minimal fixé par la Loi sur les banques peuvent soumettre formellement des candidatures à l'élection des administrateurs. Les actionnaires sont priés de se reporter aux dispositions pertinentes de la Loi sur les banques pour connaître la procédure à suivre.
En vertu de notre politique d'accès aux procurations	Il est recommandé aux actionnaires de consulter la politique, qui figure dans la section « Gouvernance » de notre site Web, pour connaître la procédure à suivre.

POLITIQUE EN MATIÈRE DE VOTE MAJORITAIRE

Notre politique en matière de vote majoritaire exige que tout candidat à un poste d'administrateur qui n'est pas élu par *au moins* la majorité des voix exprimées (50 % plus une voix) remette sa démission au conseil immédiatement après l'assemblée annuelle.

Sauf dans des circonstances exceptionnelles, le conseil acceptera l'offre de démission. Le comité de gouvernance peut, dans des circonstances très restreintes, recommander le maintien en poste de l'administrateur à la condition que des mesures concrètes soient prises pour remédier à la situation à l'origine de sa démission dans l'année qui suit. Quoi qu'il en soit, le conseil fera part de sa décision dans un communiqué publié dans les 90 jours suivant l'assemblée annuelle. Le conseil peut nommer un nouvel administrateur pour pourvoir au poste s'il accepte la démission. Vous trouverez notre politique en matière de vote majoritaire, qui est conforme aux règles de la TSX, dans nos politiques en matière de gouvernance qui sont affichées sur notre site Web.

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

ORIENTATION ET FORMATION

Notre approche en matière d'orientation et de formation continue des administrateurs fait état de notre engagement à donner aux administrateurs tous les outils nécessaires pour s'acquitter de leur rôle de surveillance dans un marché mondial dynamique. Nous nous attendons à ce tous les administrateurs participent à nos programmes de formation et suggèrent des sujets de séminaires, de séances d'information ou d'autres rapports. Cette année, nous avons modifié la ligne directrice concernant le programme d'orientation et de formation continue des administrateurs en raison, notamment, de la nécessité de donner des formations virtuelles aux nouveaux administrateurs et de fournir des formations pertinentes et à jour pour le conseil.

Communication et accès à l'information continus

Nous communiquons régulièrement aux administrateurs de l'information au sujet de la banque lors des réunions et entre celles-ci, notamment des rapports de recherche, ainsi que de l'information sur les événements pertinents et les nouveautés dans le secteur et sur le plan de la gouvernance, pour les tenir informés des questions pertinentes pour l'exécution des responsabilités du conseil. Nous mettons à la disposition des administrateurs les documents du conseil, les mises à jour de la direction et d'autres renseignements clés sur un portail d'information protégé dans le cadre de nos efforts continus pour réduire la consommation de papier.

Tous les administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés du Canada et de la National Association of Corporate Directors des États-Unis et ont accès aux événements qui les concernent et auxquels ils peuvent assister dans le cadre de leur formation continue. Nous pouvons rembourser aux administrateurs les frais relatifs aux formations aprouvées, conformément à notre politique de remboursement des dépenses. Ces organisations soutiennent les administrateurs dans leur formation et font la promotion de pratiques exemplaires en matière de gouvernance.

Orientation

Notre programme d'orientation aide les nouveaux administrateurs à mieux comprendre leurs responsabilités et les activités de la banque le plus rapidement possible, de manière à pouvoir s'engager pleinement et contribuer aux travaux du conseil et des comités d'une manière significative. Notre président du conseil surveille le processus d'orientation d'un administrateur et agit à titre de mentor auprès d'un nouvel administrateur dans le cadre de la première série de réunions du conseil auxquelles il assiste.

Pour les guider tout au long du processus d'orientation, nous fournissons aux nouveaux administrateurs du matériel qui comprend des explications sur nos obligations juridiques importantes, les règlements administratifs, les fonctions et responsabilités des administrateurs ainsi que les politiques et procédures de la banque et du conseil, les organigrammes, un aperçu de nos secteurs d'activité et un exemplaire de nos états financiers, rapports de gestion et circulaires.

De plus, les nouveaux administrateurs :

- s'en remettent directement au président du conseil ainsi qu'aux présidents des comités auxquels ils siègent, qui sont responsables de l'orientation des nouveaux membres;
- rencontrent le président et chef de la direction, les chefs des fonctions de contrôle et les autres hauts dirigeants durant l'année;
- sont invités à assister initialement à des réunions de tous les comités à des fins éducatives et ils peuvent demander d'assister à toute réunion subséquente;
- examinent le plan de redressement en cas de crises de la banque et ont l'occasion d'en discuter avec la direction;
- assistent à des séances d'information sur des aspects importants de nos activités qui ont été conçues pour les nouveaux administrateurs;
- ont la possibilité de rencontrer les représentants de notre autorité de réglementation principale, soit le BSIF.

Par suite des restrictions imposées par les autorités en matière de santé publique et le gouvernement concernant les réunions en personnes en raison de la pandémie de COVID-19, deux nouveaux administrateurs ont commencé leur programme d'orientation de façon virtuelle. Le comité de gouvernance évalue continuellement l'état d'avancement du programme d'orientation de chaque nouvel administrateur pour s'assurer qu'il est approprié et que les administrateurs satisfont aux attentes.

Formation continue

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

Les administrateurs reçoivent chaque année un livre d'information sur la gouvernance qui contient des renseignements au sujet de nos pratiques et politiques, du conseil et de ses comités, des obligations juridiques, des déclarations d'initiés et de notre Code d'éthique.

Tous les membres du conseil ont accès à l'ensemble des documents qui sont remis aux comités aux fins de formation continue et à titre informatif.

À chaque réunion, les administrateurs se concentrent sur des éléments clés qui touchent la banque et la direction. Cependant, dans le cadre de notre programme de formation, les administrateurs ont la possibilité d'étudier plus en profondeur des aspects importants, complexes ou spécialisés de nos activités. De plus, nous tenons des réunions du conseil à l'extérieur des bureaux de la banque pour que les administrateurs se familiarisent avec nos activités régionales et internationales et qu'ils puissent rencontrer les hauts dirigeants locaux, les parties prenantes et les membres des conseils des filiales. Les administrateurs rencontrent des experts internes et externes spécialisés dans divers domaines afin d'acquérir une meilleure connaissance des marchés sur lesquels nous exerçons des activités. Des séances de formation portant sur des questions importantes liées à la réglementation qui peuvent inclure les formations en personne et par vidéoconférence, l'attestation annuelle des politiques et les modules de formation en ligne sont également organisées pour les administrateurs. Entre les réunions, nous fournissons régulièrement aux administrateurs de l'information et des rapports. Le comité de gouvernance revoit continuellement les sujets et la formule de présentation de nos formations à la lumière de l'actualité. Cette année, une formation portant sur les perspectives des pays de l'Alliance du Pacifique après la pandémie de COVID-19 a été ajoutée au calendrier de formation continue et nous avons davantage mis l'accent sur le risque financier et non financier, y compris le risque lié aux données, dans le cadre de ces formations.

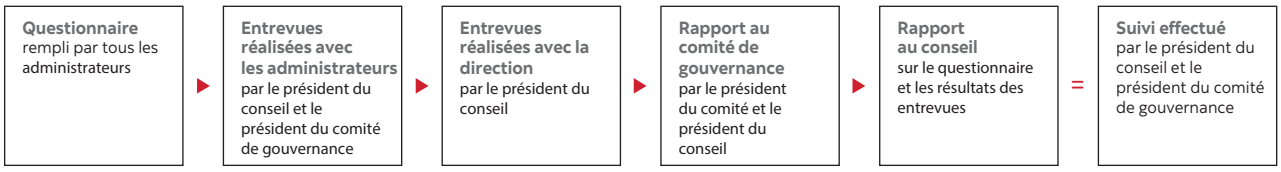
En raison du contexte entourant la COVID-19, nous avons dû nous ajuster et offrir un programme de formation continue sur différentes plateformes et dans différents formats, y compris publier des articles et des documents portant sur des sujets particuliers, offrir des présentations données par des conférenciers externes et internes en format vidéo et des modules d'apprentissage, tenir des conférences téléphoniques en dehors des réunions formelles du conseil, présenter des séries vidéo et organiser des rencontres virtuelles. Le conseil a également terminé le programme de sensibilisation à la cybersécurité du conseil 2020, qui consiste en des modules d'apprentissage en ligne portant sur une gamme de sujets allant de la protection des renseignements personnels sur les médias sociaux à la sécurité et à la protection des données des appareils mobiles.

Formation donnée aux administrateurs durant l'exercice 2020

Date	Formation	Groupe de personnes ayant reçu la formation ou la documentation
À intervalles réguliers	**Formations sur les secteurs d'activité, la stratégie, les finances et la trésorerie** Formations approfondies et éducatives sur : – la stratégie des services bancaires d'investissement – les services bancaires et marchés mondiaux en Amérique latine – l'accent opérationnel sur les activités PE (services bancaires canadiens et internationaux) – le risque lié aux recouvrements et aux activités de détail – le bilan et la trésorerie – la stratégie de vente au détail pour les services bancaires canadiens – la réforme du taux de référence	Conseil Comité d'évaluation des risques
Chaque réunion du comité d'évaluation des risques	**Formations sur la gestion du risque** – Formations données par la Gestion du risque global sur divers portefeuilles de la banque, comme les services financiers, l'exploration et la production, les services pétroliers et gaziers, l'assurance, l'énergie et les services publics, les autres formes de transport, la câblodistribution et les télécommunications, la construction, l'agriculture, le secteur minier, les métaux, l'immobilier, l'hôtellerie, le jeu, le secteur de l'automobile, les fonds d'investissement, les pipelines, les soins de santé, les aliments et boissons ainsi que les prêts aux particuliers	Comité d'évaluation des risques
Chaque trimestre Octobre Juin	– Rapports sur la gestion du risque d'entreprise portant plus particulièrement sur les risques de crédit, de marché, de liquidité, d'exploitation, de tiers, de technologies de l'information (y compris le risque de cybersécurité), d'essais dans des conditions critiques et de capital ainsi que les risques émergents et autres – Formations approfondies sur : – le Chili; – le Pérou et le Mexique.	Conseil Comité d'évaluation des risques Comité d'évaluation des risques
Chaque trimestre	**Examen du contexte concurrentiel** – Examen du contexte concurrentiel dans lequel évoluent la banque et ses concurrents canadiens	Conseil
Chaque trimestre Juin	**Technologie et cybersécurité** – Présentation sur une mise à jour concernant le programme de cybersécurité des entreprises et rapport d'étape – Présentation sur la technologie et les activités	Comité d'évaluation des risques Conseil
Novembre	**Législation mondiale sur la protection des renseignements personnels** – Présentation d'un conférencier externe sur l'évolution de la législation sur la protection des renseignements personnels et les tendances dans ce domaine, ainsi que sur les éléments clés du programme de la banque en cette matière	Comité d'audit et de révision
Novembre Février Juin Août	**Pratiques en matière de gouvernance et des conseils** – Présentation d'un conférencier externe sur les pratiques des conseils – Présentation sur le rapport annuel concernant la gouvernance des filiales – Mises à jour sur les faits nouveaux en matière de gouvernance, y compris la publication d'informations sur la diversité, le débat sur la primauté des actionnaires, la culture au sein des conseil et des entreprises, les assemblées annuelles virtuelles, la gouvernance des conseils durant une crise et l'engagement des parties prenantes – Discussion sur le programme d'engagement des actionnaires de la banque	Conseil Comité de gouvernance
Janvier Avril Juin	**Relations avec les investisseurs** – Rapports sur les principaux enjeux qui concernent les investisseurs et touchent le rendement des actions, les activités relatives aux relations avec les investisseurs, la stratégie concernant les relations avec les investisseurs et le point de vue des agences de notation – Présentation sur la journée des investisseurs tenue au Chili	Conseil
Février	**Perturbation des services financiers** – Présentation d'un conférencier interne et d'un conférencier externe sur les éléments qui stimulent la création de valeur dans le contexte en évolution qui caractérise le secteur et les secteurs bancaires plus sévèrement touchés par cette perturbation	Conseil
Février Août	**Enjeux géopolitiques dans les pays de l'Alliance du Pacifique** – Présentation d'un conférencier externe sur les pays de l'Alliance du Pacifique et les enjeux géopolitiques ainsi que les incidences sur l'empreinte de la banque – Présentation d'un conférencier externe sur les perspectives des pays de l'Alliance du Pacifique après la pandémie de COVID-19	Conseil
Février Mai Octobre	**Données et risque lié aux données** – Présentation sur le programme de protection des données de la banque – Présentation approfondie sur le risque lié aux données – Discussion avec le chef, Gestion du risque sur les données de la banque et le risque lié aux données	Conseil Comité d'évaluation des risques Conseil
Avril Octobre Chaque trimestre	**Formation sur la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes et les sanctions connexes** – Formation sur le contexte réglementaire et nos obligations en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes ainsi que les sanctions connexes – Formation sur les tendances, les risques émergents et les domaines d'intérêt clés de la banque et du secteur – Présentation sur le programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes de la banque	Conseil Comité d'évaluation des risques
Mai Juin Juillet Août Septembre Octobre	**Série de vidéos éducatives** – Série de vidéos sur le programme de sensibilisation à la cybersécurité du conseil 2020, qui se divise en six parties portant sur les connaissances générales en TI et la connaissance de nos attaquants; l'ingénierie sociale et la protection des renseignements personnels sur les médias sociaux; les virus, les logiciels malveillants, les logiciels de rançon et les mots de passe; le vol d'identité; la sécurité des appareils mobiles et la sécurité durant les déplacements, et la protection de nos données infonuagiques et autres	Conseil
Mai	**Perspectives économiques** – Discussion avec l'économiste en chef de la banque sur ses perspectives économiques	Conseil
Juin	**Discussion au coin du feu** – Conversation avec un chef d'entreprise, qui est également un client, sur la reprise et les perspectives économiques une fois la pandémie de COVID-19 terminée	Conseil

ÉVALUATION DU CONSEIL

Le comité de gouvernance est responsable de l'évaluation annuelle formelle de notre conseil. Il a surveillé l'évaluation du conseil, qui consiste en un processus rigoureux en trois parties, et a conclu que le conseil et ses comités fonctionnaient bien. À l'aide de questionnaires, d'entrevues et d'un rapport sommaire qui aboutissent à l'élaboration d'un plan d'action, le conseil est certain de pouvoir se concentrer sur des éléments essentiels lors de l'examen de sa propre performance et de celle des administrateurs. Chaque année, on fait porter le processus d'évaluation sur les priorités pour l'avenir, y compris la façon dont le conseil devrait s'acquitter de ses responsabilités de surveillance compte tenu de l'évolution des attentes des autorités de réglementation. Cette année, une attention particulière a été portée au fonctionnement et à l'efficacité du conseil durant la pandémie de COVID-19, y compris la question de savoir comment le conseil peut, dans le cadre de ses efforts d'amélioration continue, émerger de la pandémie avec des pratiques plus solides.



Questionnaire

- élaboré par le président du conseil et le président du comité de gouvernance pour refléter les priorités annuelles et approuvé par le comité de gouvernance avant d'être distribué;
- comprend des questions fermées et ouvertes visant à obtenir des commentaires sur une variété de sujets, dont l'accès du conseil à la direction et ses communications avec celle-ci
- sollicite le point de vue sur l'efficacité des comités;
- porte sur les communications du conseil et d'autres questions liées à l'exploitation;
- sollicite le point de vue des administrateurs sur la façon dont le conseil traite les questions stratégiques et le risque;
- vise à obtenir des commentaires sur la relation du conseil avec le président du conseil;
- centralisé entre les mains de la secrétaire afin d'en préserver la confidentialité;
- les réponses constituent la base des entrevues personnelles avec les administrateurs.

Entrevues

Entrevues réalisées avec les administrateurs par le président du conseil	• réalisées individuellement en vue d'inciter les administrateurs à formuler franchement leurs commentaires au sujet de l'efficacité du conseil, de la performance du comité, de la performance individuelle, de la gouvernance et d'autres questions d'importance relatives à l'efficacité du conseil ou à ses activités, ou d'éléments soulevés dans les résultats du questionnaire confidentiel; • portent sur le point de vue des administrateurs au sujet de la relève pour des postes clés au sein du conseil, notamment les successeurs potentiels du président du conseil et des présidents de comités; • permettent de formuler des commentaires formels sur l'engagement de la direction auprès du conseil; • facilitent le processus de sorte que les administrateurs puissent formuler des commentaires sur l'apport de leurs pairs au conseil et à ses comités et leurs préoccupations; • on demande aux administrateurs de parler de leurs principales réalisations et d'exprimer leur point de vue sur la façon dont diverses questions ont été traitées par le conseil au cours de l'année; cela exige que les administrateurs fassent preuve d'introspection et qu'ils se demandent comment ils peuvent, individuellement et collectivement en tant que conseil, s'améliorer.

Entrevues réalisées avec les administrateurs par le président du comité de gouvernance	• réalisées individuellement en vue d'inciter les administrateurs à formuler franchement leurs commentaires au sujet de l'efficacité du conseil, de la performance du comité, de la performance individuelle, de questions d'importance relatives au conseil et à ses activités, et d'éléments soulevés dans les résultats du questionnaire confidentiel; • suscitent des discussions au sujet du programme de formation continue et d'orientation du conseil et des suggestions pour l'améliorer; • permettent de formuler des commentaires formels sur la performance du président du conseil et de formuler des commentaires constructifs pour le président du conseil; • permettent de connaître le point de vue des administrateurs sur les successeurs potentiels du président du conseil et des présidents des comités maintenant et dans l'avenir.
Entrevues réalisées avec la direction par le président du conseil	• des entrevues ont été réalisées avec les membres du comité d'exploitation de la banque afin d'obtenir leur point de vue sur des questions liées au conseil et de transmettre aux administrateurs les commentaires de la direction lors de leurs délibérations sur l'efficacité du conseil et des éléments futurs.

Rapports

Au comité de gouvernance	• présentés par le président du comité aux fins de discussions et de commentaires; • le président du comité et le président du conseil ont examiné les résultats et formulé des propositions de recommandations et des éléments de réflexion pour la prochaine année à l'intention du conseil.
Au conseil	• présentés par le président du conseil et le président du comité de gouvernance; • comprend des recommandations et des éléments de réflexion fondés sur les résultats.

Suivi

- le président du comité et le président du conseil ont élaboré un plan d'action en vue de régler des problèmes, d'effectuer un suivi des progrès et de transmettre des rapports;
- le plan d'action prévoit la collaboration avec d'autres présidents de comités et la direction, au besoin;
- des discussions sont tenues périodiquement sur l'état d'avancement du plan d'action lors des réunions du comité de gouvernance jusqu'à ce que tous les problèmes soient réglés d'une manière jugée satisfaisante.

Le conseil examine le processus d'évaluation chaque année et le modifie au besoin afin d'y refléter les commentaires formulés par les administrateurs, de nouvelles règles de gouvernance, des pratiques exemplaires et toute modification apportée au mandat du conseil et aux chartes des comités. Le processus suivi par le conseil et l'attention portée aux résultats du plan d'action dans le cadre de l'évaluation font partie d'un exercice continu qui permet au conseil d'examiner et d'évaluer continuellement son efficacité. Il peut retenir à l'occasion les services d'un conseiller indépendant dans le cadre de cette évaluation. On encourage également les administrateurs à transmettre en tout temps au président du conseil et au président du comité de gouvernance leurs commentaires ou préoccupations.

Rapports des comités

Les listes des membres fournies ci-après sont à jour au 31 octobre 2020.

COMITÉ D'AUDIT ET DE RÉVISION

Una Power (présidente, experte financière)

Scott Bonham
Charles Dallara
Lynn Patterson
Michael Penner
Aaron Regent (expert financier)
Susan Segal
Benita Warmbold (experte financière)

Tous les membres possèdent des compétences financières au sens des règles des ACVM.

Réunions : 5

À chaque réunion, le comité :

- a rencontré séparément le chef des affaires financières;
- a rencontré séparément le chef, Conformité;
- a rencontré séparément l'auditeur en chef;
- a rencontré séparément l'auditeur externe;
- s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction.

Le comité a procédé à une évaluation approfondie de sa performance eu égard à son mandat et estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités.

Le comité d'audit et de révision est principalement chargé de surveiller l'intégrité de notre information financière, la conformité, les normes en matière d'éthique, les comportements et la gestion du risque d'inconduite et les fonctions de contrôle interne et il a une relation directe avec les auditeurs externes.

Responsabilités clés et faits saillants pour l'exercice 2020 :

Information financière

- dans le cadre de l'examen habituel de la performance et du plan d'investissement de la banque, a surveillé l'incidence :
  - de la pandémie de COVID-19 et de l'adoption de plans de continuité des affaires
  - des acquisitions et dessaisissements;
  - des dotations à la provision pour pertes sur créance et du compte de correction de valeur pour pertes sur créances;
  - de la gestion du capital et des charges;
- a examiné les rapports trimestriels et annuels de la banque et s'est assuré qu'ils présentaient une image fidèle de la situation financière dans le cadre de notre procédure d'examen de l'information rigoureuse;
- a soutenu la banque dans son rôle de chef de file en matière de communication de l'information financière sur les changements climatiques.

Surveillance de la conformité

- a tenu les dirigeants responsables des questions d'audit et de réglementation liées à leurs secteurs d'activité;
- a examiné les rapports trimestriels sur nos programmes de conformité globale;
- a examiné les rapports publiés par les autorités de réglementation partout où la banque exerce des activités;
- a examiné l'incidence de l'évolution de la réglementation et des attentes des autorités de réglementation sur les activités de la banque et a suivi les indications des autorités de réglementation et des gouvernements concernant l'incidence de la COVID-19 et passé en revue les programmes d'aide gouvernementaux;
- a pris connaissance des mises à jour sur les plans de continuité des affaires en portant une attention particulière aux ententes concernant le télétravail, aux programmes d'aide et à la transformation numérique à la lumière de la COVID-19;
- a examiné les rapports sur les questions juridiques et discuté des poursuites judiciaires importantes avec le directeur, Affaires juridiques et le directeur adjoint, Affaires juridiques, y compris les risques juridiques émergents;
- a reçu une formation sur les mises à jour concernant la législation mondiale sur la protection des renseignements personnels et les tendances dans ce domaine.

Examen de la culture et des comportements

- a établi des normes en matière de conduite et d'éthique pertinentes et significatives en examinant et en recommandant aux fins d'approbation la politique sur la lutte contre la corruption et le Code d'éthique;
- a surveillé le risque d'inconduite de l'entreprise en surveillant la création et les résultats d'un sondage ScotiaPulse effectué auprès des employés relativement à la COVID-19;
- a continué de faire évoluer sa surveillance des comportements et de la gestion du risque d'inconduite en examinant régulièrement des rapports sur les clients, les employés et la conduite sur le marché;
- a examiné des rapports portant sur les opérations avec apparentés et la conformité de la banque avec les dispositions sur les opérations avec apparentés de la Loi sur les banques et de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002*;
- a examiné les plaintes et rapports d'incident de la banque chaque trimestre ainsi que les rapports de l'ombudsman;
- a examiné la déclaration annuelle du président et chef de la direction concernant la conformité des employés, des administrateurs et des dirigeants avec le Code d'éthique;
- a examiné et recommandé au conseil d'approuver le rapport des administrateurs à l'intention du BSFI concernant les activités d'examen des comportements effectuées au cours du dernier exercice;
- a rencontré l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) afin de discuter des tendances dans le secteur, notamment les mesures d'aide financière offertes par la banque en lien avec la COVID-19, la surveillance du processus de publication d'information sur les plaintes et des pratiques commerciales.

Contrôles internes

- a examiné et surveillé notre cadre relatif aux contrôles internes, y compris l'approbation de notre politique en matière de contrôles internes ainsi que la politique sur la gestion du risque lié aux tiers par la fonction d'audit interne en portant une attention particulière à l'incidence du télétravail sur les contrôles internes à l'égard de l'information financière;
- a examiné l'efficacité annuelle du programme de conformité Dodd-Frank;

- a communiqué directement avec l'audit interne.

Auditeurs externes

- a examiné les services approuvés au préalable devant être fournis par les auditeurs externes;
- a examiné la portée et les principaux éléments du plan d'audit et approuvé la modification de celui-ci afin de pouvoir mettre à l'essai de nouveaux processus liés à la COVID-19 et de jouir d'une plus grande marge de manœuvre pour s'ajuster et s'occuper rapidement d'éléments à haut risque ou de préoccupations d'ordre réglementaire. A surveillé l'audit, y compris l'avis des auditeurs sur l'efficacité de nos contrôles internes sur l'information financière;
- a examiné la rémunération des auditeurs, y compris la partie relative aux services d'audit en proportion de la partie relative aux services non liés à l'audit;
- a procédé à une évaluation complète de la performance des auditeurs externes. A conclu qu'étant donné la portée et l'emplacement des services requis, ainsi que la qualité du service reçu par la banque, le processus d'audit ne devrait pas faire l'objet d'un appel d'offres pour l'instant et que le renouvellement du mandat des auditeurs devrait être recommandé;
- a recommandé de remplacer l'associé responsable de la mission aux fins de conformité avec les règles en matière de rotation obligatoire.

Surveillance des fonctions de finance, de conformité et d'audit interne

- a examiné et analysé les rapports d'audit interne trimestriels. A examiné la stratégie en matière d'audit. A approuvé le plan d'audit annuel et examiné les principaux éléments;
- a retenu les services d'un tiers indépendant chargé d'examiner l'efficacité de notre fonction de conformité globale;
- a approuvé les mandats du chef des affaires financières, du chef, Conformité et de l'auditeur en chef et évalué le rapport sur l'efficacité et la performance de chaque dirigeant;
- en reconnaissance de l'importance et de l'étendue de son mandat, a recommandé la nomination du chef des affaires financières en tant que chef de groupe;
- a surveillé la nomination du chef, Conformité et le passage à ses nouvelles fonctions;
- a surveillé l'indépendance des services des finances, de la conformité et de l'audit interne, évalué l'efficacité de ces services et examiné leurs plans de relève, mandats, budgets, structures organisationnelles et ressources.

COMITÉ DE GOUVERNANCE

Nora Aufreiter (présidente)

Scott Bonham
Michael Penner
Aaron Regent
Indira Samarasekera

Réunions : 8

À chaque réunion prévue au calendrier, le comité s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction.

Le comité a procédé à une évaluation approfondie de sa performance eu égard à son mandat et estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités.

Le comité de gouvernance sert de comité des mises en candidature et surveille le processus d'évaluation de notre conseil. Il informe le conseil de notre approche envers l'engagement des actionnaires, surveille notre stratégie en matière de gestion d'entreprise durable (aspects environnementaux et sociaux et gouvernance) et cherche des façons d'améliorer nos normes de gouvernance, en conformité avec la réglementation qui évolue et les pratiques exemplaires émergentes.

Responsabilités clés et faits saillants en 2020 :

Composition du conseil et relève

- a examiné la composition du conseil et de ses comités, ainsi que les compétences et qualités requises pour avoir un conseil très performant;
- a examiné la grille de compétences des administrateurs et s'est assuré qu'elle reflète les compétences, l'expérience et les habiletés requises;
- a entrepris le processus de planification de la relève pour l'avenir;
- a examiné les candidats potentiels aux postes d'administrateur et recommandé les candidatures de M^me^ Patterson et de M. Rovinescu en tant que nouveaux administrateurs. M^me^ Patterson a été nommée en septembre 2020 et M. Rovinescu, en novembre 2020;
- a recommandé au conseil d'approuver la nomination de M. Babatz à titre de président du comité d'évaluation des risques compte tenu de la démission de D^r^ Macklem;
- a continué d'allonger la liste permanente de candidats aux postes d'administrateur.

Orientation et formation des administrateurs

- a supervisé un programme exhaustif d'orientation et de formation des administrateurs, y compris les conférences données par des dirigeants spécialistes des enjeux liés à la perturbation numérique et des enjeux géopolitiques, qui a été adapté au besoin pour tenir compte des restrictions liées à la COVID-19 concernant les réunions en personne. A offert de la formation continue aux administrateurs sur diverses plateformes;
- a recommandé au conseil d'approuver une ligne directrice modifiée concernant l'orientation et la formation continue des administrateurs et surveillé l'accueil de deux nouveaux administrateurs de manière virtuelle.

Mission principale, y compris la surveillance environnementale et sociale

- a discuté de la nouvelle mission principale de la banque et de la manière dont elle sera réalisée dans le nouveau contexte de télétravail;
- a examiné la stratégie en matière de gestion d'entreprise durable de la banque, les priorités, la communication de l'information, y compris le Rapport ESG et le Bilan des contributions communautaires, ainsi que les tendances à l'échelle internationale dans ce domaine;
- a surveillé les priorités environnementales et sociales de la banque tout au long de l'année, y compris les investissements accrus dans les collectivités, nos employés et l'environnement à la lumière des enjeux liés à la COVID-19 et d'autres enjeux de justice sociale.

Gouvernance des filiales

- a examiné notre stratégie en matière de gouvernance des filiales, y compris les rapports internes et les examens des autorités de réglementation;
- a mis à jour la politique sur la gouvernance des filiales et surveillé sa mise en œuvre dans les filiales de la banque à l'échelle mondiale;
- a discuté avec la chef, Gouvernance des faits nouveaux pertinents en matière de gouvernance survenus dans les filiales de la banque.

Engagement des parties prenantes

- a surveillé notre programme d'engagement des parties prenantes, y compris la façon dont il est tenu compte des commentaires des actionnaires;
- a examiné les éléments d'intérêt en ce qui concerne les actionnaires à l'échelle mondiale ainsi que les tendances relatives à l'engagement des actionnaires et rencontré diverses parties prenantes et discuté avec elles des questions de gouvernance pertinentes et des tendances dans ce domaine, y compris la diversité et l'inclusion, la gestion du capital humain, les changements climatiques et d'autres enjeux ESG.

Évaluation du conseil, des comités et des administrateurs

- a surveillé le processus d'évaluation du conseil, des comités et des administrateurs afin de confirmer que le conseil fonctionne efficacement et de déceler les éléments à améliorer dans le cadre de sa volonté d'amélioration continue.

Amélioration continue de nos normes et pratiques en matière de gouvernance

- a continué d'améliorer nos pratiques en matière de gouvernance compte tenu des priorités mondiales pour les institutions financières comme la surveillance des risques non financiers, y compris la culture et le comportement;
- en réaction à la COVID-19, a mis davantage l'accent sur l'engagement du conseil auprès de la direction et des autres parties prenantes tout en s'acquittant de ses tâches principales par une surveillance plus étroite du conseil, y compris la tenue de réunions spéciales et la publication de mises à jour régulières sur des sujets pertinents, dont la santé et la sécurité des employés et la réintégration du milieu de travail;
- a recommandé de revoir la politique sur la diversité au sein du conseil afin d'y inclure des critères de diversité supplémentaires;
- a surveillé le déroulement de la toute première assemblée générale annuelle virtuelle, tenue en raison des restrictions imposées par les autorités gouvernementales et sanitaires par suite de la pandémie de COVID-19 et à laquelle les actionnaires ont pu participer et voter
- a examiné la rémunération des administrateurs et les exigences en matière d'actionnariat et, compte tenu de l'incidence de la COVID-19, conclu qu'il n'avait pas lieu de modifier les échelles de rémunération et les exigences en matière d'actionnariat;
- a recommandé que les administrateurs renoncent au remboursement de leurs frais de déplacement pour le quatrième trimestre étant donné l'impossibilité de tenir des réunions en personne;
- a examiné le rapport annuel de l'auditeur en chef sur le cadre de gouvernance de la banque, que le comité d'audit et de révision a également passé en revue.

COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Scott Thomson (président)

Nora Aufreiter
Guillermo Babatz
Una Power
Aaron Regent
Indira Samarasekera
Benita Warmbold

Réunions : 8 (dont une réunion conjointe avec le comité d'évaluation des risques)

À chaque réunion prévue au calendrier, le comité :

- a rencontré séparément son conseiller indépendant;
- s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction, sauf dans le cadre d'une réunion où il a été déterminé que cela n'était pas requis.

Le comité a procédé à une évaluation approfondie de sa performance eu égard à son mandat et estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités.

Le comité des ressources humaines est chargé de surveiller notre programme et nos pratiques en matière de ressources humaines et de rémunération (rétribution globale, y compris le salaire, les régimes d'intéressement, les régimes de retraite et les avantages sociaux et, en particulier, notre programme de rémunération de la haute direction), le plan de relève de la direction ainsi que la gestion de la performance du président et chef de la direction.

Responsabilités clés et faits saillants pour l'exercice 2020 :

Philosophie en matière de rémunération et politiques et pratiques en matière de ressources humaines

- a examiné notre politique de rémunération, les pratiques et la structure du programme de rémunération de la haute direction pour continuer d'attirer des employés talentueux et de les garder à notre service;
- a surveillé l'harmonisation continue de notre stratégie de rémunération au rendement avec notre tolérance au risque;
- a surveillé la stratégie en évolution, la structure, l'efficacité et le caractère concurrentiel de nos programmes d'avantages sociaux à l'échelle mondiale, y compris les mesures prises durant la pandémie, contribuant ainsi à maintenir notre position en tant qu'employeur de choix;
- a examiné la capitalisation, la performance, la gouvernance et la stratégie de placement des régimes de retraite mondiaux de la banque en tant que gérant de la planification de la retraite de nos employés;
- a examiné la mise en œuvre de divers programmes de soutien des employés durant la pandémie de COVID-19;
- a examiné diverses politiques sur la rémunération conformément aux attentes des autorités de réglementation en évolution et aux pratiques exemplaires en matière de gouvernance, qui évoluent constamment.

Gouvernance de la rémunération

- a examiné l'incidence de l'évolution de la réglementation et des attentes des autorités de réglementation sur nos pratiques en matière d'emploi et de rémunération et l'information connexe, y compris les pratiques exemplaires du Conseil de stabilité financière (CSF), de l'IIF, de l'Autorité bancaire européenne, de la Financial Conduct Authority, de la Prudential Regulation Authority, de la CCGG et d'entreprises qui fournissent des services de consultation en matière de procurations comme Institutional Shareholder Services et Glass Lewis;
- a pris connaissance de mises à jour sur les modifications clés apportées à la réglementation portant sur les ressources humaines et la rémunération, y compris un rapport sur la législation portant sur les questions relatives aux genres et les tendances dans ce domaine au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni;
- a rencontré l'auditeur en chef de la banque afin de discuter de l'examen indépendant de notre programme de rémunération de la haute direction. L'auditeur en chef a conclu que le programme est conforme aux principes du CSF intitulés « Principles for Sound Compensation Practices » et à leurs normes d'application.

Gestion du risque de rémunération

- a examiné et approuvé les régimes de rémunération importants;
- a examiné et amélioré le processus d'ajustement des risques applicable au montant global des primes incitatives et aux paiements de fin d'exercice afin de renforcer et de documenter le processus d'évaluation de tous les risques actuels et futurs, compte tenu particulièrement des attentes concernant la réglementation au Royaume-Uni et en Irlande;
- a rencontré le comité d'évaluation des risques afin d'examiner conjointement :
  - les risques et récompenses associés à la structure et à la capitalisation de nos régimes de rémunération importants, y compris une discussion avec le chef, Gestion du risque;
  - les changements apportés au régime incitatif annuel;
  - le comportement des employés à l'aide de rapports provenant du comité d'examen de la rémunération, y compris les décisions prises aux fins d'ajustement de la rémunération individuelle.

Rémunération de la haute direction

- a surveillé tous les aspects de notre programme de rémunération de la haute direction et de nos principaux régimes d'intéressement;
- a examiné les tendances en matière de réglementation, de gouvernance et de rémunération de la haute direction et les pratiques en évolution ainsi que l'incidence de la COVID-19 sur la structure de rémunération de la banque;
- a évalué la performance de l'équipe de haute direction et recommandé la rémunération du président et chef de la direction, des chefs de fonctions de contrôle et de tous les autres dirigeants occupant un poste de vice-président à la direction ou un poste d'un échelon supérieur;
- a examiné la structure et la capitalisation de nos principaux régimes incitatifs afin d'effectuer une évaluation globale de la performance de la banque ainsi que de refléter les pratiques exemplaires et les commentaires des entreprises de consultation en matière de sollicitation de procurations.

Leadership et planification de la relève

- a examiné et approuvé les mandats de tous les hauts dirigeants, y compris les chefs de fonctions de contrôle;
- a évalué la performance du président et chef de la direction par rapport à son mandat et à ses objectifs annuels approuvés;
- a surveillé la stratégie en matière de leadership, y compris la diversité des genres en tant qu'objectif primordial;
- a surveillé les processus et stratégies de planification de la relève de la banque et en a discuté dans le but de se constituer une réserve de dirigeants prêts à prendre la relève partout où nous sommes présents et à exercer tous types de fonctions;
- a assuré un leadership continu et une stabilité en passant en revue la liste des personnes désignées et des remplaçants en cas d'urgence pour l'organisation mondiale durant la pandémie de COVID-19 actuelle;
- a soutenu le redéploiement de talents durant la pandémie de COVID-19 actuelle;
- a examiné nos mesures en matière de diversité et d'inclusion, la constitution d'une réserve de dirigeants talentueux et diversifiés pour les postes de haut dirigeant ainsi que nos progrès dans l'atteinte de nos cibles canadiennes et mondiales pour les postes de vice-président et d'échelons supérieurs;
- a surveillé les programmes de formation immersifs des hauts dirigeants, y compris les évaluations globales et un programme à l'intention des hauts dirigeants à l'échelle mondiale;
- dans le cadre des réunions du conseil et de ses comités et des formations des administrateurs, a été largement exposé à un groupe diversifié de hauts dirigeants avec qui il a interagi afin d'obtenir une meilleure visibilité auprès des futurs dirigeants de la banque.

COMITÉ D'ÉVALUATION DES RISQUES

Guillermo Babatz (président)

Charles Dallara
Lynn Patterson
Aaron Regent
Susan Segal
Scott Thomson

Réunions : 7 (y compris une réunion conjointe avec le comité des ressources humaines)

À chaque réunion prévue au calendrier, le comité :

- a rencontré le président du comité d'audit et de révision, qui a assisté à l'assemblée au complet;
- a rencontré séparément la chef, Gestion du risque;
- a rencontré séparément la chef, Lutte contre le blanchiment d'argent;
- s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction.

M. Babatz a été nommé président du comité d'évaluation des risques en mai 2020. Il a remplacé Dr Macklem, qui a remis sa démission au conseil après avoir été nommé gouverneur de la Banque du Canada.

Le comité a procédé à une évaluation approfondie de sa performance eu égard à son mandat et estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités.

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

Responsabilités clés et faits saillants pour l'exercice 2020 :

Surveillance du risque

- a examiné et approuvé nos risques financiers et non financiers importants pour l'ensemble de l'entreprise et durant la pandémie de COVID-19, a consacré du temps supplémentaire, conjointement avec la direction, à l'examen des risques de crédit, de capital et de liquidité;
- s'est concentré sur les risques non financiers à la lumière de la COVID-19 ainsi que des tendances et faits nouveaux concernant la réglementation;
- a examiné et approuvé le risque-pays ainsi que les risques et limites liés au secteur, au marché et au portefeuille;
- a examiné les rapports trimestriels sur le risque d'entreprise portant sur le profil de risque de la banque, et discuté des principaux risques et des risques émergents qui guettent la banque, y compris les mises à jour publiées régulièrement concernant la COVID-19 et les résultats des essais dans des conditions critiques;
- a consacré beaucoup de temps à un examen des risques de technologie, de cybersécurité et d'exploitation tout en mettant l'accent sur notre programme de prévention de la perte de données, la gouvernance des données et la publication d'information sur les données, ainsi que le programme relatif à la cybersécurité de l'entreprise;
- a davantage mis l'accent sur les programmes d'aide gouvernementale et d'aide aux clients;
- a rencontré les dirigeants pour discuter de questions relatives aux risques, de l'exposition aux risques et de la prise de mesures commerciales compte tenu de leurs stratégies et plans, y compris les plans de continuité des affaires;
- a examiné le risque lié aux données ainsi que la gouvernance du processus de surveillance de ce risque compte tenu de l'importance accrue qui lui est accordée par les autorités de réglementation;
- a examiné et recommandé aux fins d'approbation notre plan de gestion de crise.

Cadre de tolérance au risque

- a examiné le cadre relatif à notre tolérance au risque d'entreprise et son harmonisation avec notre plan stratégique, et a recommandé au conseil de l'approuver, conjointement avec le cadre relatif à la gestion du risque d'entreprise;
- a examiné un rapport sur les décisions concernant les mesures relatives à la COVID-19 approuvées dans le cadre du processus d'évaluation du risque lié aux nouveaux projets liés à la COVID;
- a examiné les cadres de gestion des risques importants.

Culture de gestion du risque

- a reçu des mises à jour sur l'évolution des attentes des autorités de réglementation au sujet de la culture de gestion du risque;
- a examiné les mesures prises par la banque en matière de culture de gestion du risque dans le contexte de la pandémie de COVID-19, notamment le renforcement des capacités de conformité, la surveillance du risque de réputation, la surveillance du risque lié aux fournisseurs tiers, du risque lié à la technologie et à la cybersécurité ainsi que du risque lié aux données, et l'évolution de la culture de la banque;
- a examiné la culture de gestion du risque et le cadre sommaire de gestion du risque de conduite de la banque;
- a examiné les mesures visant à réduire les risques de la banque, y compris la réorientation de l'empreinte de la banque.

Risque de rémunération

- a rencontré le comité des ressources humaines pour examiner conjointement :
  - les évaluations de performance des chefs des finances, de la conformité, du risque, de la lutte contre le blanchiment d'argent et de l'audit de la banque;
  - les éléments clés de notre programme de rémunération de la haute direction, y compris la structure du régime, les cibles, les paramètres et les paiements potentiels;
  - les risques associés à la rémunération de la haute direction, aux régimes d'intéressement, au coefficient de performance opérationnelle et aux attributions incitatives. Conjointement avec le chef, Gestion du risque, a conclu qu'il n'était pas nécessaire d'ajuster les risques puisqu'ils respectaient le niveau de tolérance de la banque.

Surveillance des fonctions d'évaluation des risques et de lutte contre le blanchiment d'argent

- a examiné les mises à jour concernant les plans de continuité des affaires, y compris les mises à jour sur le télétravail ainsi que la sécurité des employés et des clients et leur efficacité;
- a examiné les rapports courants au sujet de nos programmes de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes, y compris les effets de la COVID-19;
- a approuvé le mandat du chef, Gestion du risque et du chef, Lutte contre le blanchiment d'argent, et évalué l'efficacité et les évaluations de la performance de chaque dirigeant;
- a surveillé l'indépendance des services de gestion du risque global et de lutte contre le blanchiment d'argent, évalué l'efficacité de ces services, examiné leurs plans de relève ainsi qu'approuvé leurs mandats, budgets, structures organisationnelles et ressources.

3 Rémunération de la haute direction

À la Banque Scotia, notre objectif est de communiquer à nos actionnaires des renseignements clairs et pertinents pour les aider à comprendre notre programme de rémunération de la haute direction et les décisions en matière de rémunération que nous avons prises en 2020. La présente section traite de notre programme de rémunération et de la démarche que nous suivons pour prendre des décisions en matière de rémunération appropriées qui sont fondées sur notre performance et à notre tolérance au risque.

NOS MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Brian J. Porter
Président et chef de la direction

Rajagopal Viswanathan
Chef de groupe et chef des affaires financières

Ignacio « Nacho » Deschamps
Chef de groupe, Opérations internationales et Transformation numérique

Jake P. Lawrence
Chef de la direction et chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux

Dan Rees
Chef de groupe, Réseau canadien

TABLE DES MATIÈRES

Analyse de la rémunération 82

1. Stratégie 82
2. Gouvernance de la rémunération 89
3. Processus de prise de décisions 94
4. Éléments du programme 97
5. Décisions en matière de rémunération en 2020 103
6. Rendement des actions et coût de la direction 117

Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2020 118

Tableau sommaire de la rémunération 118

Attributions au titre des régimes d'intéressement 120

Prestations de retraite 123

Cessation d'emploi et changement de contrôle 126

Message du président du comité des ressources humaines

Chers actionnaires,

Au nom du comité des ressources humaines et du conseil, je suis heureux de vous faire part de notre démarche en matière de rémunération de la haute direction, y compris le cadre que nous avons utilisé pour prendre des décisions au sujet de la rémunération de notre président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés pour 2020. Notre philosophie en matière de rémunération cadre avec notre culture axée sur la performance et notre objectif qui vise à livrer des résultats solides, prévisibles et constants à nos actionnaires à moyen et à long termes, et ce, sans encourager une prise de risques excessifs. La pandémie de COVID-19 a créé des défis sans précédent pour nos clients, nos employés et nos actionnaires, les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités et l'économie mondiale. Les défis liés à la pandémie auxquels nous avons dû faire face en 2020 ont eu une incidence sur la capacité de la banque d'atteindre les cibles de performance financière qu'elle s'était auparavant fixées et un effet inégal sur nos différents secteurs d'activité. De plus, nos employés ont dû déployer des efforts coordonnés importants partout où nous sommes présents dans le monde pour continuer de servir nos clients et nos collectivités. Par conséquent, le comité a également eu beaucoup de difficulté à évaluer la performance de la banque cette année. Néanmoins, il demeure engagé à faire en sorte que la rémunération de nos hauts dirigeants soit étroitement harmonisée avec la performance de la banque et ait un lien direct avec leur contribution dans l'atteinte des résultats globaux.

Notre objectif est d'avoir un programme de rémunération clair et facile à expliquer à nos employés, actionnaires et autres parties prenantes et facile à comprendre pour eux. Plus précisément, notre stratégie en matière de rémunération s'articule autour de cinq objectifs :

- inciter les hauts dirigeants à se concentrer sur les résultats à moyen et à long termes en leur versant une rémunération échelonnée au fil du temps et en veillant à ce que la majeure partie de leur rémunération soit fondée sur des titres de capitaux propres;

- s'assurer que tous les programmes de rémunération et les décisions en matière de rémunération reposent sur des principes de gestion du risque solides et des pratiques prudentes;
- responsabiliser davantage les hauts dirigeants en leur versant une rémunération qui est en grande partie variable et prendre des décisions sur la rémunération qui sont fondées sur la performance et impartiales;
- soutenir les objectifs de la banque en établissant la rémunération à la performance en fonction des mêmes paramètres que ceux que nous utilisons pour stimuler la performance pour nos actionnaires;
- structurer des programmes justes, conformes et comparables à ceux des sociétés auxquelles nous livrons concurrence pour le recrutement de candidats talentueux.

Nous croyons en l'importance de gérer le risque de rémunération et de pouvoir user de notre jugement au besoin au moment d'établir la rémunération à la performance finale. Bien que nos incitatifs reposent d'abord sur une formule, nous croyons qu'il en va de l'intérêt des actionnaires que le comité exerce son jugement lors de l'évaluation finale et qu'il prenne des décisions réfléchies au sujet de l'ajustement à la hausse ou à la baisse de paiements au besoin. Cette année, le comité a évalué la performance de la banque dans une perspective globale au moment de prendre ses décisions, en tenant compte non seulement de nos résultats financiers et de nos résultats clients, mais également de l'incidence des décisions prises pour soutenir nos clients, nos collectivités et nos employés par suite de la pandémie de COVID-19 et d'assurer l'avenir de la banque.

Réalisations de la Banque Scotia cette année

La pandémie a eu une incidence profonde non seulement sur l'économie mondiale, mais également sur les clients et les collectivités que nous servons, nos employés et la société en général. Pour pouvoir continuer de servir nos clients et de soutenir nos employés et collectivités, la banque a dû planifier la continuité des affaires et faire preuve de résilience opérationnelle comme jamais auparavant. En raison de l'incidence importante et étendue de la pandémie, le comité a dû évaluer notre performance financière en tenant compte des charges et des dotations au compte de correction de valeur pour pertes sur créances supplémentaires résultant directement de la pandémie. Nous avons de plus évalué la performance à l'aide de critères allant au-delà des paramètres financiers et clients qui constituent la base de notre processus d'évaluation de la performance annuelle afin de tenir également compte des mesures que nous avons prises sur le plan opérationnel pour soutenir nos principaux groupes de parties prenantes, soit nos clients, nos collectivités et nos employés, ainsi que de la résilience de nos activités, et ce, d'une manière ayant permis de préserver la continuité des affaires de notre banque, tout en reconnaissant l'incidence sur nos actionnaires.

En 2020, la Banque Scotia a continué de se concentrer sur ses clients, collectivités et employés tout en demeurant résiliente sur le plan opérationnel durant la pandémie de COVID-19. Il est important de reconnaître que bien que le cours de nos actions ne soit pas à la hauteur de nos attentes, notre équipe de direction s'engage à produire une croissance constante des résultats afin de générer de meilleurs rendements pour nos actionnaires. La banque a terminé l'année avec de solides ratios de liquidité des capitaux et s'est constitué une réserve prudente pour les pertes sur créances futures. Nous sommes demeurés fidèles à nos priorités stratégiques, soit donner la *priorité au client*, constituer *une équipe gagnante* et être un *chef de file dans les Amériques* alors que nous traversions une période d'incertitude :

- en suivant un programme de repositionnement stratégique pluriannuel, y compris en se retirant de plus de 20 secteurs d'activité et/ou pays non essentiels depuis 2013;
- en déployant des capitaux afin de nous concentrer davantage sur la gestion de patrimoine et nos entreprises de l'Alliance du Pacifique;
- en démontrant que nous détenons des fonds propres et des liquidités solides et résilients et en constituant un compte de correction de valeur pour pertes sur créances prudent;
- en renforçant notre ratio des actions ordinaires et assimilées de T1 et notre ratio de liquidité à court terme afin de pouvoir continuer à soutenir nos clients et à faire croître nos activités dans l'ensemble de notre empreinte mondiale;
- en maintenant notre dividende pour les actionnaires aux niveaux antérieurs à la pandémie;
- en accélérant les progrès dans tous les aspects de nos activités numériques, ce qui nous a valu le titre de meilleure banque en Amérique du Nord au chapitre de l'innovation dans les services bancaires numériques décerné par le magazine *The Banker*;
- en mettant sur pied les programmes d'aide aux clients les meilleurs de leur catégorie grâce à des investissements dans le numérique, notamment :
  - en déployant rapidement des programmes d'aide aux clients grâce à un investissement de 60 milliards de dollars dans des produits de prêt, y compris du soutien à nos clients des services bancaires aux particuliers et aux petites entreprises et des services bancaires commerciaux;
  - en agissant comme chef de file dans le secteur dans le cadre des négociations avec le gouvernement fédéral et Exportation et développement Canada au sujet de la création, du lancement et du maintien du programme relatif au Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes (CUEC);
  - en améliorant l'accessibilité et la portée de notre application mobile et de nos réseaux en ligne afin de soutenir nos clients et employés tout au long de la pandémie;
- en gardant, en moyenne, 98 % de nos succursales au Canada et environ 90 % de nos succursales ailleurs dans le monde ouvertes durant la pandémie de COVID-19 afin de continuer à servir nos clients;
- en mettant l'accent sur nos investissements philanthropiques de plus de 16 millions de dollars dans les mesures d'aide aux personnes et aux collectivités les plus vulnérables durant la pandémie, y compris des contributions directes à divers programmes d'aide mis sur pied en réponse à la pandémie de COVID-19 et des mesures de soutien pour les hôpitaux et les professionnels de la santé;
- en n'imposant pas aux employés des congés obligatoires, mais en continuant de les soutenir en offrant à certains membres du personnel affecté au service à la clientèle de meilleurs avantages et une rémunération accrue;

- en prenant des mesures importantes pour assurer la sécurité et le bien-être de nos employés, y compris en leur donnant accès à du soutien et à des conseils médicaux (en personne et virtuellement), en mettant l'accent sur le soutien en santé mentale et en leur accordant des congés personnels payés supplémentaires dans un certain nombre de pays;
- en permettant à 80 % de nos employés hors succursales à l'échelle mondiale de travailler de la maison moyennant une perturbation minimale des activités.

La banque a mis sur pied de nouvelles mesures visant à favoriser la santé et le bien-être financier de ses employés partout où elle exerce des activités à l'échelle mondiale. Ces mesures ont été reçues de façon extrêmement positive par les employés et suscité un engagement accru dans l'ensemble de l'organisation. La Banque Scotia a été reconnue à l'externe pour son leadership tout au long de la pandémie de COVID-19 et par la suite. Plus particulièrement :

- elle a été nommée banque canadienne de l'année par le magazine *The Banker* pour la deuxième année d'affilée. Les récipiendaires de ce prix sont jugés en fonction de leur capacité à produire des rendements, à acquérir un avantage stratégique et à desservir leurs marchés;
- elle a été nommée meilleure banque en Amérique du Nord au chapitre de l'innovation dans les services bancaires numériques par le magazine *The Banker* plus tôt cette année;
- elle s'est classée au premier rang selon l'étude sur la satisfaction envers les services bancaires en ligne au Canada effectuée par J.D. Power en 2020;
- elle s'est hissée au troisième rang dans le secteur d'après l'expérience client dans le secteur des services bancaires aux particuliers évaluée en fonction du Competitive Net Promoter Score (NPS);
- elle a été reconnue pour son leadership exceptionnel en période de crise en 2020 par le magazine *Global Finance*, en raison du soutien remarquable qu'elle a apporté à ses clients, employés et collectivités durant la pandémie;
- elle a été nommée société nationale de l'année par la CGLCC, la Chambre de commerce de la communauté LGBT+ du Canada, dans le cadre de l'attribution de prix pour le leadership en affaires visant à récompenser le soutien apporté à la communauté LGBT+ du Canada ainsi que ses travaux visant le développement d'entreprises et de professionnels LGBT+, et elle s'est classée au 10e rang (top 25) des 100 organisations les plus diversifiées et inclusives à l'échelle mondiale selon Refinitiv.

Coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque et coefficient au titre des unités d'actions liées à la performance pour 2020

La pandémie de COVID-19 a eu et continue d'avoir une incidence importante sur les marchés où nous exerçons nos activités. Bien que nos entreprises de services bancaires aux particuliers sur les marchés canadiens et internationaux aient été défavorablement touchées par la pandémie, cette contre-performance a été compensée par les résultats solides affichés par les Services bancaires et marchés mondiaux et la Gestion de patrimoine. Aux fins de la rémunération, les résultats de 2020 étaient inférieurs à la cible pour trois de nos quatre mesures du fait que nos cibles ont été fixées avant le début de la pandémie.

	Cible pour 2020	Performance aux fins de la rémunération en 2020	Performance par rapport à la cible
Bénéfice par action[1)]	7,07 $	5,36 $	Inférieure à la cible
Rendement des capitaux propres[1)]	13,3 %	10,4 %	Inférieure à la cible
Levier d'exploitation[1)]	0,5 %	(0,6 %)	Inférieure à la cible
Clients	100	104	Supérieure à la cible

1) La performance aux fins de la rémunération pour 2020 est ajustée – se reporter à la page 130. Ces termes ne sont pas définis en vertu des principes comptables généralement reconnus (PCGR) (se reporter à la page 129).

Afin d'établir le coefficient de performance opérationnelle final, le comité a tenu compte de l'incidence de la pandémie de COVID-19, qui a donné lieu à l'obligation de constituer une dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances sur les prêts productifs beaucoup plus élevée ainsi que des coûts engagés pour soutenir nos employés de première ligne et les activités dans les succursales, des avantages et allocations supplémentaires accordés à nos employés, des investissements dans la technologie afin de permettre le télétravail ainsi que dans l'équipement et les services afin de préserver le bien-être de nos clients et employés. Le comité a également tenu compte de la résilience opérationnelle de la banque et des mesures particulières qui ont été prises pour soutenir nos clients, collectivités et employés tout au long de la pandémie. Ces résultats sont reflétés dans notre coefficient de performance opérationnelle de 88 en 2020. Le comité a appliqué un ajustement de -3 au coefficient de performance opérationnelle de 88 après avoir examiné la performance relative de la banque.

Bien que le comité ait établi ce coefficient de performance opérationnelle afin de refléter une évaluation juste et exacte de la performance globale de la banque et de la performance individuelle de nos hauts dirigeants qui ont été solides, il a jugé approprié d'appliquer des ajustements discrétionnaires à la baisse supplémentaires à la rémunération variable totale de notre président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés. Bien que les évaluations des unités d'exploitation stratégiques essentielles et des objectifs en matière de leadership qui forment la performance individuelle aient été positives, si ces coefficients de la performance individuelle avaient été appliqués comme à l'habitude pour déterminer la rémunération variable totale attribuée, cela aurait eu une incidence considérablement positive sur la rémunération incitative du président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés. Plutôt, des ajustements discrétionnaires négatifs ont été appliqués pour que les variations de la rémunération d'un exercice à l'autre reflètent le contexte plus général qui se caractérise par l'incidence de la pandémie sur tous les groupes de parties prenantes, le contexte réglementaire et la performance de différentes unités d'exploitation. Le processus d'établissement de la rémunération de nos membres de la haute direction visés est décrit plus en détail dans les résumés de la rémunération individuelle qui figurent aux pages 107 à 116.

Le coefficient de performance de notre incitatif à moyen terme, qui est fondé sur notre rendement total pour les actionnaires (RTPA) sur trois ans et le rendement des capitaux propres (RCP) moyen sur trois ans, était de 78 (ou de 22 % inférieur à la cible). Notre RTPA sur trois ans annualisé de -19,9 % était inférieur à la médiane de notre groupe de comparaison aux fins de la performance et notre RCP moyen sur trois ans était inférieur à la cible. Le comité a examiné ces résultats et conclu que le coefficient de performance calculé de 78 reflète de façon appropriée l'objectif visé par le régime, soit harmoniser la rémunération différée de nos dirigeants avec l'expérience des actionnaires.

Performance et rémunération du président et chef de la direction

Durant l'année, M. Porter a dirigé la banque tout au long de la crise actuelle engendrée par la pandémie de COVID-19, tout en continuant de gérer un programme complexe d'intégrations et de mesures liées à la technologie et à l'exploitation afin d'axer davantage les efforts sur la stratégie de la banque. La performance de M. Porter au cours de l'exercice 2020 se caractérise notamment par ce qui suit :

- l'achèvement du repositionnement stratégique de l'empreinte mondiale de la banque, y compris le retrait de plus de 20 secteurs d'activité et/ou pays non essentiels depuis 2013;
- des mesures permettant à la banque de mettre davantage l'accent sur les activités et zones géographiques essentielles – principalement au sein de la Gestion de patrimoine mondiale et dans les Amériques;
- un engagement accru auprès des responsables des politiques, clients, actionnaires, représentants gouvernementaux et autorités de réglementation afin d'aider à mettre en œuvre des programmes gouvernementaux et des mesures de soutien pour les ménages et les entreprises du Canada durant la pandémie et la reprise économique subséquente;
- le renforcement des activités essentielles en adoptant et en appliquant des mesures concernant les principaux risques (dont des mesures de prévention contre l'atteinte à la cybersécurité, les menaces internes et la perte de données) et des mesures liées à la réglementation;
- le soutien des employés tout au long de la pandémie grâce à des communications régulières et détaillées;
- l'obtention d'un taux de participation de 90 % au sondage sur la diversité de la banque, la représentation des membres de minorités visibles et des femmes au sein de la banque excédant leur disponibilité sur le marché du travail et la représentation des personnes qui s'identifient comme étant des personnes noires, des Auchtones, des membres de la communauté LGBT+ et des personnes ayant un handicap étant en hausse depuis 2019;
- l'amélioration de la profondeur et de la diversité du bassin de dirigeants de la banque grâce à de l'accompagnement et à de la formation – particulièrement eu égard à la diversité des genres, les dirigeants occupant un poste de vice-président ou un poste supérieur auprès de la banque étant maintenant constitués de femmes dans une proportion de 36 % à l'échelle mondiale (hausse de 9 % au cours des six dernières années) et dans une proportion de 40 % au Canada (hausse de 7 % au cours des six dernières années);
- une plus grande importance accordée à la lutte contre le racisme en se joignant au conseil d'administration de BlackNorth et en signant l'engagement pris en collaboration avec d'autres PDG dans le cadre de cette initiative;
- l'évolution de la banque dans son cheminement pour devenir un chef de file du secteur bancaire dans les Amériques en remodelant le cadre stratégique autour de trois piliers : *priorité au client*, *équipe gagnante* et *chef de file dans les Amériques*.

La performance de M. Porter à la fin de l'année a été évaluée en fonction de la performance opérationnelle de l'ensemble de la banque d'après les quatre paramètres d'évaluation de la performance de la banque susmentionnés et l'atteinte, par M. Porter, de nos résultats attendus stratégiques et organisationnels clés, ainsi que son leadership et sa performance solides durant cette période de crise. Malgré ce niveau de performance personnelle, le comité a ensuite appliqué un facteur d'ajustement discrétionnaire à la baisse, ce qui a donné lieu à une baisse d'un exercice à l'autre de la rémunération variable totale de M. Porter qui reflète de façon appropriée l'incidence plus générale de la pandémie sur tous les groupes de parties prenantes et le contexte réglementaire. Le conseil a attribué à M. Porter une rémunération directe totale de 9,869 millions de dollars pour sa performance et sa contribution en 2020 – soit 12 % de moins que sa cible pour 2020, 7 % de moins qu'en 2019 et 12 % de moins qu'en 2018.

	Cible pour 2020	Rémunération pour 2020	Rémunération pour 2019	Rémunération pour 2018
Rémunération directe totale	11 200 000 $	9 869 000 $	10 612 000 $	11 200 000 $
% variable	88 %	87 %	88 %	89 %

Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction

Lorsque des attributions de titres de capitaux propres en cours seront réalisées dans l'avenir, leur valeur sera pleinement harmonisée avec l'expérience des actionnaires et reflétera les progrès réalisés par la banque dans ses domaines stratégiques clés. La rémunération variable représente 88 % de la rémunération globale du président et chef de la direction et la valeur réalisée reflétera pleinement la performance.

Le paiement des unités d'actions liées à la performance (UAP) dont les droits ont été acquis en 2020 correspond à 68 % de leur valeur d'octroi et la valeur des options d'achat d'actions octroyées en 2010 qui ont expiré en décembre 2020 était légèrement supérieure à leur prix d'exercice au moment de l'octroi, soit 55,63 $. Cela démontre que nos régimes à moyen et à long terme fonctionnent comme prévu et donc qu'ils harmonisent la rémunération de tous nos dirigeants avec l'expérience de nos actionnaires.

Par ailleurs, la valeur du nombre total des actions détenues par le président et chef de la direction s'est dépréciée depuis le 31 octobre 2019 par suite de la baisse du cours des actions de la banque. La valeur des trois octrois d'UAP en cours ainsi que des octrois d'options d'achat d'actions en cours est inférieure à la somme qui a été attribuée et la valeur de 4 des 10 octrois d'options

d'achat d'actions en cours est inférieure à leur prix d'exercice au moment de l'octroi (cours des actions de 68,80 $ en date du 31 décembre 2020).

Harmonisation de la rémunération des dirigeants avec la performance
La rémunération variable totale des membres de la haute direction visés pour 2020 est inférieure à ce qu'elle était en 2019 dans l'ensemble et davantage si on annule l'incidence des hausses des cibles convenues en décembre 2019 puisqu'elle tient compte de l'expérience des groupes de parties prenantes et du contexte réglementaire. Par ailleurs, la rémunération variable totale de tous les hauts dirigeants est également moins élevée que celle de 2019. Comme pour le chef de la direction, la valeur du nombre total d'actions détenues par les autres membres de la haute direction visés a baissé depuis le 31 octobre 2019 en raison de la diminution du cours des actions de la banque, et le paiement des UAP dont les droits ont été acquis en 2020 correspond à 68 % de leur valeur d'octroi.

La composition du groupe de membres de la haute direction visés en 2020 reflète des changements clés apportés au sein de la direction depuis 2018. Durant cette période, le conseil a nommé Jake Lawrence à titre de chef de la direction et chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux, Dan Rees à titre de chef du Réseau canadien et Rajagopal Viswanathan à titre de chef de groupe et chef des affaires financières. Ces nominations au sein de la direction expliquent en partie l'augmentation de la rémunération totale individuelle d'un exercice à l'autre, qui reflète la hausse des cibles à mesure que ces dirigeants évoluent dans leur rôle respectif; compte non tenu de l'incidence des engagements antérieurs de hausser les cibles, la rémunération variable totale attribuée a diminué sensiblement d'un exercice à l'autre. Ainsi, la rémunération variable totale attribuée à ces trois dirigeants et à Nacho Deschamps, chef de groupe, Opérations internationales et Transformation numérique est fondée sur leur rémunération variable totale cible pour 2020, modifiée par le coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque, soit 88, et leur performance individuelle, y compris une évaluation de la performance du secteur d'activité ou de la fonction qu'ils surveillent, et elle peut comprendre un ajustement discrétionnaire à la baisse supplémentaire qui reflète l'incidence plus générale de la pandémie sur tous les groupes de parties prenantes et le contexte réglementaire.

Rémunération des dirigeants et réalisations sur les plans environnemental, social et de la gouvernance (ESG)
Le comité reconnaît l'importance des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'évaluation de la performance de la banque et l'établissement de la rémunération incitative variable attribuée aux dirigeants. Les paramètres ESG comme le score attribué par nos clients, l'engagement des employés, la culture, la diversité et l'inclusion ainsi qu'une solide gouvernance sont inclus dans le coefficient de performance opérationnelle et/ou les objectifs de performance individuels des dirigeants et les résultats attendus stratégiques. Des mesures supplémentaires, notamment les progrès effectués par la banque dans l'atteinte d'une variété d'objectifs ESG portant sur l'instauration et le développement de la confiance, les changements climatiques et l'inclusion économique de nos clients et employés, seront introduites en 2021 dans le cadre d'un nouveau processus d'évaluation stratégique et opérationnel complet de la performance de la banque.

Modifications apportées aux régimes d'intéressement en 2021
Le comité a approuvé l'apport de modifications à notre régime de rémunération variable totale à l'intention des dirigeants pour 2021 afin d'officialiser la prise en compte d'objectifs stratégiques et opérationnels en plus des paramètres financiers et clients existants, et de rationaliser les paramètres de rentabilité utilisés pour déterminer les attributions au titre de la rémunération variable totale.

Au nom du comité des ressources humaines, je vous encourage à prendre le temps de lire l'analyse de la rémunération et je vous invite à voter sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction à l'assemblée annuelle de cette année. Comme toujours, vous êtes invités à formuler vos commentaires, suggestions ou questions en écrivant à executive.compensation@scotiabank.com.

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

Le président du comité des ressources humaines,

Scott Thomson

Faits importants à savoir

Nous examinons le programme de rémunération de la haute direction chaque année dans le cadre de notre engagement envers l'amélioration continue et l'améliorons au besoin afin de l'harmoniser davantage avec nos objectifs stratégiques, et l'accent que nous mettons sur la création de valeur pour les actionnaires, l'atténuation des risques et l'amélioration de notre caractère concurrentiel. Notre programme reflète les pratiques exemplaires et les commentaires que nous recevons de nos nombreuses parties prenantes, y compris nos actionnaires.

NOUS ADHÉRONS AUX PRATIQUES EXEMPLAIRES

Vous trouverez ci-après une description de nos pratiques en matière de gouvernance de la rémunération de la haute direction, qui sont examinées de façon continue aux fins d'harmonisation avec les intérêts des actionnaires. Chaque année, le comité des ressources humaines examine nos pratiques pour s'assurer qu'elles sont conformes aux nouvelles dispositions réglementaires et pratiques exemplaires. Le conseil approuve la charte du comité chaque année, y compris les améliorations qui sont apportées à nos processus et à nos normes.

Modifications apportées aux régimes d'intéressement en 2021

Le comité a approuvé des changements devant être apportés au programme de rémunération variable totale des dirigeants de 2021 afin d'y prévoir la prise en compte d'objectifs stratégiques et opérationnels, outre les paramètres financiers et clients existants, ainsi que d'uniformiser les paramètres de rentabilité utilisés pour déterminer les attributions et les paiements incitatifs.

À compter de 2021, le RCP ne sera plus inclus dans le coefficient de performance opérationnelle utilisé dans le cadre de l'établissement de la rémunération variable totale pour les hauts dirigeants, mais il continuera d'être utilisé à titre de paramètre d'évaluation de la performance dans le cadre de notre régime d'intéressement à moyen terme. Ce changement élimine le chevauchement du RCP dans les deux programmes d'intéressement annuel et à moyen terme. De plus, le BPA sera remplacé par le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires (BNAAO) à titre de principale mesure d'évaluation de la rentabilité, laquelle est plus simple à surveiller pour nos employés et conforme à la pratique sur le marché. Les pondérations seront rééetablies comme suit : 60 % BNAAO; 20 % levier d'exploitation et 20 % clients.

De plus, le comité évaluera la performance de la banque en fonction de ses objectifs stratégiques et opérationnels chaque année afin de déterminer si le coefficient de performance opérationnelle devrait être modifié par suite de cette évaluation.

✔ CE QUE NOUS FAISONS

Rémunération à la performance

- la rémunération de la haute direction est principalement variable et non garantie;
- la rémunération de la haute direction est harmonisée avec la performance individuelle et la performance de la banque à court, à moyen et à long termes;
- une tranche importante de la rémunération de la haute direction est à long terme et établie en fonction de la performance individuelle et de celle de la banque au moment de l'octroi et de l'acquisition;
- les paiements seront réduits (voire éliminés) lorsque la performance sera sensiblement inférieure aux attentes;
- les recommandations au sujet de la rémunération sont examinées sous l'angle de l'égalité des genres pour nous assurer que des décisions impartiales sont prises.

Harmonisation avec la stratégie de la Banque Scotia

- la rémunération est harmonisée directement avec notre stratégie, à l'aide de paramètres d'évaluation de la performance financiers et non financiers ainsi que des paramètres d'évaluation de la performance absolus et relatifs;
- les paiements établis selon divers scénarios sont examinés au moment d'établir les paramètres d'évaluation de la performance pour nos régimes d'intéressement;
- nous exigeons que nos hauts dirigeants détiennent une participation dans la Banque Scotia et que nos plus hauts dirigeants maintiennent leur participation pendant une certaine période après leur départ à la retraite.

Gestion du risque

- nous récupérerons des attributions ou celles-ci seront frappées de déchéance en cas de fraude, d'inconduite, de prise de risques inappropriés ou d'inexactitude importante dans nos résultats financiers;
- les décisions en matière de rémunération sont prises dans le respect de notre tolérance au risque, en tenant compte des ratios de fonds propres projetés;
- nous plafonnons les paiements effectués aux termes de nos régimes d'intéressement;
- nos régimes de titres de capitaux propres sont assujettis à des dispositions en matière de changement de contrôle qui prévoient deux événements déclencheurs, c'est-à-dire qu'il doit y avoir eu changement de contrôle et cessation d'emploi pour que l'acquisition d'attributions soit avancée;
- nous avons des exigences minimales concernant le report de la rémunération des employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque;
- la rémunération pour les fonctions de contrôle est liée à la performance globale de la banque et non à la performance du secteur d'activité qu'elles soutiennent;
- nous avons des outils et des processus qui nous permettent d'ajuster la rémunération en fonction du risque en cas d'inconduite;
- nous avons un comité d'examen de la rémunération, qui est soutenu par des comités locaux chargés d'examiner les comportements dans nos pays principaux et évalue les risques et les comportements de façon continue et détermine les ajustements devant être apportés à la rémunération au besoin.

Gouvernance de la rémunération solide et efficace

- notre conseil a le pouvoir discrétionnaire d'ajuster les attributions et paiements incitatifs en fonction de la performance et du risque;
- nous avons un comité des ressources humaines compétent, chevronné et indépendant qui a recours aux services d'un conseiller indépendant;
- notre comité des ressources humaines se réunit conjointement avec le comité d'évaluation des risques pour examiner tous les éléments clés de nos principaux régimes d'intéressement;
- il est tenu compte des analyses de la rémunération horizontales et verticales au moment d'établir la rémunération du président et chef de la direction pour l'exercice;
- les actionnaires ont la possibilité de se prononcer sur la rémunération de la haute direction et nous nous entretenons avec nos parties prenantes;
- un examen indépendant de nos programmes et pratiques de rémunération est effectué chaque année.

X CE QUE NOUS NE FAISONS PAS

- nous ne modifions pas le prix des options d'achat d'actions ni n'octroyons d'options d'achat d'actions à escompte;
- nous ne structurons pas notre programme de rémunération de la haute direction de façon à encourager une prise de risques excessifs;
- nous ne concluons pas d'entente individuelle en cas de changement de contrôle;
- nous ne nous comparons pas à des sociétés de taille beaucoup plus importante que la nôtre.

Aucune opération de couverture ni cession

- nous n'autorisons pas les hauts dirigeants à effectuer des opérations de couverture afin de réduire le risque lié à l'harmonisation associé à nos régimes de rémunération;
- nous n'autorisons pas les hauts dirigeants à céder, à nantir ou à transférer leurs attributions fondées sur des titres de capitaux propres.

Aucune garantie

- nous ne garantissons pas de niveau minimal d'acquisition aux termes de notre régime d'unités d'actions liées à la performance;
- nous ne concluons pas de contrats de travail assortis de garanties pluriannuelles.

Analyse de la rémunération

1. Stratégie

Nous nous engageons à produire un bénéfice solide, constant et prévisible pour nos actionnaires à moyen et à long termes. La banque a réalisé des progrès importants sur le plan de son programme stratégique à long terme tout en continuant de livrer des résultats solides en cours d'exercice et d'investir dans ses activités afin d'améliorer la croissance future. L'exercice 2020 a été un exercice pivot après les efforts déployés par la banque pour se repositionner. Ce programme a donné lieu à une empreinte mieux ciblée, à une plus grande uniformité des résultats et à un profil de risque amélioré.

Notre plan stratégique à long terme est de rapprocher la banque de son objectif d'être un *chef de file du secteur bancaire dans les Amériques* et il repose sur trois piliers, qui visent tous à produire des rendements supérieurs pour nos clients, employés et actionnaires. Les progrès importants réalisés dans chaque catégorie sont énumérés ci-après :

- **Priorité au client** : En faisant des clients notre priorité, nous les aidons à améliorer leur situation actuelle et future. La banque demeure résolue à créer des liens plus profonds et plus solides afin de mieux comprendre ses clients et de leur fournir un service exceptionnel qui répond à leurs besoins. Notre objectif est de faire en sorte qu'il soit facile de faire affaire avec nous. De plus, notre système interne Net Promoter System nous a permis d'évaluer avec exactitude les effets sur le niveau de satisfaction de la clientèle et de soutenir nos employés qui ont fourni un volume record de services par suite de la pandémie de COVID-19. Notre équipe a continué d'inaugurer de nouvelles fonctionnalités pour nos clients comme les virements électroniques pour les entreprises Interac et les opérations bancaires numériques simplifiées à l'aide de nouvelles ressources pour les personnes âgées, et ce, en dépit de la pandémie de COVID-19. De plus, la Banque Scotia s'est retrouvée en tête du classement de l'étude de J.D. Power sur la satisfaction envers les services bancaires en ligne au Canada effectuée en 2020 et a remporté le prix Innovation de l'année dans la catégorie Sécurité des services bancaires aux particuliers décerné par Retail Banker International.
- **Équipe gagnante** : Nous aspirons à devenir un milieu de travail de choix pour les diverses collectivités que nous servons, et la banque continue d'améliorer la profondeur et la diversité de son bassin de dirigeants. Par ailleurs, grâce à la forte participation de nos employés, nous avons obtenu un taux de réponse de 90 % dans le cadre de notre récent sondage sur la diversité effectué au Canada, comparativement à 63 % en 2019, et nous prévoyons effectuer ce sondage à l'échelle mondiale.
- **Chef de file dans les Amériques** : Notre banque repositionnée tire plus de 85 % de ses résultats de six principaux pays, soit le Canada, les États-Unis, le Mexique, le Pérou, le Chili et la Colombie et il reste énormément de place pour la croissance. La conjoncture des affaires continue de s'améliorer dans notre empreinte en Amérique latine, bien que nous ayons encore certains défis à relever qui sont attribuables au moment où la pandémie prendra fin et à l'effet inégal du retour à la normale. Nos perspectives aujourd'hui sont certainement plus positives et se sont améliorées et nous gardons confiance dans nos marchés et nos investissements. En parallèle, la banque s'est retirée de plusieurs secteurs d'activités et régions géographiques non essentiels. Ce repositionnement stratégique, qui est maintenant essentiellement terminé, a donné lieu à une empreinte mieux ciblée, à une plus grande uniformité des résultats et à un profil de risque amélioré.

Notre stratégie en matière de rémunération

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

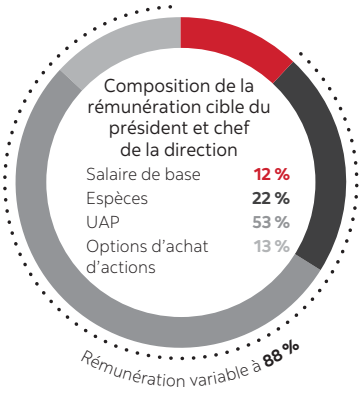
Notre programme de rémunération est construit autour de cinq objectifs :

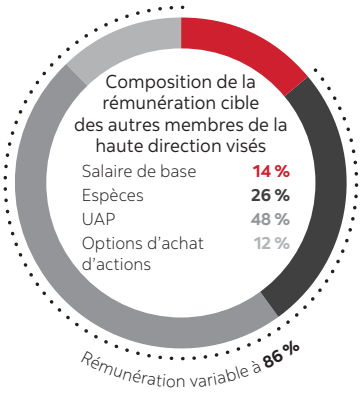
RENFORCER LA REDDITION DE COMPTES

en harmonisant étroitement la rémunération avec la performance individuelle et la performance de la banque

La majeure partie de la rémunération que nous versons à nos hauts dirigeants est constituée d'une rémunération variable liée à la performance à court, à moyen et à long termes et n'est pas garantie.

Nous établissons des fourchettes aux fins de la rémunération variable totale de sorte que la haute direction touche une rémunération plus élevée lorsque la performance est élevée et plus faible lorsque la performance est faible. La rémunération variable totale est établie en fonction de la performance de la banque (absolue et comparée à celle de notre groupe de comparaison). Le coefficient de performance de chaque haut dirigeant détermine le montant de la rémunération variable totale versée à chaque haut dirigeant et est une combinaison du coefficient de performance opérationnelle et d'un coefficient de performance individuelle.





Composition de la rémunération

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

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

Rémunération différée à risque

Une proportion d'au moins quatre-vingts pour cent (80 %) de la rémunération variable différée est entièrement à risque et directement calculée au moyen d'une formule ou à la discrétion du conseil aux fins de l'ajustement du coefficient de performance calculé.

SOUTENIR NOTRE STRATÉGIE

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

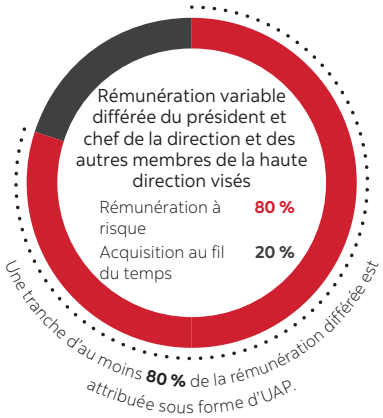
Nous harmonisons directement la rémunération de la haute direction avec notre stratégie en intégrant des indicateurs de performance clés à notre rémunération variable totale. Plusieurs de ces indicateurs sont précisément harmonisés avec nos priorités.

La performance absolue est évaluée en fonction des objectifs énoncés dans notre plan d'affaires. La performance relative est évaluée en fonction de la performance de notre groupe de comparaison.

Le RCP évalue l'efficacité avec laquelle nous réalisons des profits pour le compte de nos actionnaires et est inclus dans le calcul du coefficient de performance opérationnelle de la banque pour 2020 et du coefficient de performance aux fins des UAP pour inciter nos hauts dirigeants à se concentrer sur l'accroissement de la valeur pour les actionnaires à court, à moyen et à long termes.

À compter de 2021, le RCP ne sera plus inclus dans le coefficient de performance opérationnelle utilisé dans le cadre de l'établissement de la rémunération variable totale pour les hauts dirigeants, mais continuera d'être utilisé à titre de paramètre d'évaluation de la performance dans le cadre de notre régime d'UAP. Ce changement élimine le chevauchement du RCP dans les deux programmes d'intéressement annuel et à moyen terme. De plus, le BPA utilisé dans notre coefficient de performance opérationnelle sera remplacé par le BNAAO à titre de principale mesure d'évaluation de la rentabilité en 2021.

Le levier d'exploitation et le RCP ne sont pas des termes définis en vertu des principes comptables généralement reconnus (PCGR) et pourraient ne pas être comparables à des termes similaires utilisés par d'autres institutions financières (se reporter à la page 129).



Rémunération à risque : une tranche de 80 % de la rémunération variable différée est attribuée sous forme d'unités d'actions liées à la performance (UAP). La fourchette des facteurs de paiement des UAP varie de 0 % à 125 % et est calculée en fonction d'une formule décrite à la page 102 et soumise à l'approbation finale du conseil.

Acquisition au fil du temps : une tranche de 20 % de la rémunération variable différée est attribuée sous forme d'options d'achat d'actions.

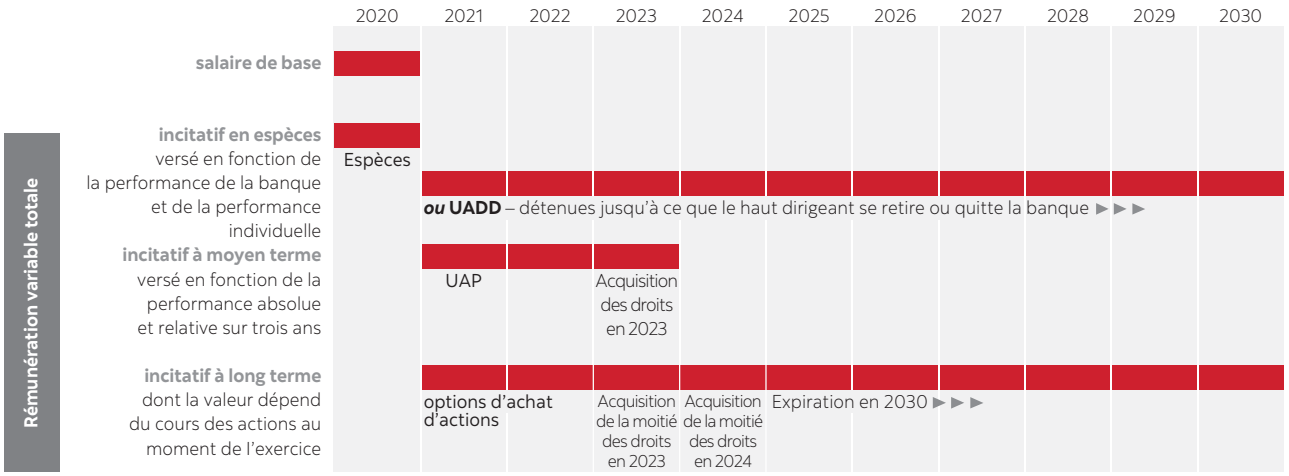
Indicateurs de performance clés	Comment ils sont utilisés dans nos régimes d'intéressement	Comment ils soutiennent notre stratégie
Paramètres financiers		
Rendement des capitaux propres	• Performance absolue	Accroissement de la valeur pour les actionnaires
Bénéfice par action (remplacé par le BNAAO en 2021)	• Performance absolue • Facteur d'ajustement en fonction de la performance relative utilisant la croissance du bénéfice par action	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en augmentant le bénéfice
Levier d'exploitation	• Performance absolue • Facteur d'ajustement en fonction de la performance relative	Réduction des coûts structurels en mesurant la différence entre la croissance des revenus et la croissance des charges
Revenus	• Facteur d'ajustement en fonction de la performance relative utilisant la croissance des revenus	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en créant de nouvelles entreprises par rapport à celles de nos groupes de comparaison et en stimulant leur croissance
Bénéfice net	• Facteur d'ajustement en fonction de la performance relative utilisant la croissance du bénéfice net	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en améliorant la croissance des profits par rapport à celle de nos groupes de comparaison
Rendement total pour les actionnaires	• Performance relative	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en mesurant le rendement de nos actions par rapport à celui de notre groupe de comparaison
Paramètres non financiers		
Clients	• Performance absolue et relative	Accent sur les clients en mesurant le taux de recommandation par les clients et la probabilité qu'ils recommandent nos services. Nous utilisons le *Net Promoter System* (NPS) pour mesurer le taux de recommandation par les clients et renforcer les efforts pour offrir une expérience client positive

METTRE L'ACCENT SUR LES RÉSULTATS À LONG TERME

en échelonnant la rémunération au fil du temps

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

La valeur ultime de nos attributions incitatives à long terme dépend de notre performance à long terme. La tranche la plus importante de la rémunération versée aux hauts dirigeants est fondée sur des titres de capitaux propres, dont les droits s'acquièrent et qui sont versés sur une période de trois à 10 ans. Les hauts dirigeants peuvent également choisir de différer une partie ou la totalité de la tranche en espèces de leur attribution au titre de la rémunération variable totale en recevant des unités d'actions à dividende différé (UADD), qu'ils doivent détenir jusqu'à ce qu'ils quittent la banque.



Exigences en matière d'actionnariat

Nous exigeons de nos hauts dirigeants qu'ils détiennent des titres de capitaux propres de la banque pour que leurs intérêts soient harmonisés avec ceux des actionnaires. Les exigences en matière d'actionnariat varient en fonction du niveau du poste qu'ils occupent, et nos plus hauts dirigeants doivent maintenir leur participation pendant un certain temps après qu'ils se sont retirés. Les hauts dirigeants nommés pour la première fois ont cinq ans pour satisfaire à leurs exigences initiales en matière d'actionnariat; lorsqu'ils sont promus à des fonctions supérieures, ils ont trois ans pour satisfaire à leurs nouvelles exigences supplémentaires. Les actions ordinaires, UADD en cours, UAP et titres détenus aux termes de notre Programme d'actionnariat des employés (PACTE) sont tous pris en compte aux fins du respect de ces exigences.

	Exigence en matière d'actionnariat
Chef de la direction	8x le salaire de base – les titres doivent être détenus pendant deux ans après que le haut dirigeant s'est retiré
Chefs de groupe	5x le salaire de base – les titres doivent être détenus pendant un an après que le haut dirigeant s'est retiré
Cochefs de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux	2x la rémunération en espèces totale (le salaire de base plus les incitatifs en espèces) – les titres doivent être détenus pendant un an après que le haut dirigeant s'est retiré
Vice-présidents à la direction et hauts dirigeants de Services bancaires et marchés mondiaux	3x le salaire de base
Vice-présidents principaux, vice-présidents et directeurs généraux	De 1x à 2x le salaire de base

ATTIRER ET GARDER À NOTRE SERVICE DES HAUTS DIRIGEANTS TALENTUEUX

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

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

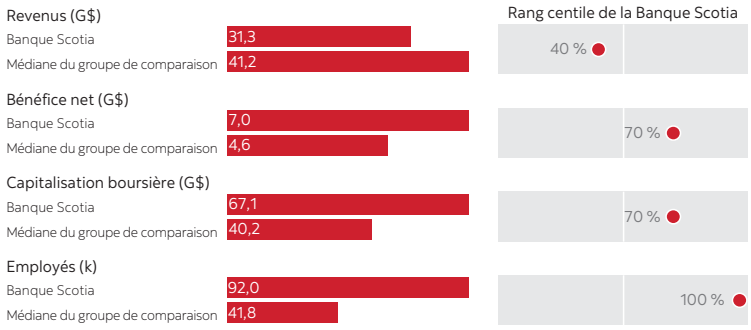
Notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération comprend huit des plus grandes institutions financières canadiennes, soit la Banque de Montréal, la Banque Canadienne Impériale de Commerce, la Banque Royale du Canada, la Banque TD, la Banque Nationale, Financière Manuvie, Financière Sun Life et Great-West Lifeco. Nous comparons la rémunération totale cible des hauts dirigeants à celle des hauts dirigeants de ces sociétés à l'aide de données fournies par Korn Ferry Hay Group (le Groupe Hay), cabinet de services-conseils externe. La comparaison est fondée sur les fonctions, et tient compte de l'étendue et de la complexité relative des fonctions par rapport à celles du groupe de comparaison ainsi que de l'évolution du dirigeant dans l'exercice de celles-ci, et porte notamment sur le salaire, les attributions incitatives, la rémunération totale et la composition de la rémunération. Cette information est examinée durant notre processus de prise de décisions sur la rémunération.

Notre groupe de comparaison aux fins de la performance, que nous utilisons pour évaluer la performance relative de notre régime d'intéressement à moyen terme, comprend les plus grandes banques canadiennes, soit la Banque de Montréal, la Banque Canadienne Impériale de Commerce, la Banque Royale du Canada, la Banque TD et la Banque Nationale. Le tableau ci-après comprend de l'information provenant de documents d'information publics à jour en date du 31 octobre 2020 pour les banques et du 30 septembre 2020 pour les sociétés d'assurance.

Groupes de comparaison

	Groupe de comparaison aux fins de la rémunération	Groupe de comparaison aux fins de la performance
Banque de Montréal	✓	✓
Banque Canadienne Impériale de Commerce	✓	✓
Banque Royale du Canada	✓	✓
Banque TD	✓	✓
Banque Nationale	✓	✓
Financière Manuvie	✓	
Financière Sun Life	✓	
Great-West Lifeco	✓	

Groupe de comparaison aux fins de la rémunération[1)]



1) Les revenus et le bénéfice net ne tiennent pas compte d'éléments non récurrents présentés par les institutions financières respectives.

ASSURER UNE GESTION PRUDENTE DU RISQUE LIÉ À LA RÉMUNÉRATION

en établissant un équilibre entre les risques et les récompenses dans notre structure de rémunération et en veillant à ce que nos programmes n'encouragent pas une prise de risques excessifs.

Nos programmes de rémunération suivent les Principes du CSF intitulés *Principles for Sound Compensation Practices* ainsi que leurs normes d'application et leurs indications complémentaires (les lignes directrices du CSF), qui ont été adoptées par notre principale autorité de réglementation, ainsi que d'autres directives réglementaires applicables. L'un des objectifs clés des lignes directrices du CSF est d'assurer que les programmes, politiques et pratiques de rémunération sont harmonisés avec une gestion du risque efficace afin d'améliorer la stabilité et la solidité du système financier international et de protéger contre une prise de risques excessifs.

Le tableau ci-après indique comment notre programme de rémunération et notre cadre de gouvernance sont harmonisés avec les éléments clés des lignes directrices du CSF, y compris la façon dont la gestion du risque est intégrée à notre processus de rémunération. Veuillez également vous reporter à la page 46 pour obtenir de l'information au sujet de notre cadre de gestion du risque, à la page 91 pour obtenir des renseignements supplémentaires au sujet de la surveillance du risque de rémunération et à la page 93 pour connaître nos politiques de rémunération clés.

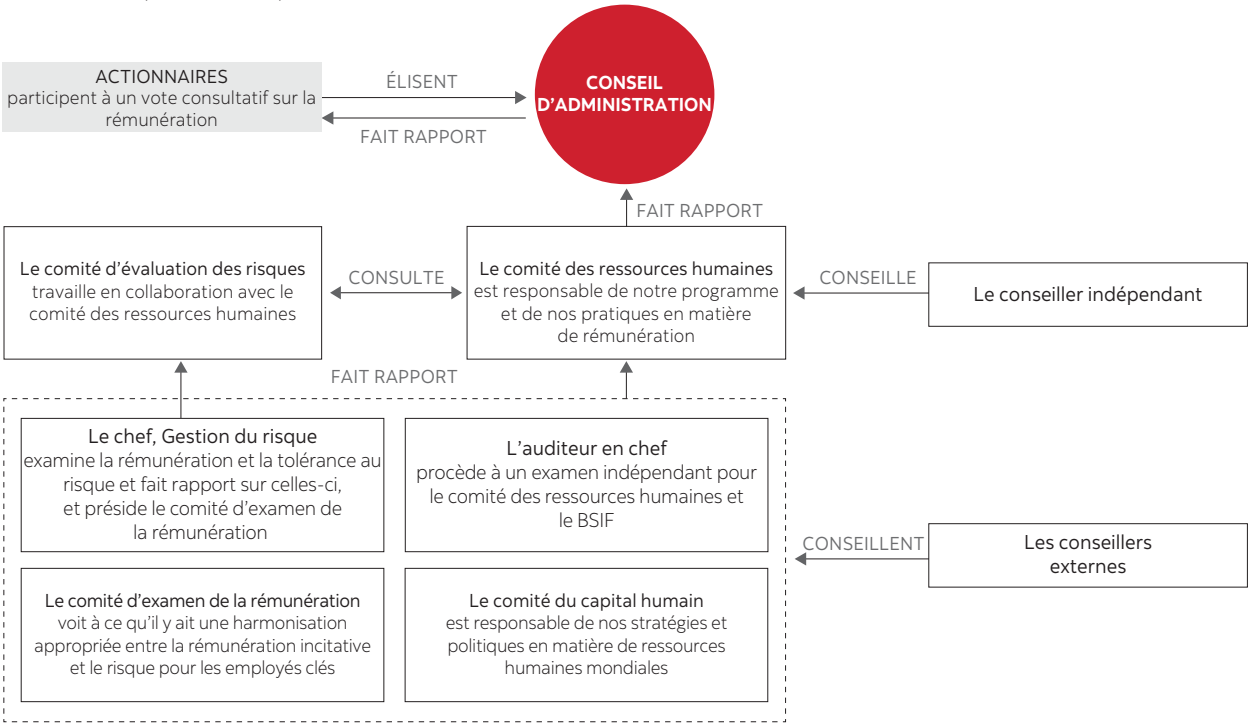
Lignes directrices du CSF	Harmonisation
Notre conseil veille à ce que notre programme de rémunération soit harmonisé avec nos autres pratiques qui équilibrent le risque et soutiennent une solide culture de gestion du risque	
Principe 1 Le conseil surveille la structure et les activités du programme de rémunération	▶ Notre comité des ressources humaines indépendant est responsable des programmes de rémunération de la banque. Il est constitué de membres qui possèdent une vaste expérience de la gouvernance et de la gestion du risque et il retient les services d'un conseiller indépendant relativement aux questions de rémunération. ▶ Le comité approuve et/ou recommande au conseil d'approuver des principes, politiques et programmes de rémunération, y compris les paiements totaux ou les modalités d'acquisition des droits aux termes des régimes d'intéressement importants, les octrois de titres de capitaux propres et la rémunération de nos employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque ainsi que l'apport d'ajustements appropriés au risque pour assurer que le montant global des incitatifs respecte notre tolérance au risque. ▶ Notre conseil jouit du pouvoir discrétionnaire d'ajuster les attributions au titre de la rémunération différée totale ou les sommes versées aux dirigeants, et il peut choisir de réduire la valeur de paiement des attributions d'UAP en fonction de son évaluation de la performance et des conséquences attribuables au risque au cours de la période d'évaluation de la performance, y compris la ramener à zéro.
Principe 2 Le conseil surveille et examine le programme de rémunération pour s'assurer qu'il fonctionne comme prévu	▶ Le comité des ressources humaines tient des réunions conjointes avec le comité d'évaluation des risques afin d'évaluer les risques associés à nos régimes de rémunération importants. ▶ Le chef, Gestion du risque tient les comités des ressources humaines et d'évaluation des risques au fait des incidents liés au risque et de la performance eu égard à notre tolérance au risque aux fins de la prise de décisions en matière de rémunération et procède notamment à une évaluation des questions liées au risque qui s'ajoutent aux mécanismes prévus dans nos régimes d'intéressement. ▶ Notre service de l'audit interne procède à un examen annuel de nos pratiques en matière de rémunération et de nos principaux régimes de rémunération aux fins de conformité avec les lignes directrices du CSF et fait rapport à ce sujet au comité.
Principe 3 Les employés des fonctions de contrôle sont rémunérés de façon indépendante des employés des secteurs d'activité qu'ils surveillent	▶ Les employés des fonctions de contrôle relèvent directement des fonctions pour éviter les conflits et assurer que l'information est transmise à l'échelon supérieur. ▶ La direction des fonctions de contrôle a la responsabilité quotidienne de ses employés, dont elle doit rendre compte ultimement, notamment les décisions en matière d'embauche, les évaluations de performance et la rémunération. ▶ La rémunération des employés des fonctions de contrôle et de gérance (comme la gestion du risque, les affaires juridiques, la conformité, la finance, l'audit interne, la lutte contre le blanchiment d'argent et les ressources humaines) est liée à la performance globale de la banque et non à la performance des secteurs d'activité qu'ils soutiennent. Ces employés participent au programme global de la banque et ne sont inclus dans aucun des programmes d'intéressement offerts par le secteur d'activité qu'ils soutiennent.
Notre programme de rémunération tient compte des risques que les employés prennent pour le compte de la banque, notamment les risques futurs et les conséquences qui en résultent	
Principe 4 La rémunération est ajustée pour tous les types de risques	▶ Nous gérons le risque en nous assurant que les objectifs liés à la performance – pour la banque dans son ensemble, par secteur d'activité, par pays et par personne – peuvent être atteints dans le respect de la tolérance au risque de la banque. Les objectifs individuels sont harmonisés avec le degré de risque prévu dans le mandat de chaque haut dirigeant, qui fait état de leurs responsabilités en matière de risque et de conformité. Notre politique de récupération permet à la banque de réduire ou d'annuler la rémunération incitative qui a déjà été attribuée ou octroyée, y compris les incitatifs variables, s'il y a lieu. ▶ Pour s'assurer que les ajustements en matière de risque apportés aux régimes d'intéressement sont appropriés, le chef, Gestion du risque présente une évaluation des éléments liés au risque aux comités des ressources humaines et d'évaluation du risque. Les évaluations du risque tiennent compte de paramètres clés comme le crédit, le marché, la liquidité, le capital, ainsi que les risques opérationnels et stratégiques, pour l'ensemble de la banque et pour chaque secteur d'activité. Un tableau de bord des risques, qui tient compte de critères tant qualitatifs que quantitatifs, permet de procéder à un examen systématique des éléments liés au risque dans les régimes de rémunération. Ce tableau de bord est lié à notre cadre de tolérance au risque, à notre tolérance au risque de crédit et à notre cadre de gestion du risque d'entreprise. ▶ L'adhésion à nos valeurs d'entreprise, à notre code d'éthique ainsi qu'à nos politiques en matière de risque et de conformité est un élément clé aux fins de l'attribution de la rémunération. Nous disposons des outils et des processus nécessaires pour mesurer le lien entre la rémunération, le risque et le comportement. Pour ce qui est des employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque, le comité d'examen de la rémunération examine toute question importante qui relève du code de déontologie pour s'assurer d'une harmonisation appropriée de la rémunération incitative avec le risque, y compris le risque d'inconduite qui peut nuire à la banque, à nos clients et à nos autres parties prenantes.

Lignes directrices du CSF	Harmonisation
Principe 5 La rémunération est symétrique avec la performance et les conséquences qui découlent du risque	► La rémunération est liée à la performance et aux conséquences qui découlent du risque, et nous mettons fortement l'accent sur la rémunération incitative variable, spécialement pour les hauts dirigeants de la banque. Nos plus hauts dirigeants se concentrent sur les intérêts et la performance de la banque dans son ensemble. Notre programme de rémunération prévoit un salaire qui varie en fonction de la performance et des conséquences du risque pour la banque ainsi que de la performance individuelle. Une fois que nos objectifs : • sont atteints, nous pouvons nous attendre à ce que nos employés touchent une rémunération dans l'ensemble équivalente à celle qui est versée sur le marché; • sont dépassés, nous pouvons nous attendre à ce que nos employés touchent une rémunération supérieure à celle qui est versée sur le marché; • ne sont pas atteints, nous pouvons nous attendre à ce que nos employés touchent une rémunération inférieure à celle qui est versée sur le marché. ► Le paiement final d'UAP est assujetti à l'atteinte d'un RCP et d'un RTPA particuliers et peut varier de 0 % à 125 % de l'attribution initiale. Il n'existe aucun niveau d'acquisition garanti minimum, et les droits afférents à nos UAP ne s'acquièrent qu'avec l'approbation du conseil. Le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster le coefficient de performance à la hausse ou à la baisse lorsque le coefficient calculé ne reflète pas la performance globale de la banque ou tout autre élément pertinent, compte tenu des événements et des circonstances importants (comme une baisse importante de la performance financière, l'omission de gérer un risque important ou des événements indépendants de la volonté de la direction, etc.), y compris ramener des paiements à zéro. ► Dans le cadre de l'évaluation du risque, le chef, Gestion du risque, procède à des évaluations prudentes de la suffisance des fonds propres pour s'assurer que nous gérons de façon appropriée nos fonds propres afin de produire des rendements pour les actionnaires. Étant donné que chaque secteur d'activité se voit attribuer des fonds propres qui reflètent son capital économique, l'évaluation de la suffisance des fonds propres permet de nous assurer que nous disposons de suffisamment de fonds propres pour faire face aux risques actuels et futurs et atteindre nos objectifs stratégiques. Grâce à ces évaluations prudentes, les secteurs d'activité se voient attribuer un risque approprié à leurs activités et nous tenons compte de celles-ci au moment d'établir le montant global des incitatifs. Les risques potentiels qui touchent la vigueur des fonds propres comprennent le risque de concentration, le risque hors bilan, le risque de liquidité, les besoins en matière de fonds propres actuels et futurs et le profit économique. ► Les paiements incitatifs garantis sont déconseillés et les attributions incitatives garanties pluriannuelles ne sont pas autorisées. Des attributions uniques peuvent être effectuées en faveur de certains employés nouvellement embauchés pour les dédommager du fait qu'ils ont dû renoncer à une rémunération différée attribuée par un employeur antérieur. Ces attributions sont assujetties à des droits d'acquisition qui ne sont généralement pas plus favorables que la rémunération à laquelle il a été renoncé, à la condition que le dirigeant demeure au service de la banque pendant une période continue, au cours futur de nos actions et à notre politique de récupération.
Principe 6 Les paiements de rémunération varient en fonction de l'horizon temporel du risque	► La proportion des incitatifs à moyen et à long termes augmente généralement en fonction de l'horizon temporel et de l'importance du risque dont un employé est responsable : • une proportion d'au moins 40 % de la rémunération incitative des employés ayant une incidence importante sur l'exposition au risque est différée. Une proportion d'au moins 60 % de la rémunération incitative des dirigeants occupant un échelon élevé et de nos employés les mieux rémunérés est différée, sous réserve des pratiques locales sur le marché. • la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres est généralement différée pendant au moins trois ans et tout incitatif en espèces annuel reçu sous forme d'UADD est différé jusqu'au moment où l'employé quitte la banque, sous réserve de l'efficacité fiscale ou de toute autre restriction juridique dans des pays situés à l'extérieur du Canada. ► Nous exigeons que les hauts dirigeants détiennent des titres de capitaux propres de la Banque Scotia aux fins d'harmonisation de leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires. Les exigences en matière d'actionnariat varient selon l'échelon, et les hauts dirigeants doivent conserver leur participation pendant une certaine période après leur départ à la retraite.
Principe 7 La composition de la rémunération (espèces, titres de capitaux propres et autres) est conforme avec l'harmonisation avec le risque	► Notre programme de rémunération est conçu pour que les hauts dirigeants et les employés qui ont une influence sur l'exposition au risque de la banque respectent notre tolérance au risque. La rémunération variable totale est attribuée en fonction de la performance annuelle, à moyen et à long termes et reflète notre tolérance au risque. Une part importante de la rémunération incitative est livrée sous forme d'incitatifs à moyen et à long termes, qui sont plafonnés au besoin pour éviter une prise de risques excessifs. De plus, toute rémunération incitative est assujettie à notre politique de récupération. ► Notre politique anticouverture interdit aux employés de recourir à des stratégies de couverture ou à une assurance rémunération pour contourner les effets de l'harmonisation avec le risque de nos programmes de rémunération, et les attributions incitatives ne peuvent être cédées.

2. Gouvernance de la rémunération

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

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



À PROPOS DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Le comité des ressources humaines est constitué de sept administrateurs indépendants et la durée moyenne d'occupation du poste des membres de ce comité est de 5,3 ans. Aucun de ses membres n'a été haut dirigeant de la Banque Scotia. M. Rovinescu s'est joint au comité des ressources humaines en date du 1er novembre 2020.

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

		Compétences et domaines d'expérience clés						
	Membre du comité depuis	Indépendant	Expérience en matière de rémunération de la haute direction	Expérience en matière de gouvernance	Expérience en matière de gestion du risque	Expérience en matière de gestion des ressources humaines	Expérience à titre de président/chef de la direction	Expérience dans d'autres postes de direction
Scott Thomson (président)	2018	•	•			•	•	•
Nora Aufreiter	2016	•	•	•		•		•
Guillermo Babatz	2017	•			•			•
Una Power	2016	•	•		•	•		•
Aaron Regent	2014	•	•	•	•	•	•	•
Indira Samarasekera	2009	•	•	•		•		•
Benita Warmbold	2018	•			•			•

Conseils indépendants

Le comité recourt aux services d'un conseiller indépendant compétent au sujet des questions de rémunération pour s'assurer de prendre des décisions équitables et équilibrées, qui reflètent une perspective plus large. Le comité prend ses décisions finales en tenant compte des conseils qu'il a reçus.

Le comité applique les politiques suivantes pour s'assurer que le conseiller dont il retient les services est et demeure indépendant :

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

Le comité a retenu les services de Frederic W. Cook & Co. Inc. (FWC) en qualité de conseiller indépendant de 2009 à mai 2019. En raison de la nature de ce mandat et conformément aux pratiques exemplaires en matière de gouvernance, le comité a mis sur pied un processus d'évaluation et d'appel d'offres formel aux fins du recrutement d'un conseiller indépendant. Après un examen attentif, il a retenu les services de Hugessen Consulting Inc. (Hugessen) à titre de nouveau consultant indépendant en 2019. Également cette année-là, il a retenu les services de Semler Brossy Consulting Group, LLC (Semler Brossy) chargé de collaborer avec Hugessen afin de fournir une perspective américaine plus générale sur les pratiques en matière de rémunération de la haute direction et les questions de gouvernance de la rémunération connexes.

Le tableau ci-après indique la rémunération versée à FWC, à Hugessen et à Semler Brossy respectivement au cours des deux derniers exercices pour les services suivants :

- un examen des pratiques de rémunération de la haute direction et de la structure du programme de rémunération;
- une analyse de la rémunération versée aux présidents et chefs de la direction des banques concurrentes;
- une analyse des tendances dans la rémunération de la haute direction, la réglementation et les pratiques exemplaires en matière de gouvernance, y compris le contexte entourant la pandémie de COVID-19;
- un aperçu des niveaux et de la composition appropriés de la rémunération totale, compte tenu des pratiques et de la performance de la concurrence;
- un examen préalable des documents relatifs aux réunions afin de déterminer les autres questions dont le comité doit tenir compte lors de son évaluation des changements proposés à l'égard de notre programme de rémunération et de la structure des régimes;
- la participation, en personne ou par téléphone, à toutes les réunions du comité.

	2020		2019	
	Honoraires liés à la rémunération de la haute direction	Autres honoraires	Honoraires liés à la rémunération de la haute direction	Autres honoraires
Frederic W. Cook & Co., Inc.	–	–	72 408 $	–
Hugessen Consulting Inc.	281 663 $	–	200 063 $	–
Semler Brossy Consulting Group, LLC	14 618 $	–	25 108 $	–

La rémunération de Hugessen pour 2019 reflète les activités de ce nouveau conseiller relativement à l'accueil des nouveaux employés et à d'autres demandes formulées par les comités. FWC, Hugessen et Semler Brossy ont confirmé que ces honoraires sont négligeables par rapport à leurs revenus totaux. Par conséquent, ils n'ont aucune incidence sur leur indépendance. Aucune d'entre elles n'a fourni d'autres services au comité ou au conseil au cours de l'un et l'autre de ces exercices.

SURVEILLANCE DU RISQUE DE RÉMUNÉRATION

La surveillance du risque de rémunération est une composante importante de notre cadre de gestion du risque. Le comité des ressources humaines surveille le risque de rémunération à l'aide d'une structure organisationnelle efficace, d'une surveillance de la gestion appropriée, de politiques exhaustives, de son pouvoir discrétionnaire et d'un examen indépendant effectué par l'Audit interne.

Structure organisationnelle

Nous établissons la rémunération pour les fonctions de contrôle et de gérance (finance, gestion du risque, audit interne, conformité et lutte contre le blanchiment d'argent, affaires juridiques et ressources humaines) en fonction de la performance globale de la banque plutôt que de la performance des secteurs d'activité qu'elles soutiennent.

Les chefs des fonctions de contrôle (finance, gestion du risque, audit interne, conformité et lutte contre le blanchiment d'argent) gèrent leurs groupes de façon indépendante des secteurs d'activité qu'ils soutiennent et c'est à eux qu'il revient de donner l'approbation finale en matière d'embauche, de rémunération et d'évaluation de la performance pour les postes clés.

Surveillance de la direction

Comité d'examen de la rémunération

Le comité d'examen de la rémunération repère les employés clés qui pourraient avoir une incidence importante sur l'exposition au risque et veille à ce qu'il y ait une harmonisation appropriée entre leur rémunération incitative et le risque. Les employés clés comprennent les hauts dirigeants et les autres employés qui établissent des politiques ayant une incidence importante sur le risque de la banque ou gèrent des entreprises, des pays ou des régions importants.

Ce comité examine également la rémunération de tout employé impliqué dans un incident important, notamment un incident déontologique. Le comité d'examen de la rémunération est présidé par le chef, Gestion du risque, qui tient le comité des ressources humaines au courant des activités du comité, y compris toutes les mesures et décisions prises concernant l'ajustement de la rémunération individuelle. Des pratiques de vente inappropriées, une surveillance insuffisante, un mauvais exemple de la direction, des incidents qui créent un risque de réputation pour la banque et un comportement incompatible avec notre Code de déontologie pourraient figurer parmi les incidents liés au comportement et les risques importants examinés par le comité d'examen de la rémunération.

Pour soutenir le processus du comité d'examen de la rémunération, la banque a créé des comités locaux responsables du comportement dans certains pays et régions, dont la structure reflète celle du comité d'examen de la rémunération de la banque. Ces comités locaux participent au processus de repérage des employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque et des cas possibles de mauvaise conduite ou d'exposition à un risque, s'il y a lieu.

Le comité d'examen de la rémunération est constitué des chefs des fonctions de contrôle et de gérance mondiales suivants, ainsi que du chef de la Rétribution globale :

- le chef de groupe et chef de la gestion du risque (président);
- la chef de groupe et chef des ressources humaines;
- le chef de groupe et chef des affaires financières;
- le vice-président à la direction et directeur, Affaires juridiques;
- la vice-présidente à la direction et chef, Conformité;
- le vice-président à la direction et auditeur en chef;
- le premier vice-président, Rétribution globale.

Comité du capital humain

Le comité du capital humain est un comité de gestion qui doit rendre compte à l'ensemble de l'entreprise de l'orientation stratégique, de l'établissement des priorités et des progrès effectués dans le cadre de notre stratégie en matière de ressources humaines mondiale. Son mandat consiste à approuver les stratégies, politiques et programmes relatifs au leadership, à la rémunération ainsi qu'aux régimes et aux prestations de retraite.

Le comité du capital humain est constitué du président et chef de la direction et de membres de son équipe de haute direction :

- le chef de groupe et chef des affaires financières;
- le chef de la direction et chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux;
- le président et chef de groupe, Services aux entreprises et Services bancaires d'investissement;
- le chef de groupe, Opérations internationales et Transformation numérique;
- le chef de groupe, Réseau canadien;
- le chef de groupe, Gestion de patrimoine mondiale;
- la chef de groupe et chef des ressources humaines;
- le chef de groupe et chef, Technologie et exploitation;
- le chef de groupe et chef, Gestion du risque;
- le vice-président à la direction et directeur, Affaires juridiques;
- la vice-présidente à la direction et chef, Conformité.

Pouvoir discrétionnaire

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

Les régimes d'intéressement prévoient un ajustement du risque si le conseil estime qu'un risque excessif a été pris pour l'atteinte des résultats de l'exercice. Le chef, Gestion du risque fait rapport sur cette question directement au comité d'évaluation des risques ainsi qu'au comité des ressources humaines lors de leur réunion conjointe.

À la fin de l'exercice, le chef, Gestion du risque effectue également une évaluation de la performance des trois derniers exercices afin de déterminer si des incidents importants justifient l'ajustement du risque aux fins du paiement au titre des UAP.

Le conseil peut également user de son pouvoir discrétionnaire pour :

- réduire ou omettre d'effectuer un paiement aux termes des régimes d'intéressement importants si nos résultats sont sensiblement inférieurs aux attentes;
- ne pas octroyer d'attributions incitatives à moyen et à long termes ou ne pas en octroyer à des personnes en particulier;
- réduire la valeur de paiement d'UAP déjà attribuées (y compris la ramener à zéro).

Examen indépendant

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

- une évaluation du caractère approprié des régimes et programmes de rémunération importants qui incluent les employés pouvant avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de la banque par rapport à nos objectifs organisationnels, à notre profil de risque ainsi qu'aux lignes directrices du CSF;
- une évaluation du caractère approprié des paiements par rapport au risque;
- la rémunération des employés clés qui pourraient avoir une incidence importante sur l'exposition au risque au moyen d'activités ou de politiques, ou qui gèrent des entreprises, des pays ou des régions importants.

L'auditeur en chef présente un examen annuel aux comités des ressources humaines et d'évaluation des risques afin de confirmer que la Banque Scotia est en conformité avec les lignes directrices du CSF à tous égards importants.

POLITIQUES CLÉS

Politique en matière de rémunération

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

Couverture et cession

Il est interdit aux employés, aux dirigeants et aux administrateurs de réaliser des ventes à découvert ou d'utiliser des options d'achat ou de vente sur les titres de la Banque Scotia aux termes de nos programmes de conformité. Pour être admissibles à recevoir des attributions fondées sur des titres de capitaux propres, les hauts dirigeants sont tenus de déclarer qu'ils n'utiliseront pas des stratégies de couverture personnelles ou une assurance liée à la rémunération afin d'atténuer les effets de l'harmonisation avec le risque qui est intégrée à nos programmes de rémunération incitatifs. Les employés ne peuvent céder ou transférer des attributions fondées sur des titres de capitaux propres et d'autres droits qu'ils détiennent aux termes de nos programmes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres, sauf si la loi l'exige.

Opérations d'initiés

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

Récupérations et déchéance

En cas d'inexactitude importante dans nos résultats financiers, de prise de risques inappropriés, de fraude, de faute lourde, de non-respect des règles en matière de conformité ou de notre Code d'éthique ou de comportements inappropriés ayant entraîné des pertes, des amendes ou des pénalités importantes, les attributions incitatives en cours des hauts dirigeants seront frappées de déchéance et/ou ceux-ci seront tenus de rembourser la rémunération déjà versée.

Les sommes suivantes peuvent être récupérées :

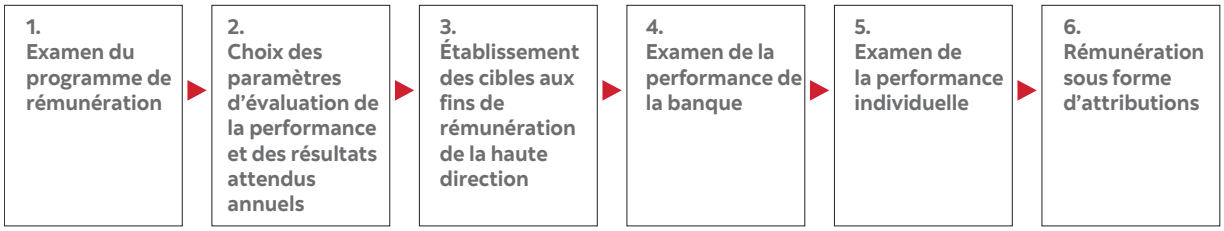
- les primes, commissions ou paiements en espèces reçus aux termes de nos régimes de rémunération différée;
- la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, y compris les UAP, options d'achat d'actions et UADD en cours.

3. Processus de prise de décisions

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

Nous prenons toutes les décisions en matière de rémunération et de structure des programmes de rémunération dans le contexte de notre tolérance au risque.

Le chef, Gestion du risque fait rapport régulièrement au comité d'évaluation des risques et lui fait part de ses préoccupations. Ces rapports forment la base des ajustements apportés au montant global de nos incitatifs.



1. Examen du programme de rémunération

La direction :

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

Le comité des ressources humaines examine les recommandations conjointement avec le comité d'évaluation des risques ainsi que son conseiller indépendant, pour les soumettre ensuite à l'approbation du conseil.

2. Choix des paramètres d'évaluation de la performance et des résultats attendus annuels

La direction détermine les paramètres d'évaluation de la performance de la banque et les pondérations relatives aux régimes d'intéressement et fixe des objectifs pour la banque dans l'ensemble, chaque secteur d'activité et chaque pays. Ce processus consiste notamment à mettre à l'essai divers scénarios afin de comprendre la performance dans différentes situations, pour s'assurer que les paramètres d'évaluation de la performance et les objectifs soutiennent une stratégie et reflètent la tolérance au risque de la banque (notamment les risques de crédit, de marché, d'exploitation, de réputation et de comportement). Les cibles de performance et fourchettes de paiement sont établies en vue d'équilibrer les risques et récompenses afin d'assurer un niveau approprié de risque de fluctuation à la hausse et à la baisse et de refléter la performance et les résultats atteints tout en dissuadant une prise de risques excessifs.

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

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

3. Établissement de cibles aux fins de rémunération de la haute direction

La direction établit la rémunération cible et elle recommande une rémunération variable cible pour l'équipe de haute direction après avoir examiné les données sur la rémunération comparable fournies par des consultants externes. La rémunération cible est établie en fonction du marché et ajustée en fonction de l'étendue du rôle et des responsabilités de chaque haut dirigeant pour qu'elle soit appropriée. La rémunération réelle de chaque haut dirigeant est harmonisée avec sa performance et reflète l'atteinte de ses objectifs stratégiques.

Le comité des ressources humaines :

- examine la rémunération totale cible pour l'équipe de haute direction par rapport à celle de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération;
- examine plus particulièrement la rémunération des employés clés qui ont conclu des ententes de rémunération importantes ou sont assujettis à des exigences réglementaires locales concernant la rémunération;
- établit la rémunération totale cible du président et chef de la direction en tenant compte des conseils de son conseiller indépendant.

4. Examen de la performance de la banque

La direction :

- évalue la performance par rapport aux paramètres d'évaluation de la performance de la banque afin d'élaborer un coefficient de performance opérationnelle à l'égard des régimes d'intéressement ainsi que le coefficient de performance pour les paiements au titre d'attributions d'UAP;
- évalue notre performance par rapport à celle des banques qui font partie de notre groupe de comparaison aux fins de la performance ainsi que la question de savoir si le coefficient doit être ajusté en fonction de la performance financière relative;
- procède à des évaluations en examinant les sommes cumulées dans les régimes d'intéressement afin de déterminer la façon appropriée d'utiliser les fonds propres et de déterminer si le montant global des incitatifs devrait être ajusté compte tenu du risque de concentration, du risque lié à des éléments non inscrits à l'état de la situation financière, du risque de liquidité ou de tout autre risque potentiel;
- formule des recommandations au comité des ressources humaines.

Le comité des ressources humaines :

- examine les recommandations de la direction en collaboration avec le comité d'évaluation des risques;
- tient compte de la performance financière et non financière globale de la banque pour exercer un jugement éclairé dans le cadre de la prise de décisions finales concernant la rémunération incitative;
- peut apporter des ajustements en fonction du risque à la recommandation du chef, Gestion du risque;
- recommande, pour approbation par le conseil, le coefficient de performance opérationnelle relatif aux régimes d'intéressement ainsi que le coefficient de performance pour les paiements au titre d'attributions d'UAP.

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

5. Examen de la performance individuelle

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

- il évalue la performance des hauts dirigeants par rapport à leurs résultats attendus annuels et leur style de leadership, leur potentiel de leadership et leur performance soutenue et tient également compte de leur date d'entrée en fonctions;
- il recommande leur salaire ainsi que leur rémunération variable totale en tenant compte de la performance, du style et du potentiel de leadership et de la position sur le marché;
- il recommande leur rémunération pour l'exercice au comité des ressources humaines.

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

- la performance globale;
- la mise en œuvre des stratégies du président et chef de la direction visant à accroître la valeur pour les actionnaires;
- l'atteinte de ses résultats attendus annuels.

6. Rémunération sous forme d'attributions

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

Le comité des ressources humaines examine les recommandations relatives aux personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction, aux vice-présidents à la direction, aux chefs des autres fonctions de contrôle et aux employés du Royaume-Uni et d'Irlande qui sont régis par les Orientations sur les politiques de rémunération saines de l'Autorité bancaire européenne (ABE) et d'autres exigences réglementaires locales portant sur la rémunération, et y met la dernière main. Le conseil examine les recommandations et approuve les décisions concernant la rémunération de la haute direction.

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

Le conseiller indépendant du comité prépare des analyses détaillées aux fins d'examen par le comité lorsqu'il prend ses décisions au sujet de la rémunération du président et chef de la direction, notamment les suivantes :

Analyse comparative horizontale :

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

Analyses de la rémunération verticales :

- une comparaison, à l'aide d'un ratio de rémunération, de la rémunération du président et chef de la direction par rapport au revenu familial canadien médian et au salaire moyen de nos employés. Le revenu familial médian utilisé aux fins de cette analyse est de 90 289 $ selon les données les plus récentes publiées en 2018 par Statistique Canada, qui a été ajusté par le taux courant de l'indice des prix à la consommation moyen publié par la Banque du Canada pour 2019 et 2020;
- la rémunération du président et chef de la direction par rapport au bénéfice net de la banque.

Une fois ces examens effectués, le comité soumet la rémunération du président et chef de la direction à l'approbation du conseil. Se reporter à la page 108 pour obtenir des détails au sujet de la rémunération versée à M. Porter en 2020.

4. Éléments du programme

Le programme de rémunération de la haute direction à l'intention des membres de la haute direction visés comprend une rémunération directe (salaire de base et rémunération variable totale) et une rémunération indirecte (prestations de retraite, avantages sociaux et avantages indirects).

	Composante	But	Forme	Période d'évaluation de la performance	Profil de rémunération à risque
Rémunération directe					
Fixe	Salaire de base	Rémunère les hauts dirigeants qui se sont acquittés de leurs responsabilités quotidiennes, y compris leurs compétences en matière de leadership et de direction	Espèces	Évaluation continuelle	Sans risque
Variable	Rémunération variable totale	Récompense les hauts dirigeants qui atteignent les objectifs annuels de la banque (financiers et non financiers) et leurs résultats attendus stratégiques individuels	Une partie de l'attribution est versée en : espèces *ou* UADD qui sont rachetées en espèces au moment où le haut dirigeant quitte la banque	Un an	Risque modéré
		Une partie de la rémunération variable totale est attribuée aux termes des régimes de rémunération différée de la banque et récompense les hauts dirigeants qui ont créé une valeur soutenue pour les actionnaires sur une période variant de trois à 10 ans et atteint certains objectifs de performance de la banque	Pour satisfaire aux exigences en matière de report de la rémunération, une partie de l'attribution est versée en : UAP – rémunération incitative à moyen terme *et* options d'achat d'actions – rémunération incitative à long terme	Trois ans Jusqu'à 10 ans	Risque important Risque important
Rémunération indirecte					
	Prestations de retraite	Fournissent une source importante de revenu de retraite	Régime à prestations déterminées (participation contributive ou non contributive) Régime à cotisations déterminées (participation contributive ou non contributive) Régime de retraite complémentaire (non agréé et non capitalisé, à l'intention de certains hauts dirigeants)	Évaluation continuelle	Sans risque
	Avantages sociaux	Contribuent à la santé et au bien-être des employés Les hauts dirigeants bénéficient des avantages sociaux selon les mêmes modalités que les autres employés Varient en fonction du niveau et du marché local	Assurance vie collective, assurance en cas de décès ou de mutilation par accident, assurance invalidité et assurance santé et dentaire complémentaire Programme d'actionnariat des employés (la Banque Scotia verse une cotisation supplémentaire correspondant à 60 % de la cotisation du salarié, jusqu'à concurrence d'un certain plafond)	Évaluation continuelle	Sans risque
	Avantages indirects	Fournissent des avantages concurrentiels Varient en fonction du niveau	Allocation fixe annuelle versée trimestriellement (avantage imposable)	Évaluation continuelle	Sans risque

À PROPOS DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE TOTALE

But	Récompenser la performance de manière à soutenir notre plan stratégique à court, à moyen et à long termes
Qui participe	Les membres de la haute direction visés
Comment nous établissons les attributions	Le montant de l'attribution au titre de la rémunération variable totale dépend de la cible incitative du haut dirigeant et de son coefficient de performance. Le coefficient de performance de chaque haut dirigeant est une combinaison du coefficient de performance opérationnelle et de son coefficient de performance individuelle. Le ratio entre la performance opérationnelle de l'ensemble de la banque et la performance par rapport aux résultats attendus stratégiques individuels est de 50:50 pour le président et chef de la direction et de 30:70 pour les autres membres de la haute direction visés. La performance de chaque haut dirigeant est évaluée à l'aide d'une grille de trois par trois ou neuf boîtes des « résultats atteints » par rapport aux résultats attendus stratégiques établis au début de l'exercice (qui englobent les objectifs financiers du secteur d'activité ou du pays pour les chefs de secteurs d'activité et de pays) et la « façon dont les résultats ont été atteints » d'après le leadership démontré durant l'exercice. Chaque boîte de la grille de neuf boîtes fait état d'une fourchette de coefficients de performance individuelle restreinte par rapport à la fourchette complète de 0 à 150, à l'intérieur de laquelle le coefficient de performance individuelle du haut dirigeant pour l'exercice est établi. L'utilisation de la grille de neuf boîtes permet d'assurer une constance entre les évaluations de performance et de les calibrer, ainsi que de déterminer le coefficient de performance de chaque haut dirigeant par rapport à celui de ses pairs.
Comment nous finançons les attributions	Le montant global de la rémunération variable totale est financé par notre coefficient de performance opérationnelle. Il est plafonné et ne peut être dépassé. Le coefficient de performance opérationnelle est calculé à l'aide des mêmes paramètres financiers et non financiers que ceux que nous utilisons pour évaluer le rendement de la banque : • la performance absolue est évaluée en fonction des objectifs énoncés dans notre plan d'affaires; • la performance relative est évaluée en fonction de la performance de nos groupes de comparaison. Le coefficient de performance opérationnelle est plafonné à 150, sauf dans le cas du président et chef de la direction pour qui ce facteur est plafonné à 125 aux fins d'harmonisation de la rémunération potentielle du président et chef de la direction avec celle du marché (se reporter à la page 108).
Forme d'attribution	Une partie de l'attribution est versée en espèces *ou* sous forme d'UADD qui sont rachetées en espèces lorsque le haut dirigeant quitte la banque. Pour satisfaire aux exigences en matière de report de la rémunération, le reste de l'attribution est versé sous forme d'UAP *et* d'options d'achat d'actions.
Déchéance et récupérations	Possibilité de déchéance ou de récupération dans certaines situations

Comment nous établissons l'attribution

Rémunération variable totale cible ($)	x	**Coefficient de performance** minimum : 0 maximum : 150	=	**Attribution au titre de la rémunération variable totale**
Fixée au début de l'exercice		Varie en fonction du niveau du poste occupé, du marché local et des fonctions exercées Une combinaison du coefficient de performance opérationnelle et d'un coefficient de performance individuelle (le ratio étant de 50:50 pour le président et chef de la direction et de 30:70 pour les autres membres de la haute direction visés) fondé sur la performance du haut dirigeant par rapport aux objectifs stratégiques établis au début de l'exercice		Détermine l'attribution au titre de la rémunération variable totale de chaque haut dirigeant

Comment nous finançons les attributions

Calcul du coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque

Nous calculons le coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque en trois étapes.

1. Évaluation de la performance en fonction de paramètres d'entreprise

Premièrement, nous calculons un coefficient de performance préliminaire fondé sur la performance évaluée en fonction de quatre paramètres d'évaluation de la performance de la banque.

Bénéfice par action	+	Rendement des capitaux propres	+	Levier d'exploitation	+	Clients	=	Coefficient de performance opérationnelle fondé sur quatre principaux paramètres
pondération : 40 %		pondération : 20 %		pondération : 20 %		pondération : 20 %		

Priorité stratégique
Accroître la valeur pour les actionnaires en augmentant le rendement

Pourquoi c'est important
Mesure notre rentabilité en fonction de l'augmentation du bénéfice net généré pour les actionnaires

Priorité stratégique
Accroître la valeur pour les actionnaires

Pourquoi c'est important
Mesure l'efficience avec laquelle nous réalisons des profits pour le compte des actionnaires

Priorité stratégique
Réduire les coûts structurels

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

Priorité stratégique
Accent sur le client

Pourquoi c'est important
Mesure le taux de recommandation par les clients et la probabilité qu'ils recommandent nos services et renforce les efforts pour offrir une expérience client positive

2. Ajustement en fonction de la performance relative

Puis, nous ajustons le coefficient à la hausse ou à la baisse en fonction de notre performance par rapport à celle de nos pairs.

+/-	Performance relative minimum : -10 maximum : +10	=	Coefficient de performance opérationnelle ajusté

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

Pourquoi c'est important
Le comité ajuste la performance relative en tenant compte en premier lieu de notre performance évaluée en fonction de paramètres financiers clés publiés par nos groupes de comparaison, dont la croissance du bénéfice net, la croissance du bénéfice par action, la croissance des revenus et le levier d'exploitation, ainsi que de la prise d'autres mesures stratégiques par rapport à nos groupes de comparaison. L'incidence de la performance relative est limitée à +/- 10 %.

3. Ajustements finaux apportés par le conseil

Finalement, le comité des ressources humaines procède à une évaluation du risque conjointement avec le comité d'évaluation des risques et le chef, Gestion du risque ainsi que du caractère approprié du coefficient de performance opérationnelle. Les ajustements du risque doivent servir uniquement à réduire le coefficient. Par conséquent, ils n'augmentent pas le montant global des incitatifs ni les attributions individuelles.

– **Ajustement du risque** = **Coefficient de performance opérationnelle**

minimum : 0
maximum : 150

Le conseil réduit le coefficient s'il estime qu'un risque excessif a été pris pour atteindre les résultats de l'exercice

Le conseil a également le pouvoir discrétionnaire d'ajuster le coefficient, y compris de le ramener à zéro (aucun paiement) si nous réalisons des résultats qui sont sensiblement inférieurs aux attentes

Report volontaire d'attributions en espèces annuelles – recevoir des UADD au lieu d'une somme en espèces

Les vice-présidents principaux et les personnes qui occupent un poste supérieur peuvent différer une partie ou la totalité de leurs attributions en espèces annuelles en choisissant de recevoir des UADD, ce qui constitue un moyen supplémentaire d'harmoniser leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires. Les hauts dirigeants doivent détenir leurs UADD jusqu'à ce qu'ils quittent la banque.

Comment cela fonctionne-t-il :

- Les hauts dirigeants qui veulent recevoir leur attribution incitative en espèces annuelle sous forme d'UADD doivent prendre cette décision avant le début de l'exercice.
- Une fois que l'attribution incitative en espèces annuelle est établie à la fin de l'exercice, nous convertissons l'attribution en UADD à l'aide du cours de nos actions ordinaires à la TSX le premier jour de bourse de l'exercice. Cela signifie que le haut dirigeant s'expose à une hausse ou à une baisse de ses titres, selon le rendement de nos actions au cours de l'exercice.
- Les UADD confèrent des équivalents de dividendes qui correspondent aux dividendes versés sur nos actions ordinaires.
- Les hauts dirigeants doivent faire racheter les UADD d'ici la fin de l'année civile qui suit l'année durant laquelle ils quittent la banque.

Les hauts dirigeants qui ont décidé de recevoir leur attribution incitative en espèces annuelle pour 2021 sous forme d'UADD verront leur attribution convertie en UADD en décembre 2021 à l'aide du cours de clôture de nos actions à la TSX le 2 novembre 2020, soit 55,59 $.

Rendement de nos actions en 2020

Le cours de nos actions au moment où les hauts dirigeants ont choisi de recevoir leur attribution pour 2020 sous forme d'UADD s'établissait à 75,80 $ (le 1er novembre 2019, soit le premier jour de bourse de l'exercice 2020).

Le cours de nos actions s'établissait à 68,16 $ le 14 décembre 2020, soit à la date à laquelle nous avons converti l'attribution en UADD, ce qui représente une baisse de valeur de 10 %.

À PROPOS DE LA RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE

But	Récompenser une performance élevée soutenue sur une période de trois à 10 ans et harmoniser les intérêts des hauts dirigeants avec ceux des actionnaires
Comment nous déterminons l'attribution	Le montant de l'attribution est fondé sur un pourcentage établi au préalable de l'attribution au titre de la rémunération variable totale de chaque haut dirigeant de sorte qu'un pourcentage important de la rémunération soit reporté. Les pourcentages établis au préalable sont de 75 % pour le président et chef de la direction et varient de 60 % à 70 % pour les autres membres de la haute direction visés. Le comité des ressources humaines ne tient pas compte de la valeur des attributions que le haut dirigeant a reçues au cours d'exercices précédents au moment de déterminer les nouveaux octrois.
Forme d'attribution	La rémunération différée est fondée sur des titres de capitaux propres et attribuée à nos membres de la haute direction visés comme suit : • 80 % sous forme d'UAP (incitatif à moyen terme); • 20 % sous forme d'options d'achat d'actions (incitatif à long terme) Rémunération entièrement attribuée sous forme d'UAP aux résidents non-Canadiens
Déchéance et récupérations	Peut être frappée de déchéance ou être récupérée dans certaines situations

	Incitatif à moyen terme	**Incitatif à long terme**
But	Récompenser les hauts dirigeants qui ont créé une valeur pour les actionnaires soutenue sur une période de trois ans et atteint certains objectifs de performance de la banque	Garder au service de la banque des hauts dirigeants, les récompenser pour avoir créé une valeur pour les actionnaires soutenue sur une période de trois à 10 ans et harmoniser leurs intérêts avec ceux des actionnaires
Qui participe	Les vice-présidents et les personnes occupant un poste supérieur	Les vice-présidents principaux et les personnes occupant un poste supérieur
Forme d'attribution	UAP Le montant de l'attribution est converti en UAP le premier jour d'une période d'autorisation des opérations qui suit la publication de nos résultats financiers de fin d'exercice à l'aide du cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de 20 jours de bourse prenant fin le dernier jour de bourse précédant la date d'octroi. Les UAP donnent droit à des équivalents de dividendes	Options d'achat d'actions Le montant de l'attribution est converti en options le sixième jour de bourse de la période d'autorisation des opérations suivant la publication de nos résultats financiers de fin d'exercice à l'aide de la valeur de rémunération estimative des options d'achat d'actions à la date d'octroi Le prix d'exercice correspond soit au cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le jour de bourse précédant la date d'octroi, soit au cours moyen pondéré en fonction du volume pour la période de cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'octroi (selon le plus élevé des deux) Le prix des options ne peut être modifié aux fins d'échange contre des options dont le prix est inférieur Les options ne peuvent être vendues à un tiers – elles ne peuvent être transférées qu'à un bénéficiaire ou à un représentant personnel si le porteur décède Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de notre régime d'options d'achat d'actions aux pages 122 et suivantes
Acquisition des droits et paiement	Les droits afférents aux UAP s'acquièrent et les UAP sont payées à la fin d'une période d'évaluation de la performance de trois ans compte tenu de notre performance (se reporter aux détails ci-après). Les unités dont les droits sont acquis sont versées en espèces La somme que le haut dirigeant reçoit dépend du nombre d'unités dont les droits s'acquièrent et du cours de nos actions au moment de l'acquisition : • le nombre d'unités dont les droits s'acquièrent est établi en fonction du coefficient de performance (se reporter aux pages 102 et 106) • les unités dont les droits sont acquis sont converties en espèces à l'aide du cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de 20 jours de bourse prenant fin le jour précédant le premier jour de notre période d'autorisation des opérations suivant la date d'acquisition • les paiements sont effectués au plus tard le 31 décembre de l'année durant laquelle les droits afférents aux unités s'acquièrent et des retenues d'impôt s'appliquent	Les droits afférents à la moitié des options s'acquièrent à la date du troisième anniversaire de l'octroi et les droits afférents à la moitié d'entre elles, à la date du quatrième anniversaire de l'octroi Les hauts dirigeants peuvent exercer leurs options après l'acquisition des droits y afférents La somme que le haut dirigeant reçoit dépend du cours de nos actions au moment de l'exercice des options Des retenues d'impôt et frais d'opérations s'appliquent Les options expirent après 10 ans. Si une date d'expiration d'une option tombe durant une période d'interdiction des opérations d'initiés (ou dans les 10 jours ouvrables suivant une telle période), elle sera automatiquement reportée au dixième jour ouvrable suivant la fin de la période d'interdiction
Ajustements potentiels	Les droits afférents à nos UAP ne s'acquièrent que si le conseil approuve le coefficient de performance final et le paiement qui en résulte Dans le cadre de ce processus, le chef, Gestion du risque évalue si un ajustement du risque est nécessaire. De plus, le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster le coefficient de performance si le coefficient calculé ne reflète pas nécessairement tous les éléments pertinents, compte tenu des événements et circonstances importants (tels qu'une baisse importante de la performance financière, l'omission importante de gérer un risque ou des événements indépendants de la volonté de la direction, etc.) Ces ajustements peuvent se traduire par la réduction du coefficient de performance pour le ramener à zéro	

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

Le coefficient de performance détermine le nombre d'unités dont les droits seront acquis à la fin de la période de trois ans. Il varie de 0 à 125. Il n'y a aucun niveau d'acquisition garanti minimum des droits aux termes de notre régime d'UAP. Le conseil examine le coefficient de performance calculé à l'aide de la formule ci-après et évalue si le résultat de cette formule est cohérent avec les objectifs de performance établis au moment de l'octroi, la performance globale de la banque et d'autres facteurs pertinents. Par suite de cette évaluation, le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster le coefficient de performance calculé, y compris le ramener à zéro.

Nous calculons le coefficient de performance à l'aide de paramètres financiers clés qui sont également utilisés pour évaluer la performance de la banque :

- la performance absolue est évaluée en fonction des objectifs énoncés dans notre plan d'affaires;
- la performance relative est évaluée en fonction de la performance de notre groupe de comparaison.

Coefficient de performance absolue Pondération du RCP moyen sur trois ans : 50 %	+	**Coefficient de performance relative** Pondération du RTPA relatif sur trois ans : 50 %	=
Objectif : accroître la valeur pour les actionnaires à moyen terme **Pourquoi c'est important** Mesure l'efficience avec laquelle nous réalisons des profits pour le compte de nos actionnaires et constitue un indicateur solide de notre performance globale		**Objectif** : accroître la valeur pour les actionnaires évaluée en fonction du rendement de nos actions par rapport à celui de notre groupe de comparaison à moyen terme **Pourquoi c'est important** Évalue l'appréciation du cours de nos actions par rapport à celui de notre groupe de comparaison aux fins de la performance	

Coefficient de performance
minimum : 0
maximum : 125

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

5. Décisions en matière de rémunération en 2020

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE POUR 2020

		Rémunération variable totale			2020		
		Rémunération différée			Rémunération directe totale		
	Salaire de base ($)	Espèces ($)	UAP ($)	Options d'achat d'actions ($)	($)	% variable	% variable différé
Brian Porter	1 300 000 $	2 142 000 $	5 142 000 $	1 285 000 $	**9 869 000 $**	87 %	75 %
Rajagopal Viswanathan	550 000 $	765 000 $	1 428 000 $	357 000 $	**3 100 000 $**	82 %	70 %
Ignacio Deschamps	600 000 $	1 166 100 $	2 176 720 $	544 180 $	**4 487 000 $**	87 %	70 %
Jake Lawrence	500 000 $	1 050 000 $	1 960 000 $	490 000 $	**4 000 000 $**	88 %	70 %
Dan Rees	600 000 $	1 005 000 $	1 876 000 $	469 000 $	**3 950 000 $**	85 %	70 %

Se reporter aux profils des hauts dirigeants qui figurent aux pages 107 et suivantes pour une analyse détaillée de la rémunération de chaque membre de la haute direction visé pour l'exercice.

Les attributions au titre de la rémunération variable totale sont fondées sur le coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque et sur la performance du haut dirigeant par rapport aux objectifs stratégiques établis au début de l'année. Nous analysons le coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque ci-après. Vous trouverez une analyse de la performance individuelle de chaque membre de la haute direction visé dans les profils des hauts dirigeants.

La rémunération différée (constituée à 80 % d'UAP et à 20 % d'options d'achat d'actions) est attribuée en fonction du montant déterminé au préalable pour chaque haut dirigeant de sorte qu'un pourcentage important de la rémunération soit reporté.

- Les droits afférents aux UAP s'acquerront le 30 novembre 2023, dès que le conseil aura approuvé le coefficient de performance final et le paiement qui en résulte. La somme que les hauts dirigeants recevront dépendra du nombre d'unités dont les droits s'acquerront et du cours de nos actions. Le nombre d'unités dont les droits s'acquerront sera établi par le coefficient de performance, qui est calculé en fonction de notre RCP absolu par rapport à des cibles annuelles et du RTPA relatif sur la période de trois ans. Les unités dont les droits ont été acquis sont versées en espèces.
- La moitié (50 %) des droits afférents aux options d'achat d'actions s'acquerra en décembre 2023 et l'autre moitié en décembre 2024, et ces droits expireront en 2030. Les hauts dirigeants peuvent exercer leurs options une fois que ces droits auront été acquis et la somme qu'ils recevront dépendra du cours de nos actions au moment de l'exercice.

COEFFICIENT DE PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE EN 2020

Nous utilisons trois paramètres pour calculer le coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque, qui détermine le montant global de la rémunération variable totale : un coefficient fondé sur des paramètres financiers et non financiers, un ajustement fondé sur la performance relative, ainsi qu'un ajustement final apporté par le conseil compte tenu du risque et d'autres éléments.

Les formules mentionnées ci-après indiquent que le coefficient de performance de l'ensemble de la banque cette année est de 88.

- Les résultats étaient inférieurs aux cibles fixées avant la pandémie à l'égard de trois des quatre paramètres d'évaluation de la performance de la banque pour 2020. Par suite de la pandémie, nous n'avons pas modifié nos objectifs pour refléter notre engagement à livrer des résultats solides, constants et prévisibles à nos actionnaires à moyen et à long termes.

- Aux fins d'établissement du coefficient de performance opérationnelle final, le comité a usé de son jugement discrétionnaire en tenant compte : i) de l'incidence de la pandémie de COVID-19 qui a donné lieu à une dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances prévues au titre des prêts productifs beaucoup plus élevée et ii) des coûts exceptionnels engagés pour soutenir nos employés au moyen d'une aide financière directe, d'avantages sociaux et d'allocations supplémentaires, d'investissements dans la technologie afin de leur permettre de travailler de la maison ainsi que dans de l'équipement et des services afin de préserver leur bien-être.
- Dans le cadre de ses délibérations, le comité a également tenu compte des éléments suivants : i) la résilience opérationnelle de la banque et le soutien extraordinaire fourni à nos clients, employés et collectivités durant la pandémie; ii) le fait que la banque a maintenu un ratio des actions ordinaires et assimilées de T1 et un ratio de liquidité à court terme qui excédaient largement les exigences réglementaires susmentionnées, tout en continuant de soutenir ses clients, en n'obligeant pas les employés à prendre des congés obligatoires et en maintenant les dividendes, et iii) la grande sensibilité du calcul des coefficients aux fluctuations des résultats financiers attribuables à la pandémie.
- Le conseil a évalué notre performance financière par rapport à celle de groupes de comparaison et également tenu compte des mesures d'entreprise stratégiques prises en matière de fusions et d'acquisitions, de la qualité des résultats, de la transformation numérique et de la gestion des fonds propres, comparativement à ceux de nos groupes de comparaison. D'après cette évaluation, il a appliqué un ajustement de -3 pour refléter notre performance financière par rapport à celle de nos groupes de comparaison.
- Le conseil n'a effectué aucun ajustement en fonction du risque cette année. Le chef, Gestion du risque a dirigé un examen d'éléments liés au risque séparément des mécanismes déjà intégrés aux régimes et il a conclu que la banque avait exercé ses activités dans le respect de sa tolérance au risque. Par conséquent, aucun ajustement additionnel n'était requis à l'égard des risques.

1. Performance par rapport aux paramètres financiers et non financiers

Rendement des capitaux propres pondération : 20 %	+	**Bénéfice par action** pondération : 40 %	+	**Levier d'exploitation** pondération : 20 %	+	**Clients** pondération : 20 %

	Cible pour 2020	Performance aux fins de la rémunération pour 2020	Performance par rapport à la cible
Bénéfice par action[1)]	7,07 $	5,36 $	Inférieure à la cible
Rendement des capitaux propres[1)]	13,3 %	10,4 %	Inférieure à la cible
Levier d'exploitation[1)]	0,5 %	(0,6 %)	Inférieure à la cible
Clients	100	104	Supérieure à la cible

1) La performance aux fins de la rémunération pour 2020 est ajustée – se reporter à la page 130. Ces termes ne sont pas définis en vertu des PCGR (se reporter à la page 129).

Le comité a usé de son jugement discrétionnaire dans le cadre de l'évaluation de la performance de la banque eu égard aux paramètres financiers et non financiers en tenant compte des dotations au compte de correction de valeur pour pertes sur créances et des coûts importants engagés pour les employés et les clients en raison de la pandémie, comme il est indiqué en détail ci-dessus, ce qui a donné lieu à un score de 91. Le RCP et le levier d'exploitation ne sont pas des termes définis en vertu des PCGR et pourraient ne pas être comparables à des termes similaires utilisés par d'autres institutions financières.

= **Coefficient de performance opérationnelle**

91

2. Ajustement en fonction de la performance relative

Paramètre d'évaluation de la performance relative	=	Coefficient de performance opérationnelle ajusté
-3		88

Échelle d'évaluation	Coefficient de performance -10	Coefficient de performance 0	Coefficient de performance +10		Réel
Performance relative Notre performance comparativement à celle de nos groupes de comparaison	Considérablement moins positif que celui des groupes de comparaison	Performance correspondant à celle des groupes de comparaison	Considérablement plus positif que celui des groupes de comparaison	Le coefficient de performance opérationnelle a été ajusté pour refléter notre performance financière par rapport à celle de groupes de comparaison.	▶ -3

3. Ajustements finaux apportés par le conseil

	Ajustement du risque	=	Coefficient de performance opérationnelle
–	0		88

PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS D'UAP DE 2017

Les droits afférents aux UAP attribuées aux membres de la haute direction visés en 2017 ont été acquis le 30 novembre 2020 (la fin de la période d'évaluation de la performance de trois ans au titre des UAP) après que le conseil a approuvé le coefficient de performance et le paiement final. Le tableau ci-après indique comment nous avons calculé les paiements, qui ont été effectués en décembre 2020.

Le coefficient de performance de ces UAP, soit 78, est inférieur à la cible étant donné que notre RCP moyen sur trois ans était inférieur à la cible et que notre RTPA relatif sur trois ans était inférieur à la médiane. Cela a diminué le nombre d'UAP dont les droits ont été acquis.

Le prix d'acquisition correspond au cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de 20 jours de bourse ayant pris fin le 2 décembre 2020, soit le jour précédant le premier jour de notre période d'autorisation des opérations qui suit la date d'acquisition.

La différence entre la valeur d'octroi et la valeur de paiement illustre le lien entre la rémunération et la performance et l'harmonisation avec l'expérience de nos actionnaires. Compte tenu des équivalents de dividendes reçus, de la variation du cours des actions et du coefficient de performance, le paiement global comparativement à la valeur d'octroi a baissé de 32 %.

	Nombre d'UAP octroyées en 2017		Nombre d'équivalents de dividendes reçus		Nombre total d'UAP		Coefficient de performance		Prix d'acquisition ($)		Valeur de paiement à l'acquisition ($)	Valeur à la date d'octroi (2017) ($)	Différence entre la valeur d'octroi et la valeur de paiement
Brian Porter	69 428	+	11 307	=	80 735	x	0,78	x	62,40	=	3 929 527	5 800 000	(32 %)
Rajagopal Viswanathan	2 873	+	468	=	3 341	x	0,78	x	62,40	=	162 601	240 000	(32 %)
Ignacio Deschamps	35 596	+	5 797	=	41 393	x	0,78	x	62,40	=	2 014 682	2 973 679	(32 %)
Jake Lawrence	4 794	+	781	=	5 575	x	0,78	x	62,40	=	271 327	400 480	(32 %)
Dan Rees	8 738	+	1 423	=	10 161	x	0,78	x	62,40	=	494 578	730 000	(32 %)

Comment nous avons calculé le coefficient de performance

Nous avons utilisé deux paramètres pour calculer le coefficient de performance aux fins du paiement des UAP : la performance absolue par rapport au RCP sur trois ans cibles et la performance relative (notre RTPA comparativement à celui de notre groupe de comparaison aux fins de la performance sur la période de trois ans).

Coefficient de performance absolue RCP moyen sur trois ans 82 x 50 %	**+**	**Coefficient de performance relative** RTPA relatif sur trois ans 75 x 50 %	**=**	**Coefficient de performance** **78**

Coefficient de performance absolue – RCP

Notre RCP moyen sur trois ans désigne le bénéfice net moins les dividendes sur les actions privilégiées, exprimé en pourcentage de l'avoir des porteurs d'actions ordinaires moyen. Le RCP est évalué chaque année en fonction d'un objectif annuel, qui est conforme à la cible du bénéfice prévu faisant partie du coefficient de performance opérationnelle utilisé pour déterminer les attributions au titre de la rémunération variable totale de nos membres de la haute direction visés.

	Cible de performance relative au RCP		Performance réelle	Coefficient de performance absolue (moyen sur trois ans)
2020	13,3 %	10,4 % ▶	Inférieure à la cible	
2019	14,8 %	13,9 % ▶	Inférieure à la cible	**82**
2018	14,5 %	14,9 % ▶	Supérieure à la cible	

Coefficient de performance relative – RTPA

Notre RTPA relatif correspond à l'appréciation du cours de nos actions, majoré des dividendes réinvestis au cours de la période de trois ans, selon le cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX sur une période de 20 jours de bourse, comparativement au RTPA de notre groupe de comparaison aux fins de la performance.

	Cible de performance relative au RTPA (médiane des groupes de comparaison)	Performance réelle	Coefficient de performance relative
RTPA sur trois ans	5,0 %	(19,9 %)	**75**

Après discussions et délibérations, le comité a conclu que le coefficient de performance relative de 75 devait demeurer inchangé, ce qui a donné lieu à un coefficient de performance globale de 78. D'après un examen de la performance des trois dernières années, le chef, Gestion du risque a conclu qu'aucun ajustement du risque n'était requis à l'égard du coefficient de performance aux fins des UAP.

BRIAN J. PORTER, PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Brian J. Porter
Toronto (Ontario) Canada

Brian Porter occupe le poste de président et chef de la direction depuis le 1er novembre 2013.

M. Porter doit rendre compte au conseil d'administration au sujet de la définition, de la communication et de la mise en œuvre de l'orientation stratégique, des objectifs et des valeurs fondamentales de la Banque Scotia qui maximisent la valeur ainsi que des rendements pour les actionnaires à long terme, ainsi que répondre aux besoins des autres parties prenantes clés de la banque, soit les clients, les employés et les collectivités. Il est notamment responsable de l'élaboration et de l'exécution de la stratégie de la banque, de la conformité avec l'ensemble des exigences en matière de gouvernance et de réglementation et de la performance financière globale de la Banque Scotia.

Performance en 2020

Durant l'année, M. Porter a fait preuve d'un leadership exceptionnel, apportant son soutien à des groupes de parties prenantes clés constitués de clients, de collectivés et d'employés, tout en continuant de se concentrer sur la résilience de nos activités et la continuité des affaires de la banque.

Les principaux aspects qui ont caractérisé la performance de M. Porter durant l'exercice 2020 sont les suivants :

- l'achèvement du repositionnement stratégique de l'empreinte mondiale de la banque, y compris le retrait de plus de 20 secteurs d'activité et/ou pays non essentiels depuis 2013;
- des mesures permettant à la banque de mettre davantage l'accent sur les activités et zones géographiques essentielles – principalement au sein de la Gestion de patrimoine mondiale et dans les Amériques;
- un engagement accru auprès des responsables des politiques, clients, actionnaires, représentants gouvernementaux et autorités de réglementation afin d'aider à mettre en œuvre des programmes gouvernementaux et des mesures de soutien pour les ménages et les entreprises du Canada durant la pandémie et la reprise économique subséquente;
- le renforcement des activités essentielles en adoptant et en appliquant des mesures concernant les principaux risques (dont des mesures de prévention contre l'atteinte à la cybersécurité, les menaces internes et la perte de données) et des mesures liées à la réglementation;
- le soutien des employés tout au long de la pandémie grâce à des communications régulières et détaillées;
- l'obtention d'un taux de participation de 90 % au sondage sur la diversité de la banque, la représentation des membres de minorités visibles et des femmes au sein de la banque excédant leur disponibilité sur le marché du travail et la représentation des personnes qui s'identifient comme étant des personnes noires, des Autochtones, des membres de la communauté LGBT+ et des personnes ayant un handicap étant en hausse depuis 2019;
- l'amélioration de la profondeur et de la diversité du bassin de dirigeants de la banque grâce à de l'accompagnement et à de la formation – particulièrement eu égard à la diversité des genres, les dirigeants occupant un poste de vice-président ou un poste supérieur auprès de la banque étant maintenant constitués de femmes dans une proportion de 36 % à l'échelle mondiale (hausse de 9 % au cours des six dernières années) et dans une proportion de 40 % au Canada (hausse de 7 % au cours des six dernières années);
- une plus grande importance accordée à la lutte contre le racisme en se joignant au conseil d'administration de BlackNorth et en signant l'engagement pris en collaboration avec d'autres PDG dans le cadre de cette initiative;
- l'évolution de la banque dans son cheminement pour devenir un chef de file du secteur bancaire dans les Amériques en remodelant le cadre stratégique autour de trois piliers : *priorité au client*, *équipe gagnante* et *chef de file dans les Amériques*.

Les faits saillants de nos résultats financiers sont présentés ci-après :

	2020[1)]	2019[1)]	Variation
Revenus totaux	31 139 M$	31 161 M$	(0,1 %)
Bénéfice net après impôt	6 961 M$	9 409 M$	(26,0 %)
Rendement des capitaux propres	10,4 %	13,9 %	(350 pdb)
Bénéfice dilué par action	5,36 $	7,14 $	(24,9 %)

1) Les résultats financiers sont ajustés. Se reporter à la page 129 pour une analyse des mesures non conformes aux PCGR.

Le tableau ci-après résume les réalisations de M. Porter par rapport aux objectifs de performance clés établis au début de l'exercice.

Objectifs de performance/résultats attendus stratégiques	Résultats
Stimulation de la valeur pour les actionnaires	Il a terminé avec succès le programme de repositionnement stratégique pluriannuel tout en maintenant une vigueur financière prudente des niveaux de fonds propres et de liquidité clés
Renforcement des activités essentielles	Il a réalisé des progrès importants à l'égard d'une importante série de mesures réglementaires, et amélioré la gouvernance, le leadership et les capacités fonctionnelles dans les programmes d'entreprise essentiels, dont la lutte contre le blanchiment d'argent, les paiements, les recouvrements et les intégrations
Évolution d'aspects clés de notre technologie et de notre transformation numérique	Il a fourni les indications et le soutien nécessaires concernant les efforts technologiques importants pour soutenir les clients, les activités et les efforts sur le plan de la réglementation de la banque
Évolution de la culture et du leadership pour assurer le succès de la banque	Il a tenu un discours stratégique clair et cohérent pour l'ensemble de la banque et a positionné cette dernière pour qu'elle devienne un leader dans les domaines de la diversité et de l'inclusion
Approche axée sur le client et orientation vers la performance	Il a amélioré le niveau de satisfaction de la clientèle pour l'ensemble de la banque évalué selon Net Promoter Score ainsi que l'orientation vers la performance au sein de la banque en fixant des cibles supérieures

Rémunération du président et chef de la direction

Le conseil établit la rémunération cible et la composition de la rémunération du président et chef de la direction pour 2020 en fonction de ce qui suit : la rémunération cible et réelle des chefs de la direction du groupe de comparaison de la banque, la taille, la portée internationale et la complexité du rôle de M. Porter, sa performance et son expérience à ce titre ainsi que la performance globale de la banque sous son leadership. Le conseil établit la rémunération cible du président et chef de la direction pour 2020 à 11,2 millions de dollars, soit une rémunération fixe (salaire de base) de 1,3 million de dollars et une rémunération variable de 9,9 millions de dollars.

La performance de M. Porter à la fin de l'année a été évaluée en fonction de la performance opérationnelle de l'ensemble de la banque, mesurée par rapport aux quatre paramètres d'évaluation de la performance de la banque, à la production de résultats attendus stratégiques clés (se reporter ci-dessus) et au leadership démontré. Sa performance eu égard à ses objectifs stratégiques et en matière de leadership a été élevée; toutefois, le comité a appliqué un ajustement discrétionnaire négatif en vue d'apporter des modifications à la rémunération d'un exercice à l'autre qui tiennent compte du contexte plus général de l'incidence de la pandémie sur tous les groupes de parties prenantes et du contexte de réglementation de la banque.

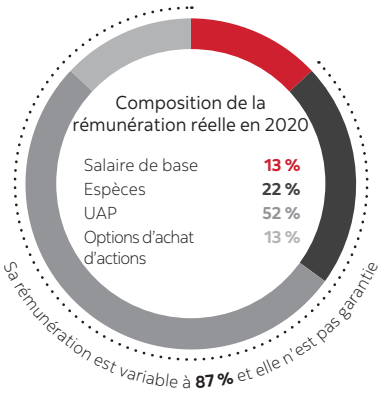
Par conséquent, le conseil a fixé la rémunération variable totale de M. Porter à 8,569 millions de dollars, soit 1,331 million de dollars de moins que sa rémunération variable cible de 9,9 millions de dollars. La rémunération directe totale de M. Porter a été approuvée à un niveau de 9,869 millions de dollars – qui est de 12 % inférieur à sa cible pour 2020, de 7 % inférieur au niveau de 2019 et de 12 % inférieur au niveau de 2018.

	2020		2019	
	Réel	Cible	Réel	Cible
Salaire de base	1 300 000 $	1 300 000 $	1 300 000 $	1 300 000 $
Rémunération variable totale	8 569 000 $	9 900 000 $	9 312 000 $	9 700 000 $
En espèces	2 142 000 $	2 475 000 $	2 328 000 $	2 425 000 $
Différée[1)]	6 427 000 $	7 425 000 $	6 984 000 $	7 275 000 $
Rémunération directe totale	**9 869 000 $**	**11 200 000 $**	**10 612 000 $**	**11 000 000 $**

1) La rémunération différée est composée à 80 % d'unités d'actions liées à la performance et à 20 % d'options d'achat d'actions.

Rémunération cible du président et chef de la direction pour 2021

Chaque année, le comité examine la rémunération cible de notre président et chef de la direction en fonction des niveaux de rémunération sur le marché, ainsi que de l'envergure, de la portée et de la complexité de la banque. Le conseil a approuvé une hausse de 550 000 $ de la rémunération variable totale cible de M. Porter pour l'exercice 2021, ce qui porte sa rémunération directe totale cible à 11,75 millions de dollars; aucun changement n'a été apporté à sa rémunération fixe.



Actionnariat (au 31 octobre 2020)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2020, soit 55,35 $.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
7 575 057 $	1 078 794 $	14 017 013 $	22 670 864 $	17x	oui

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

Le tableau ci-après compare la rémunération attribuée à M. Porter au cours des cinq dernières années à la valeur réalisée ou réalisable au 31 décembre 2020.

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

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

Comparaison de la rémunération attribuée au président et chef de la direction à la rémunération réalisée et réalisable de 2016 à 2020

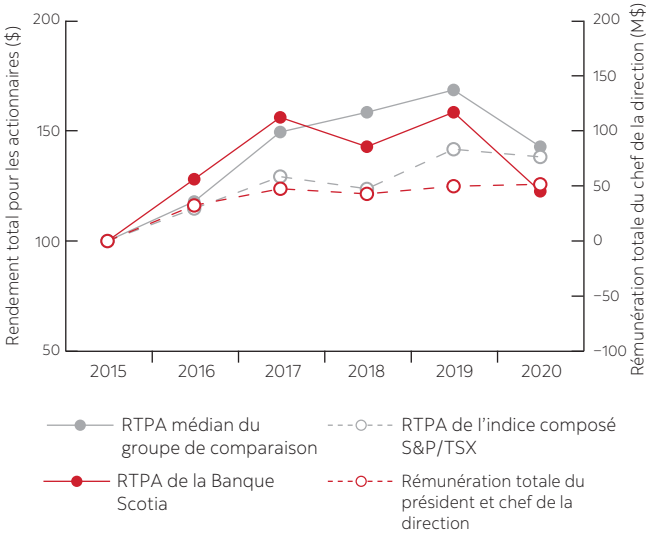
	Rémunération attribuée[1] (M$)	Rémunération réalisée et réalisable au 31 décembre 2020 (M$)		Valeur de 100 $	
			Période	Porter[2]	Actionnaires[3]
2016	10,1	9,1	du 31 oct. 2015 au 31 déc. 2020	90	145
2017	10,9	7,5	du 31 oct. 2016 au 31 déc. 2020	69	121
2018	11,2	10,2	du 31 oct. 2017 au 31 déc. 2020	91	97
2019	10,6	9,0	du 31 oct. 2018 au 31 déc. 2020	85	112
2020	9,9	9,2	du 31 oct. 2019 au 31 déc. 2020	93	100
			Moyenne	**86**	**115**

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

Rémunération réalisée et réalisable du président et chef de la direction

Le graphique ci-contre indique la rémunération réalisée et réalisable du président et chef de la direction au cours des cinq dernières années et démontre le lien entre les rendements pour les actionnaires et la rémunération du président et chef de la direction. La rémunération réalisée comprend le salaire de base, la rémunération incitative en espèces annuelle attribuée, la valeur des options d'achat d'actions exercées et le paiement des UAP. La rémunération non réalisée comprend la variation de la valeur des UAP en cours et des options d'achat d'actions non exercées.

- Lorsque des attributions de titres de capitaux propres en cours seront réalisées dans l'avenir, leur valeur sera pleinement harmonisée avec l'expérience des actionnaires et reflétera les progrès réalisés par la banque dans ses domaines stratégiques clés. La rémunération variable représente 88 % de la rémunération globale du président et chef de la direction et la valeur réalisée reflétera pleinement la performance.
- Le paiement des unités d'actions liées à la performance dont les droits ont été acquis en 2020 correspond à 68 % de leur valeur d'octroi et la valeur des options d'achat d'actions octroyées en 2010 qui ont expiré en décembre 2020 était légèrement supérieure à leur prix d'exercice au moment de l'octroi, soit 55,63 $. Cela démontre que nos régimes à moyen et à long terme fonctionnent comme prévu et donc qu'ils harmonisent la rémunération de tous nos dirigeants avec l'expérience de nos actionnaires.



RAJAGOPAL VISWANATHAN, CHEF DE GROUPE ET CHEF DES AFFAIRES FINANCIÈRES

Rajagopal Viswanathan
Oakville (Ontario) Canada

Rajagopal (Raj) Viswanathan a été nommé chef de groupe et chef des affaires financières le 1er décembre 2019. À ce titre, il dirige les Affaires financières, notamment les équipes responsables des relations avec les investisseurs, des opérations et de l'examen stratégiques, de la fiscalité, des études économiques, de l'approvisionnement et de la Trésorerie du Groupe, ainsi que de la stratégie d'entreprise.

M. Viswanathan s'est joint à la Banque Scotia en 2002 et a occupé des postes à responsabilités croissantes au sein des groupes Audit interne et Affaires financières. En 2018, il est devenu vice-président à la direction et chef des affaires financières, chargé d'établir les processus clés de planification et d'analyse sous-jacents aux décisions d'affaires et de diriger les occasions d'améliorer les rendements pour les actionnaires. Auparavant, il été premier vice-président et chef comptable responsable de la surveillance du groupe des Services comptables, et, notamment, de la gestion des capitaux, des politiques et procédures comptables ainsi que des analyses et de la communication des informations financières. M. Viswanathan a également dirigé le projet pluriannuel de transformation des affaires financières de la banque.

Performance en 2020

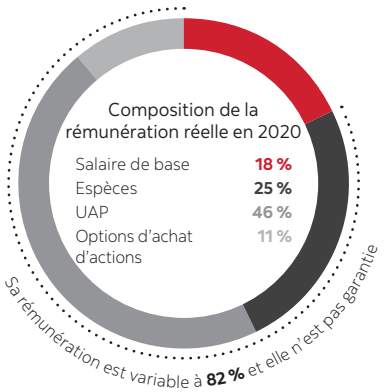
Sous le leadership de M. Viswanathan, la Banque Scotia a continué d'atteindre ses objectifs stratégiques cette année, notamment comme suit :

Objectifs de performance/résultats attendus stratégiques	Résultats
Respect des paramètres d'évaluation de la performance et stimulation de la productivité	Il a atteint ses objectifs eu égard aux paramètres d'évaluation de la performance et de la productivité clés avant impôt et dotation. Il a dépassé les attentes eu égard à la performance de la Trésorerie et la gestion des dépenses des fonctions générales Il a facilité la conclusion de partenariats solides dans différents secteurs d'activité, et soutenu ainsi des occasions d'économies de coûts et de croissance des revenus
Facilitation de la gestion des fonds propres et des relations avec les investisseurs	Il a géré les fonds propres et les liquidités avec prudence et maintenu des ratios de fonds propres et de liquidités solides Il a continué d'accroître l'engagement chez les investisseurs et partagé un point de vue juste et éclairé sur des questions économiques et financières
Renforcement continu des activités essentielles	Il a maintenu fortement l'accent sur la surveillance par les autorités de réglementation Il a continué de renforcer le modèle d'exploitation, d'optimiser les processus et de mettre en œuvre des programmes clés
Amélioration du leadership et de l'engagement des employés	Il a atteint un taux d'engagement des employés élevé et progressé sur le plan de la diversité au sein du personnel Il a fait preuve de leadership et amélioré la réputation tant à l'interne qu'à l'externe

Rémunération en 2020

	2020	2019
Salaire de base	550 000 $	500 000 $
Rémunération variable totale	**2 550 000 $**	**2 200 000 $**
Espèces	765 000 $	880 000 $
Différée[1]	1 785 000 $	1 320 000 $
Rémunération directe totale	**3 100 000 $**	**2 700 000 $**

1) La rémunération différée est composée à 80 % d'unités d'actions liées à la performance et à 20 %, d'options d'achat d'actions.



Salaire pour 2020

En date du 1er novembre 2019, le salaire de base de M. Viswanathan a été porté à 550 000 $.

Rémunération variable totale

La rémunération directe totale cible de M. Viswanathan pour 2020 a été établie en reconnaissance de son évolution dans ses fonctions et par rapport à ses pairs. Au moment de sa nomination, on prévoyait que sa rémunération cible serait majorée au fil du temps compte tenu de sa performance et de comparaisons avec ses pairs. La rémunération directe totale de M. Viswanathan pour 2020 a été déterminée en fonction de sa croissance et de son évolution considérables dans ses fonctions à titre de chef de groupe et chef des affaires financières et de sa solide performance inviduelle depuis sa nomination et compte tenu de la performance globale de la banque, qui a été touchée par la pandémie. Une tranche importante de son attribution au titre de la rémunération variable totale représente une rémunération différée qui vise à récompenser une performance future soutenue.

Actionnariat (au 31 octobre 2020)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2020, soit 55,35 $.

Actions ordinaires	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
1 013 992 $	1 350 706 $	2 364 698 $	4x	en bonne voie[1]

1) M. Viswanathan a été nommé chef de groupe et chef des affaires financières en date du 1er décembre 2019 et il a trois ans à compter de la date de sa nomination pour satisfaire aux nouvelles exigences supplémentaires en matière d'actionnariat.

IGNACIO « NACHO » DESCHAMPS, CHEF DE GROUPE, OPÉRATIONS INTERNATIONALES ET TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

Ignacio Deschamps
Toronto (Ontario) Canada

En tant que chef de groupe responsable des Opérations internationales, M. Deschamps est responsable de tous les services bancaires aux particuliers, aux petites entreprises et aux entreprises des opérations internationales à l'extérieur du Canada. Il est également responsable de diriger la transformation numérique à la Banque Scotia, ainsi que de réinventer et de simplifier l'expérience client, en partenariat avec des hauts dirigeants clés de la banque.

M. Deschamps a été embauché en tant que conseiller stratégique du chef de la direction, Services bancaires numériques en janvier 2016. Il a ensuite été nommé chef de groupe, Opérations internationales et Transformation numérique en mars 2016.

Performance en 2020

M. Deschamps est chargé de diriger les efforts de transformation numérique de la banque et a réalisé des progrès importants à l'égard de tous les paramètres d'évaluation de la performance. Il a notamment haussé les ventes de solutions numériques, l'adoption de solutions numériques et les transactions financières à l'extérieur des succursales.

Les Opérations internationales ont dégagé un bénéfice net ajusté attribuable aux porteurs de titres de capitaux propres de 1 148 millions de dollars, ce qui représente une baisse de 61 % qui s'explique principalement par une hausse de la dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances au titre des prêts productifs et l'incidence des activités cédées. Au fur et à mesure de l'évolution de la conjoncture économique tout au long de l'année, les Opérations internationales ont continué d'optimiser leur empreinte, à mettre l'accent sur le client et les services numériques et elles ont accéléré le développement des facteurs de croissance clés, notamment les prêts aux sociétés et entreprises, la croissance des dépôts et la gestion de patrimoine.

Les résultats financiers publiés pour les Opérations internationales figurent ci-après :

	2020[1)]	2019[1)]	Variation
Revenus totaux	10 810 M$	12 719 M$	(15,0 %)
Bénéfice net attribuable aux porteurs de titres de capitaux propres	1 148 M$	2 953 M$	(61,1 %)
Rendement des capitaux propres	5,8 %	14,1 %	(830 bps)

1) Les résultats financiers sont ajustés. Se reporter à la page 129 pour une analyse des mesures non conformes aux PCGR.

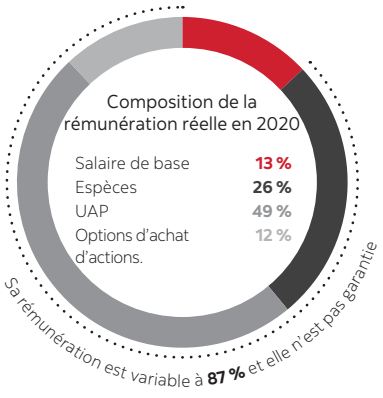
Le tableau ci-après résume les résultats obtenus par M. Deschamps relativement aux objectifs de performance clés établis pour 2020 :

Objectifs de performance/résultats attendus stratégiques	Résultats
Respect des paramètres d'évaluation de la performance et stimulation de la productivité	Il a atteint ses objectifs en matière d'économies et accéléré l'exécution de projets importants; cependant, il a eu de la difficulté à respecter certains de ses engagements en raison de la pandémie
Incidence continue sur les activités et l'expérience client grâce au numérique et à l'analytique	Il a réagi rapidement et efficacement à la COVID-19 pour répondre aux besoins des clients Il a surpassé les cibles numériques pour l'ensemble de la banque tout en continuant de se concentrer sur les commentaires des clients Il a mis en œuvre un nouveau modèle d'exploitation analytique et mis au point des actifs d'analytique dans tous les secteurs géographiques
Renforcement continu des fonctions essentielles et internes	Il a maintenu fortement l'accent sur la surveillance par les autorités de réglementation Il a poursuivi la lutte contre le blanchiment d'argent
Amélioration du leadership et de l'engagement des employés	Il a fait avancer les femmes dans l'accès aux postes de haute direction et obtenu un niveau d'engagement élevé de la part des employés partout où nous exerçons des activités à l'échelle internationale
Optimisation de l'empreinte	Il a terminé l'intégration d'acquisitions et conclu/annoncé des cessions

Rémunération en 2020

	2020	2019
Salaire de base	600 000 $	600 000 $
Rémunération variable totale	**3 887 000 $**	**4 820 000 $**
Espèces	1 166 100 $	1 446 000 $
Différée[1)2)]	2 720 900 $	3 374 000 $
Rémunération directe totale	**4 487 000 $**	**5 420 000 $**

1) La rémunération différée est composée à 80 % d'unités d'actions liées à la performance et à 20 %, d'options d'achat d'actions.
2) M. Deschamps a également reçu une attribution d'UAP additionnelle. Se reporter au tableau sommaire de la rémunération qui figure à la page 118.



Salaire pour 2020

Le salaire de M. Deschamps est demeuré inchangé pour l'exercice 2020, soit 600 000 $.

Rémunération variable totale

La rémunération directe totale de M. Deschamps pour 2020, qui est en baisse de 17 % par rapport à l'exercice précédent, tient compte de sa rémunération cible et de sa solide performance individuelle ainsi que de la performance globale de la banque et des résultats financiers des Opérations internationales. Une tranche importante de sa rémunération variable totale lui a été attribuée sous forme de rémunération différée pour le récompenser de toute performance future soutenue.

Actionnariat (au 31 octobre 2020)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2020, soit 55,35 $.

Actions ordinaires	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
276 750 $	7 276 030 $	7 552 780 $	13x	oui

JAKE P. LAWRENCE, CHEF DE LA DIRECTION ET CHEF DE GROUPE, SERVICES BANCAIRES ET MARCHÉS MONDIAUX

Jake Lawrence
Toronto (Ontario) Canada

Jake Lawrence a été nommé chef de la direction et chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux, le 1er janvier 2021. À ce titre, M. Lawrence est responsable de la direction générale du secteur d'activité Services bancaires et marchés mondiaux et de sa stratégie. Il se concentre sur l'harmonisation entre les groupes de produits et les marchés prioritaires afin de mieux servir nos clients partout où nous exerçons des activités à l'échelle mondiale.

M. Lawrence est entré au service de la Banque Scotia en 2002, et il a gravi les échelons au sein des équipes de direction des Affaires financières, de la Trésorerie du Groupe et des Services bancaires et marchés mondiaux. Auparavant, il exerçait les fonctions de cochef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux depuis 2018. Avant d'occuper ce poste, il était vice-président à la direction et chef des Services bancaires et marchés mondiaux aux États-Unis. Avant de se joindre aux Services bancaires et marchés mondiaux, M. Lawrence était premier vice-président et trésorier adjoint, responsable des activités de financement de gros de la Banque Scotia, y compris la titrisation et les fonds propres réglementaires, ainsi que la gestion des liquidités. M. Lawrence a également occupé le poste de premier vice-président, Relations avec les investisseurs de la banque et il était responsable de la coordination des activités du bureau du président et chef de la direction de la Banque Scotia et des activités de communications connexes.

Performance en 2020

Le bénéfice net ajusté des Services bancaires et marchés mondiaux a atteint 2 034 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de 33 %. La solide performance des activités liées aux marchés des capitaux, la hausse des revenus dans les services bancaires aux entreprises et les charges relativement stables ont été partiellement annulées par une hausse des dotations au compte de correction de valeur pour pertes sur créances.

Les résultats financiers publiés pour les Services bancaires et marchés mondiaux figurent ci-après :

	2020[1)]	2019[1)]	Variation
Revenus totaux	5 484 M$	4 480 M$	22,4 %
Bénéfice net attribuable aux porteurs de titres de capitaux propres	2 034 M$	1 534 M$	32,6 %
Rendement des capitaux propres	15,4 %	13,3 %	210 bps

1) Les résultats financiers sont ajustés. Se reporter à la page 129 pour une analyse des mesures non conformes aux PCGR.

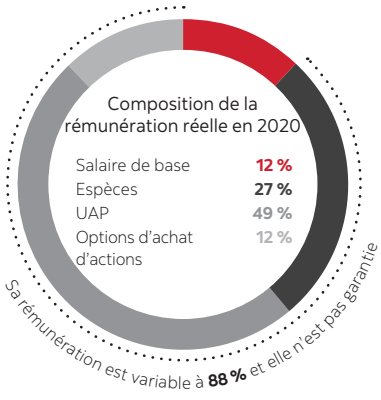
Le tableau ci-après résume les résultats obtenus par M. Lawrence relativement aux objectifs de performance clés établis pour 2020 :

Objectifs de performance/résultats attendus stratégiques	Résultats
Livraison des résultats financiers attendus et amélioration de la pertinence auprès des clients	Il a livré des résultats solides durant la pandémie de COVID-19 et fait preuve de résilience opérationnelle Il a surpassé les cibles clients et amélioré l'analytique client, la segmentation et la couverture Il a mis en œuvre une stratégie claire axée sur les clients, les produits et la géographie
Consolidation continue des fonctions essentielles	Il a maintenu l'accent sur l'amélioration de la surveillance du risque, notamment réglementaire Il a exécuté les mesures réglementaires
Amélioration du leadership et de l'engagement des employés	Il a fait preuve de beaucoup de leadership et amélioré l'engagement des employés Il a renforcé la reddition de comptes pour les leaders sur la diversité et l'inclusion avec le lancement d'un programme ciblé
Stabilisation des activités et efficience grâce à la technologie	Il a amélioré la résilience et la récupération de l'environnement de négociation Il a accéléré le lancement et l'adoption de solutions numériques et continué de moderniser des plateformes

Rémunération en 2020

	2020	2019[2]
Salaire de base	500 000 $	$ 447 945
Rémunération variable totale	**3 500 000 $**	**2 650 000 $**
Espèces	1 050 000 $	795 000 $
Différée[1]	2 450 000 $	1 855 000 $
Rémunération directe totale	**4 000 000 $**	**3 097 945 $**

1) La rémunération différée est composée à 80 % d'unités d'actions liées à la performance et à 20 %, d'options d'achat d'actions.
2) Le salaire annuel de M. Lawrence pour 2019 est fondé sur ses fonctions à titre de vice-président à la direction et chef des Services bancaires et marchés mondiaux aux États-Unis du 1er novembre 2018 au 30 novembre 2018 et ses fonctions à titre de cochef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux du 1er décembre 2018 au 31 octobre 2019.



Salaire pour 2020

En date du 1er novembre 2019, le salaire de M. Lawrence a été porté à 500 000 $.

Rémunération variable totale

La rémunération directe totale cible de M. Lawrence pour 2020 a été fixée en reconnaissance de sa structure de gestion en tant que cochef et de son évolution subséquente dans ces fonctions. Au moment de sa nomination, on prévoyait que sa rémunération cible serait haussée avec le temps compte tenu de sa performance et de sa position par rapport à ses pairs. La rémunération directe totale réelle de M. Lawrence pour 2020, qui est en hausse de 29 % par rapport à l'exercice précédent, a été déterminée en fonction de la performance absolue et relative solide des Services bancaires et marchés mondiaux en 2020, ainsi que de la croissance considérable et de la solide performance individuelle de M. Lawrence dans ses fonctions depuis sa nomination. Celui-ci a été nommé chef de la direction et chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux avec effet à compter du 1er janvier 2021.

Actionnariat (au 31 octobre 2020)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2020, soit 55,35 $.

Actions ordinaires	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple de la rémunération en espèces	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
168 900 $	2 143 450 $	2 312 350 $	1,8x	en bonne voie[1]

1) M. Lawrence a été nommé cochef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux en date du 1er décembre 2018 et il a trois ans à compter de la date de sa nomination pour satisfaire aux nouvelles exigences supplémentaires en matière d'actionnariat.

DAN REES, CHEF DU RÉSEAU CANADIEN

Dan Rees
Toronto (Ontario) Canada

Dan Rees a été nommé chef du Réseau canadien en juin 2019. À ce titre, il dirige nos activités relatives aux services aux particuliers, aux services aux entreprises et à l'assurance pour le Canada.

M. Rees s'est joint à la Banque Scotia en 2000 et y a occupé plusieurs postes à responsabilité croissante au sein du Réseau canadien, de la Gestion de patrimoine, des Services bancaires et marchés mondiaux, de la Gestion du risque global et des Opérations internationales. Auparavant, il a été jusqu'en juin 2019 chef, Exploitation globale, où il était chargé d'élaborer une approche s'appliquant à l'ensemble de l'entreprise pour améliorer l'efficacité et l'uniformisation. Il devait aussi voir à ce que les principaux secteurs fonctionnels et secteurs d'activité collaborent efficacement pour améliorer l'expérience de nos clients.

Performance en 2020

Le bénéfice net ajusté du Réseau canadien a atteint 2 604 millions de dollars, ce qui représente une baisse de 26 % principalement attribuable à une augmentation des dotations au compte de correction de valeur pour pertes sur créances au titre des prêts productifs, à une baisse des revenus autres que d'intérêts et à une hausse des charges autres que d'intérêts. En raison de la pandémie, le Réseau canadien a accordé la priorité aux mesures de soutien destinées aux clients et aux employés tout au long de 2020, y compris la santé et la sécurité des clients et des employés, le soutien financier aux clients des services bancaires aux particuliers et aux entreprises et la diminution des risques de crédit.

Les résultats financiers publiés pour le Réseau canadien figurent ci-après :

	2020[1)]	2019[1)]	Variation
Revenus totaux	10 299 M$	10 464 M$	(1,6 %)
Bénéfice net attribuable aux porteurs de titres de capitaux propres	2 604 M$	3 504 M$	(25.7 %)
Rendement des capitaux propres	15,5 %	23,3 %	(780 pdb)

1) Les résultats financiers sont ajustés. Se reporter à la page 129 pour une analyse des mesures non conformes aux PCGR.

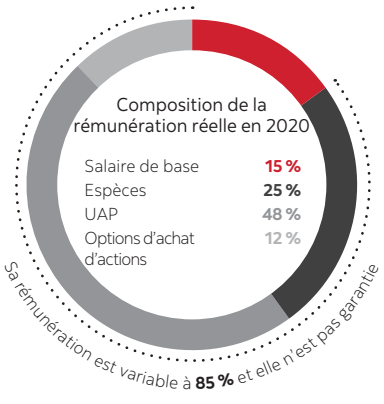
Le tableau ci-après résume les résultats obtenus par M. Rees à l'égard de ses objectifs de performance clés établis pour 2020 :

Objectifs de performance/résultats attendus stratégiques	Résultats
Amélioration de la performance durable de l'entreprise	Il a livré une performance solide, quoiqu'il ait eu de la difficulté à respecter certains de ses engagements en raison de la pandémie de COVID-19
Expérience client hors pair	Il a considérablement amélioré le niveau de satisfaction et d'engagement de la clientèle et réussi à hisser la banque au premier rang selon l'étude sur la satisfaction envers les services bancaires en ligne au Canada durant la pandémie de COVID-19 effectuée par J.D. Power en 2020 Il a gardé 98 % des succursales ouvertes partout au Canada dès le début de la pandémie de COVID-19 Il a conçu, lancé et offert un programme d'aide financière au Canada
Instauration d'une culture d'équipe gagnante	Il a renforcé le bassin de dirigeants et fait avancer les femmes dans l'accès aux postes de haute direction Il a amélioré l'engagement des employés, fidélisé la main-d'œuvre et amélioré la productivité du personnel des ventes Il a consolidé les liens et la collaboration entre les leaders du Réseau canadien et des fonctions générales

Rémunération en 2020

	2020	2019[2)]
Salaire de base	600 000 $	570 959 $
Rémunération variable totale	**3 350 000 $**	**3 180 000 $**
Espèces	1 005 000 $	954 000 $
Différée[1)]	2 345 000 $	2 226 000 $
Rémunération directe totale	**3 950 000 $**	**3 750 959 $**

1) La rémunération différée est composée à 80 % d'unités d'actions liées à la performance et à 20 % d'options d'achat d'actions
2) Le salaire annuel de M. Rees pour 2019 est fondé sur ses fonctions à titre de chef de groupe, Exploitation du 1er novembre 2018 au 31 mai 2019 et ses fonctions à titre de chef du Réseau canadien du 1er juin 2019 au 31 octobre 2019.



Salaire pour 2020

Le salaire de M. Rees pour 2020 est demeuré inchangé, soit 600 000 $.

Rémunération variable totale

La rémunération directe totale cible de M. Rees pour 2020 a été fixée en reconnaissance de son évolution dans ses fonctions et de sa position par rapport à ses pairs. Au moment de sa nomination, on prévoyait que sa rémunération cible serait haussée avec le temps compte tenu de sa performance et de comparaisons avec ses pairs. La rémunération directe totale réelle de M. Rees pour 2020 a été déterminée en fonction de sa croissance considérable et de sa solide performance individuelle dans ses fonctions depuis sa nomination et en reconnaissance de la performance financière du Réseau canadien, qui a été touchée par la pandémie. Une tranche importante de sa rémunération variable totale lui a été attribuée sous forme de rémunération différée pour le récompenser pour toute performance future soutenue.

Actionnariat (au 31 octobre 2020)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2020, soit 55,35 $.

Actions ordinaires	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
993 764 $	2 762 919 $	3 756 683 $	6x	oui

6. Rendement des actions et coût de la direction

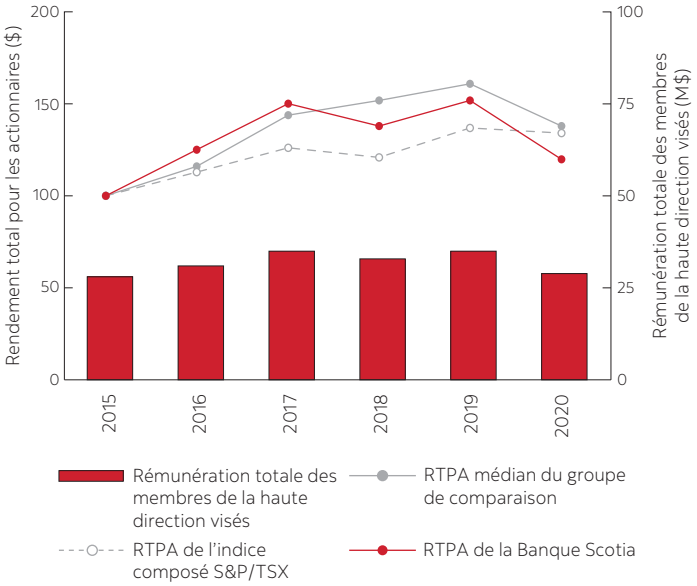
RENDEMENT DES ACTIONS

Le graphique ci-contre compare le rendement de nos actions à celui des actions de notre groupe de comparaison aux fins de la performance, au marché boursier canadien et à la rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés au cours de la période de cinq ans terminée le 31 octobre 2020. La rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés varie généralement en fonction de la performance opérationnelle de la banque ainsi que des rendements des actionnaires et de l'indice composé TSX.

Aux fins de comparaison, le RTPA repose sur les hypothèses suivantes :

- 100 $ ont été investis dans les actions ordinaires de la Banque Scotia le 1er novembre 2015 et les dividendes ont été réinvestis au cours de la période de cinq ans;
- 100 $ ont également été investis pour chaque société faisant partie de notre groupe de comparaison aux fins de la performance et les dividendes ont aussi été réinvestis au cours de la même période (le graphique indique la médiane du groupe de comparaison);
- 100 $ ont été investis dans l'indice composé S&P/TSX à la même date et les dividendes ont aussi été réinvestis.

Coût de la direction (rémunération totale des membres de la haute direction visés par rapport au RTPA)



Notre groupe de comparaison aux fins de la performance est constitué de la Banque de Montréal, de la Banque Canadienne Impériale de Commerce, de la Banque Royale du Canada, de la Banque TD et de la Banque Nationale.

La rémunération totale comprend le salaire de base, la rémunération incitative en espèces annuelle majorée de la valeur d'octroi des attributions d'UAP et d'options d'achat d'actions habituelles pour les cinq plus hauts membres de la haute direction visés pour les cinq dernières années (comme il est indiqué dans notre circulaire des exercices antérieurs).

Indice RTPA (2015 = 100)	2015	2016	2017	2018	2019	2020
RTPA de la Banque Scotia	**100**	**125**	**150**	**138**	**152**	**120**
RTPA médian du groupe de comparaison	100	116	144	152	161	138
RTPA de l'indice composé S&P/TSX	100	113	126	121	137	134
Rémunération totale versée à nos membres de la haute direction visés (M$)	**28**	**31**	**35**	**33**	**35**	**29**

COÛT DE LA DIRECTION

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

- la rémunération totale comprend le salaire, la rémunération variable totale, y compris la tranche en espèces et la valeur d'octroi des UAP et des options d'achat d'actions, la tranche rémunératoire de la variation de l'obligation au titre des prestations constituées durant l'exercice et toute autre rémunération habituelle indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération (les chiffres pour 2018 et 2019 incluent la rémunération totale uniquement pour les cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés aux fins de comparaison bien qu'il soit question de six membres de la haute direction visés pour ces deux exercices);
- le bénéfice net publié dans l'état consolidé des résultats pour chacun des cinq derniers exercices;
- le coût de la direction en 2020 a atteint son niveau le plus faible depuis 2016.

	Rémunération totale attribuée aux membres de la haute direction visés (M$)	Bénéfice net après impôt (M$)	Coût de la direction (%)
2020[1)]	29,4	6 961	0,42 %
2019[1)]	34,7	9 409	0,37 %
2018[1)]	33,3	9 144	0,36 %
2017	35,2	8 243	0,43 %
2016[1)]	30,9	7 646	0,40 %

1) Le bénéfice net pour 2020 a été ajusté en fonction de l'incidence de coûts liés aux acquisitions et aux cessions de 108 millions de dollars (résultats présentés : 6 853 millions de dollars). Le bénéfice net pour 2019 a été ajusté en fonction de l'incidence de coûts liés aux acquisitions et aux cessions de 611 millions de dollars (résultats présentés : 8 798 millions de dollars). Le bénéfice net pour 2018 a été ajusté en fonction de l'incidence de coûts liés aux acquisitions de 420 millions de dollars après impôt (résultats présentés : 8 724 millions de dollars). Le bénéfice net pour 2016 a été ajusté en fonction de l'incidence de la charge de restructuration de 278 millions de dollars après impôt (résultats présentés : 7 368 millions de dollars). Se reporter aux pages 129 et 130.

Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2020

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau ci-après indique la rémunération totale qu'a gagnée chaque membre de la haute direction visé au cours des trois derniers exercices. Nous présentons des attributions d'actions et d'options octroyées après la fin de l'exercice afin de refléter les décisions prises durant l'examen de la rémunération de 2020 plutôt que les attributions octroyées au début de l'exercice 2020 par suite de l'examen de la rémunération de 2019. Nous n'offrons pas à nos membres de la haute direction visés une rémunération aux termes d'un régime d'intéressement non fondé sur des titres de capitaux propres à long terme.

Membre de la haute direction visé	Exercice	Salaire[4] ($)	Attribution d'actions[5] ($)	Attribution d'options[6] ($)	Régime d'intéressement annuel[7] ($)	Valeur du régime de retraite[8] ($)	Autre rémunération[9] ($)	Rémunération totale ($)
Brian J. Porter Président et chef de la direction	2020	1 300 000	5 142 000	1 285 000	2 142 000	2 349 000	3 588	12 221 588
	2019	1 300 000	5 587 200	1 396 800	2 328 000	2 018 000	3 496	12 633 496
	2018	1 200 000	6 000 000	1 500 000	2 500 000	2 048 000	2 990	13 250 990
Rajagopal Viswanathan Chef de groupe et chef des affaires financières[1]	2020	550 000	1 428 000	357 000	765 000	793 000	3 588	3 896 588
	2019	500 000	1 056 000	264 000	880 000	551 000	3 496	3 254 496
	2018	306 500	900 000	100 000	300 000	63 000	2 990	1 672 490
Ignacio Deschamps Chef de groupe, Opérations internationales et Transformation numérique	2020	600 000	2 576 720	544 180	1 166 100	179 510	0	5 066 510
	2019	600 000	3 099 200	674 800	1 446 000	145 366	0	5 965 366
	2018	604 014	2 560 000	640 000	1 530 000	52 000	519 290	5 905 304
Jake P. Lawrence Chef de la direction et chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux[2]	2020	500 000	1 960 000	490 000	1 050 000	149 000	3 588	4 152 588
	2019	447 945	1 484 000	371 000	795 000	422 000	3 496	3 523 441
	2018	400 986	788 000	197 000	640 000	419 000	2 990	2 447 976
Dan Rees Chef du Réseau canadien[3]	2020	600 000	1 876 000	469 000	1 005 000	135 000	3 588	4 088 588
	2019	570 959	1 780 800	445 200	954 000	100 000	3 496	3 854 455
	2018	508 630	944 000	236 000	770 000	538 000	2 990	2 999 620

1) M. Viswanathan a été nommé chef de groupe et chef des affaires financières en date du 1er décembre 2019. Auparavant, il était vice-président à la direction et chef des affaires financières depuis le 1er novembre 2018.

2) M. Lawrence a été nommé chef de la direction et chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux en date du 1er janvier 2021. Auparavant, il était cochef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux.

3) M. Rees a été nommé chef du Réseau canadien en date du 1er juin 2019. Auparavant, il était chef de groupe, Exploitation.

4) Lorsque M. Deschamps est déménagé au Canada, son salaire pour 2018 et 2019 lui a été versé en dollars canadiens et a été établi en fonction de son salaire pour 2017, soit 475 000 $ US. Le salaire de base de M. Deschamps pour 2018 est fondé sur son salaire en dollars américains pour la période allant du 1er novembre 2017 au 31 mai 2018, qui a été converti en dollars canadiens au taux de 1,00 $ US = 1,2722 $ CA, ainsi que sur son salaire en dollars canadiens pour la période allant du 1er juin 2018 au 31 octobre 2018.

   Le salaire de M. Lawrence pour 2019 est fondé sur les fonctions qu'il a exercées à titre de vice-président à la direction et chef des Services bancaires et marchés mondiaux aux États-Unis du 1er novembre 2018 au 30 novembre 2018 et les fonctions qu'il a exercées à titre de cochef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux du 1er décembre 2018 au 31 octobre 2019.

   Le salaire de M. Rees pour 2019 a été établi en fonction du fait que celui-ci a exercé les fonctions de chef, Exploitation globale du 1er novembre 2018 au 31 mai 2019 et les fonctions de chef du Réseau canadien du 1er juin 2019 au 31 octobre 2019. Le salaire de M. Rees pour 2018 est fondé sur le fait qu'il a exercé les fonctions de vice-président à la direction, Exploitation du 1er novembre 2017 au 29 août 2018 et les fonctions de chef, Exploitation globale du 30 août 2018 au 31 octobre 2018.

5) Aux fins de rémunération, nous évaluons les attributions d'UAP en fonction du cours de clôture moyen sur 20 jours de bourse de nos actions ordinaires au moment de l'octroi pour ne pas tenir compte des fluctuations à court terme du cours des actions. La juste valeur comptable est fondée sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'octroi. La totalité de la valeur de paiement de l'attribution d'UAP est fondée sur des critères de performance à l'acquisition.

   La juste valeur comptable des attributions d'UAP de 2020 dépasse d'environ 6,4 % la valeur de la rémunération indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération, est inférieure de 1,7 % à celle-ci pour 2019 et de 2,0 % supérieure à celle-ci pour 2018.

	Date d'octroi	Juste valeur à la date d'octroi	Juste valeur comptable
2020	3 décembre	62,40 $	66,40 $
2019	2 décembre	75,97 $	74,68 $
2018	30 novembre	70,85 $	72,30 $

   Les attributions en actions reçues par M. Viswanathan pour l'exercice 2018 comprennent une attribution d'UAP de 400 000 $ établie en fonction de sa performance pour 2018 et une attribution non récurrente d'unités d'actions restreintes de 500 000 $ pour ses services à titre de chef des affaires financières intérimaire.

   Les attributions d'actions de M. Deschamps pour l'exercice 2020 comprennent une attribution d'UAP de 2 176 720 $ fondée sur la performance de 2020 et une attribution d'UAP supplémentaire de 400 000 $ octroyée en janvier 2020 pour remplacer les allocations annuelles reçues auparavant en espèces. Les droits rattachés à ces unités supplémentaires s'acquièrent conformément aux mêmes critères de performance que son attribution d'UAP de 2019 et s'acquerront en novembre 2022.

   Les attributions d'actions reçues par M. Deschamps au cours de l'exercice 2019 comprennent une attribution d'UAP de 2 699 200 $ fondée sur sa performance en 2019 et une attribution d'UAP supplémentaire de 400 000 $ octroyée au début de l'exercice 2019 pour remplacer les allocations annuelles auparavant reçues en espèces. Les droits rattachés à ces unités additionnelles s'acquièrent selon les mêmes critères de performance que son attribution d'UAP de 2018 et ils s'acquerront en novembre 2021.

6) Nous utilisons le modèle Black-Scholes pour évaluer les attributions d'options d'achat d'actions.

   Comme pour la juste valeur des attributions octroyées en 2019, la juste valeur des attributions d'options octroyées en 2020 est fondée sur une juste valeur de la rémunération moyenne sur cinq ans.

La juste valeur de rémunération diffère de la juste valeur comptable présentée dans nos états financiers et les hypothèses suivantes ont été utilisées :

	Durée	Volatilité du cours des actions	Rendement en dividendes	Taux sans risque
2020	10 ans	18,9 %	4,19 %	0,65 %
2019	10 ans	14,7 %	3,99 %	1,41 %
2018	10 ans	20,7 %	4,00 %	2,48 %

Les hypothèses utilisées pour calculer la juste valeur comptable des attributions d'options de 2020 des vice-présidents à la direction et des personnes occupant un poste d'un échelon supérieur diffèrent de deux façons :

- nous avons utilisé une durée prévue de 7,03 ans plutôt que la durée complète de 10 ans conformément à l'IFRS 2, *Paiement fondé sur des actions;*
- nous avons fondé la volatilité sur la volatilité historique et implicite et le rendement en dividendes courant.

La juste valeur comptable des options d'achat d'actions attribuées en 2020 est d'environ 42 % inférieure à la valeur de rémunération indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération, de 59 % inférieure pour 2019 et de 48 % inférieure pour 2018.

Étant donné que la juste valeur de rémunération est supérieure, nous attribuons un moins grand nombre d'options que si nous avions utilisé la juste valeur comptable, ce qui entraîne une moins grande dilution. Le tableau ci-après indique les différences entre les valeurs de rémunération et les justes valeurs comptables exprimées en pourcentage du prix d'octroi.

	Date d'octroi	Prix d'octroi	Juste valeur de rémunération (exprimée en % du prix d'octroi)	Juste valeur comptable (exprimée en % du prix d'octroi)
2020	10 décembre	68,36 $	11,2 %	6,6 %
2019	5 décembre	74,34 $	12,5 %	5,1 %
2018	6 décembre	72,28 $	13,5 %	7,0 %

7) Le régime d'intéressement annuel représente l'incitatif en espèces annuel (rémunération aux termes du régime d'intéressement non fondé sur des titres de capitaux propres) gagné par les membres de la haute direction visés.

8) La valeur du régime de retraite correspond à la variation attribuable à des éléments rémunératoires décrite à la page 123.

Les montants sont calculés à l'aide de méthodes et d'hypothèses actuarielles conformes à celles qui sont utilisées aux fins du calcul des obligations au titre des régimes de retraite et des charges annuelles indiquées dans nos états financiers consolidés. L'hypothèse la plus importante est le taux d'actualisation utilisé pour déterminer l'obligation au titre des prestations constituées, qui est établie en fonction des rendements sur les obligations de sociétés de haute qualité d'une durée correspondante. Les autres hypothèses reflètent notre meilleure estimation d'événements futurs, de sorte que les valeurs indiquées pourraient ne pas être directement comparables à des estimations similaires de passifs au titre des prestations de retraite publiées par d'autres sociétés.

Le montant de la variation attribuable à des éléments rémunératoires fluctue d'une année à l'autre, et ce, même lorsqu'un dirigeant cumule une prestation uniforme, en raison de changements dans la conjoncture des marchés. Au cours de l'exercice 2020, la baisse des rendements sur les obligations de sociétés, soit le taux d'actualisation utilisé pour évaluer la variation attribuable à des éléments rémunératoires, avait baissé de 100 points de base par rapport à l'exercice précédent, ce qui a donné lieu à une variation attribuable à des éléments rémunératoires plus élevée cette année.

Depuis qu'il est déménagé au Canada en 2018, il participe au régime de retraite de la Banque Scotia et au régime de retraite hybride pour les dirigeants de la Banque Scotia complémentaire.

9) L'autre rémunération comprend les avantages indirects et autres avantages imposables. En 2019, ces montants totalisent moins de 50 000 $ et 10 % du salaire de chaque membre de la haute direction visé et ne sont donc pas présentés.

Les montants indiqués à l'égard de MM. Porter, Viswanathan, Lawrence et Rees pour tous les exercices représentent la cotisation de la Banque Scotia au PACTE. Ces membres de la haute direction visés participent au régime conformément aux mêmes modalités que les autres salariés. Les salariés peuvent acheter nos actions ordinaires et la banque verse une cotisation supplémentaire de 60 %, jusqu'à concurrence de certaines limites. Avant janvier 2019, la banque versait une cotisation supplémentaire de 50 %, jusqu'à concurrence de certaines limites.

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

M. Deschamps a reçu une allocation en espèces de 519 290 $ (équivalent en dollars canadiens) au cours de l'exercice 2018 pour ses frais de déplacement et de déménagement.

ATTRIBUTIONS AU TITRE DES RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT

Attributions d'actions et d'options en cours

Le tableau ci-après comprend les attributions octroyées auparavant au 31 octobre 2020 :

- la valeur des options dans le cours non exercées correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2020 (55,35 $) moins le prix d'exercice des attributions d'options, multiplié par le nombre d'options en cours;
- la valeur des attributions d'UAP dont les droits n'ont pas été acquis le 31 octobre 2020 correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2020 (55,35 $), multiplié par le nombre d'unités en cours. Ce tableau évalue les UAP à l'aide de la performance cible (coefficient de 100). Cependant, le nombre d'UAP dont les droits peuvent être acquis peut varier de 0 à 125 par rapport à la cible pour les UAP octroyées. Les droits afférents aux UAP octroyées en 2017 ont été acquis le 30 novembre 2020 et les détails relatifs à l'évaluation et aux coefficients de performance de ces attributions sont énoncés à la page 105.

Attributions fondées sur des actions et des options en cours au 31 octobre 2020

	Attributions fondées sur des options					Attributions fondées sur des actions					
	Date d'octroi	Titres sous-jacents aux options non exercées (nbre)	Prix d'exercice des options ($)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ($)	Date d'octroi	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 ($)	UADD en cours (les droits afférents à toutes ces UADD ont été acquis) (nbre)	Valeur marchande ou de paiement d'attributions d'unités d'actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
Brian Porter[1]						18/12/09	UADD			19 490	1 078 772
	09/12/13	178 628	63,98	09/12/23	–						
	08/12/14	150 944	68,32	08/12/24	–						
	03/12/15	147 776	60,67	03/12/25	–						
	01/12/16	139 876	74,14	01/12/26	–						
	07/12/17	119 756	81,81	07/12/27	–	30/11/17	UAP	80 735	4 468 682		
	06/12/18	153 724	72,28	06/12/28	–	30/11/18	UAP	94 350	5 222 273		
	05/12/19	150 314	74,34	05/12/29	–	02/12/19	UAP	78 159	4 326 101		
Total		**1 041 018**			**–**			**253 244**	**14 017 055**	**19 490**	**1 078 772**
Rajagopal Viswanathan	10/12/12	7 704	55,63	10/12/22	–						
	09/12/13	7 144	63,98	09/12/23	–						
	08/12/14	5 488	68,32	08/12/24	–						
	03/12/15	6 252	60,67	03/12/25	–						
	01/12/16	5 496	74,14	01/12/26	–						
	07/12/17	4 956	81,81	07/12/27	–	30/11/17	UAP	3 341	184 924		
	06/12/18	10 248	72,28	06/12/28	–	30/11/18	UAP	6 290	348 152		
	05/12/19	28 410	74,34	05/12/29	–	02/12/19	UAP	14 772	817 630		
Total		**75 698**			**–**			**24 403**	**1 350 706**	**–**	**–**
Ignacio Deschamps						30/11/17	UAP	41 393	2 291 103		
						30/11/18	UAP	40 256	2 228 170		
						02/01/19	UAP	6 310	349 259		
	06/12/18	65 588	72,28	06/12/28	–	02/12/19	UAP	37 759	2 089 961		
	05/12/19	72 618	74,34	05/12/29	–	02/01/20	UAP	5 737	317 530		
Total		**138 206**			**–**			**131 455**	**7 276 022**	**–**	**–**
Dan Rees	05/12/11	8 512	49,93	05/12/21	46 135						
	10/12/12	9 244	55,63	10/12/22	–						
	09/12/13	8 576	63,98	09/12/23	–						
	08/12/14	8 348	68,32	08/12/24	–						
	03/12/15	9 094	60,67	03/12/25	–						
	01/12/16	12 158	74,14	01/12/26	–						
	07/12/17	12 802	81,81	07/12/27	–	30/11/17	UAP	10 161	562 411		
	06/12/18	24 186	72,28	06/12/28	–	30/11/18	UAP	14 844	821 615		
	05/12/19	47 910	74,34	05/12/29	–	02/12/19	UAP	24 911	1 378 824		
Total		**140 830**			**46 135**			**49 916**	**2 762 851**	**–**	**–**
Jake Lawrence	10/12/12	2 980	55,63	10/12/22	–						
	09/12/13	2 592	63,98	09/12/23	–						
	03/12/15	5 684	60,67	03/12/25	–						
	01/12/16	6 792	74,14	01/12/26	–						
	07/12/17	8 268	81,81	07/12/27	–	30/11/17	UAP	5 575	308 576		
	06/12/18	20 188	72,28	06/12/28	–	30/11/18	UAP	12 391	685 842		
	05/12/19	39 926	74,34	05/12/29	–	02/12/19	UAP	20 759	1 149 011		
Total		**86 430**			**–**			**38 725**	**2 143 429**	**–**	**–**

1) M. Porter a choisi de recevoir un pourcentage de ses incitatifs à court terme sous forme d'UADD. Les droits afférents à tous ces UADD ont tous été acquis.

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

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

- la valeur totale qui aurait été réalisée à l'acquisition des droits afférents aux options d'achat d'actions durant l'exercice 2020 si les options avaient été exercées à la date d'acquisition;
- la valeur des attributions d'actions reçues à l'acquisition des droits durant l'exercice 2020;
- les attributions au titre de la rémunération incitative en espèces annuelle gagnées pour 2020.

Nom	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ($)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ($)	Rémunération incitative annuelle – valeur gagnée au cours de l'exercice ($)
Brian Porter	1 018 260	5 982 599	2 142 000
Rajagopal Viswanathan	42 966	797 875	765 000
Ignacio Deschamps	–	3 127 534	1 166 100
Jake Lawrence	39 547	290 498	1 050 000
Dan Rees	63 621	519 973	1 005 000

Les attributions fondées sur des options comprennent la valeur totale des options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis durant l'exercice 2020, y compris la moitié des options octroyées le 3 décembre 2015 et le 1er décembre 2016. La valeur correspond au nombre d'options dont les droits ont été acquis multiplié par la différence entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions à la date d'acquisition.

Date d'octroi	Prix d'exercice	Date d'acquisition	Cours de clôture des actions à la date d'acquisition
3 décembre 2015	60,67 $	3 décembre 2019	73,94 $
1er décembre 2016	74,14 $	1er décembre 2019	74,68 $

Les attributions fondées sur des actions comprennent la valeur des UAP dont les droits ont été acquis durant l'exercice 2020 ainsi que les équivalents de dividendes. Leur valeur réalisée à l'acquisition des droits correspond au nombre d'unités dont les droits ont été acquis, multiplié par le coefficient de performance et le prix d'acquisition (le cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de 20 jours de bourse précédant la date d'acquisition).

Date d'acquisition	Coefficient de performance	Prix d'acquisition
30 novembre 2019	89 %[1)]	75,97 $

1) Se reporter aux pages 86 à 88 de notre circulaire de 2020 pour obtenir de l'information sur la façon dont nous avons calculé le coefficient de performance.

Options exercées durant l'exercice 2020

Nom	Date d'octroi	Nombre d'options	Prix d'exercice	Valeur réalisée
Rajagopal Viswanathan	6 décembre 2010	2 312	55,63 $	786 $
	5 décembre 2011	1 272	49,93 $	7 683 $
Dan Rees	11 décembre 2009	2 616	47,75 $	71 036 $
	6 décembre 2010	2 484	55,63 $	4 744 $

Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres au 31 octobre 2020

Les actionnaires doivent approuver notre régime d'options d'achat d'actions.

Autres faits importants à noter :

- Nous avons cessé d'octroyer des options d'achat d'actions aux administrateurs en date du 28 octobre 2003.
- Au moment où nous avons acquis Patrimoine Dundee inc. (renommée Patrimoine Hollis inc., puis 1985275 Ontario Inc.) le 1er février 2011, les options d'achat d'actions de Patrimoine Dundee ont été converties en 1 293 308 options visant nos actions ordinaires en fonction du cours des actions le 1er février 2011. Le nombre d'options et les prix d'exercice représentent la somme et la moyenne pondérée de nos actions ordinaires devant être émises à l'égard d'options d'achat d'actions octroyées aux termes de leurs régimes d'intéressement fondés sur des actions à l'intention des employés et des actions Advisor. Nous n'émettrons pas de nouvelles options d'achat d'actions aux termes de ces régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres.

Au 31 octobre 2020	Titres devant être émis à l'exercice			Titres restant à émettre en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres		Titres devant être émis à l'exercice et disponibles aux fins d'émission	
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	Nbre	% des actions ordinaires en circulation	Prix moyen pondéré	Nbre	% des actions ordinaires en circulation	Nbre	% des actions ordinaires en circulation
Régime d'options d'achat d'actions	11 782 474	0,97 %	66 45 $	5 446 976	0,45 %	17 229 450	1,42 %
Régime d'options d'achat d'actions de Patrimoine Dundee[1]	10 000	0,00 %	55 21 $	180 606	0,01 %	190 606	0,02 %
Total – régimes d'options d'achat d'actions	11 792 474[2]	0,97 %	66 44 $[3]	5 627 582[4]	0,46 %	17 420 056	1,44 %

1) En date du 1er novembre 2013, Patrimoine Dundee inc. a été renommée Patrimoine Hollis inc. En date du 1er novembre 2017, Patrimoine Hollis inc. a été renommée 1985275 Ontario Inc. Nous n'émettrons pas de nouvelles options d'achat d'actions aux termes de ce régime d'options d'achat d'actions. Ce régime n'a pas été approuvé par les actionnaires de la banque.
2) 12 683 060 au 9 février 2021.
3) 67,52 $ au 9 février 2021.
4) 3 779 254 au 9 février 2021.

Se reporter à la note 26 afférente à nos états financiers consolidés de 2020 pour obtenir des renseignements supplémentaires à ce sujet.

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

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

Le tableau ci-après indique les principaux détails relatifs à notre régime d'options d'achat d'actions, mais n'inclut pas l'information relative aux options d'achat d'actions de Patrimoine Dundee.

	2020	2019	2018
Taux d'absorption Nombre total d'options octroyées au cours d'un exercice, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	0,13 %	0,13 %	0,08 %
Dilution Nombre total d'options en cours, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	1,0 %	0,9 %	1,2 %
Offre excédentaire Nombre total d'options disponibles aux fins d'émission et d'options en cours, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	1,5 %	1,5 %	1,8 %

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

Il n'y a pas de dilution importante des actions; nous avons émis 0,94 million d'actions dans le cadre de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres. En date du 29 novembre 2016, la banque a cessé d'émettre des actions nouvelles aux fins des régimes de dividendes et d'achat d'actions.

Autres caractéristiques du régime :

- nous avons établi des limites à la participation des initiés;
- nos politiques générales en matière de prêt et les taux offerts aux clients s'appliquent aux employés qui empruntent pour acheter des actions ordinaires dans le cadre d'exercice d'options;
- nous octroyons des droits à l'appréciation des actions autonomes dans certains pays à l'extérieur du Canada, où les lois locales peuvent restreindre l'émission d'actions.

Limites

Nul ne peut se voir octroyer des options d'achat d'actions aux fins de l'achat de plus de 5 % du nombre total de nos actions ordinaires émises et en circulation, compte non tenu de la dilution, à tout moment.

Au plus 10 % du nombre total de nos actions ordinaires en circulation peuvent être émis en faveur d'initiés aux fins de l'exercice d'options au cours d'un exercice – cette limite s'applique au régime d'options d'achat d'actions et à toute autre entente de rémunération fondée sur des titres.

Des ajustements peuvent être apportés aux options en proportion des ajustements apportés à nos actions ordinaires dans le cadre de certains événements, comme une subdivision, un regroupement, une restructuration, un reclassement ou tout autre événement qui exige des ajustements.

Modifications

Les actionnaires doivent approuver les modifications apportées au régime, notamment les suivantes :

- une augmentation du nombre maximum d'actions pouvant être émises;
- une réduction du prix d'exercice des options en cours;
- le report de la date d'expiration d'une option;
- l'élargissement de catégories de titulaires d'options admissibles;
- le prolongement de la période durant laquelle il est possible de transférer des options;
- toute modification apportée aux dispositions relatives aux modifications.

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

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

PRESTATIONS DE RETRAITE

Régime de retraite de la Banque Scotia

Type de régime	Prestations déterminées, cotisations déterminées
Participation	Membres de la haute direction visés qui résident au Canada et d'autres membres du personnel établis dans certains pays
Modalités	La Banque Scotia offre trois types d'ententes, qui prévoient dans chaque cas le versement de prestations principales par la banque et la possibilité de gagner des prestations supplémentaires de la banque si l'employé verse des cotisations. Employés engagés avant le 1er janvier 2016 : *Prestations principales :* • les participants gagnent 1,5 % de leur salaire de base moyen le plus élevé sur cinq ans pour chaque année de service, moins les prestations de retraite estimatives payables aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec *Prestations contributives :* • les participants cotisent 4 % de leur salaire de base, jusqu'à concurrence de 3 500 $ pour chaque année civile et gagnent des prestations de retraite annuelles correspondant à 2 % de leur salaire de base moyen le plus élevé sur cinq ans pour chaque année de service, moins les prestations de retraite estimatives payables aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec Employés engagés entre le 1er janvier 2016, inclusivement, et le 1er mai 2018, exclusivement : *Prestations principales :* • les participants gagnent 1 % de leur salaire de base moyen le plus élevé sur cinq ans pour chaque année de service *Prestations contributives :* • les participants cotisent de 1 % à 4 % de leur salaire de base chaque année civile à un compte à cotisations déterminées et la banque verse l'équivalent des cotisations des membres Employés engagés le 1er mai 2018 ou après cette date : • ces employés bénéficient d'un régime de retraite à cotisations déterminées avec prestations principales et prestations contributives; • aucun des membres de la haute direction visés ne participe à ce régime Les prestations de retraite et cotisations annuelles sont plafonnées au montant maximal prévu par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).
Prestations de retraite	• les prestations de retraite déterminées sont versées à vie et s'il y a un conjoint survivant, il touche 60 % de la rente du participant à vie; • les prestations de retraite déterminées peuvent être transférées à un véhicule de retraite approuvé au moment du départ à la retraite.
Admissibilité	• la rente complète commence à être versée à l'âge de 65 ans, soit l'âge normal de la retraite (63 ans si le participant a été engagé avant 1983); • les participants peuvent toucher une rente réduite à compter de l'âge de 55 ans (53 ans s'ils ont été engagés avant 1983).

Ententes de retraite complémentaires (Canada)

Les ententes de retraite complémentaires relatives aux membres de la haute direction visés (sauf M. Porter) sont visées par le régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia et le régime de retraite hybride pour les dirigeants de la Banque Scotia, qui sont des régimes de retraite complémentaires non agréés.

Régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia
La rente constituée aux termes du régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia est calculée essentiellement de la même manière que la rente constituée aux termes du régime de retraite de la Banque Scotia pour les employés engagés avant le 1er janvier 2016, en l'absence de limites fiscales. Cependant, il est tenu compte de la rémunération incitative. Les prestations de retraite totales des membres de la haute direction visés qui participent au régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia sont plafonnées à 70 % de la rémunération moyenne la plus élevée sur cinq ans. Le nombre total d'années de service admissibles reconnues aux fins du calcul de la rente est fondé sur la date à laquelle le participant s'est joint au régime de retraite de la Banque Scotia.

Régime de retraite hybride pour les dirigeants de la Banque Scotia
La rente constituée aux termes du régime de retraite hybride pour les dirigeants de la Banque Scotia correspond à 2 % de l'excédent du salaire ouvrant droit à pension moyen le plus élevé sur cinq ans du participant par rapport à celui qui est utilisé pour déterminer la rente aux termes du régime de retraite de la Banque Scotia. Toutefois, il est tenu compte de la rémunération incitative et les hauts dirigeants participants sont tenus de cotiser la somme maximale autorisée aux termes du régime de retraite de la Banque Scotia pour participer. Le nombre total d'années de services admissibles reconnues aux fins du calcul de la rente est fondé sur la date à laquelle le participant devient un haut dirigeant.

Il y a lieu de préciser qu'en ce qui concerne le régime de retraite et le régime de retraite hybride pour les dirigeants de la Banque Scotia, le montant total de la rémunération admissible comptabilisée dans le calcul de la rente est plafonné à différents taux, qui varient selon le régime et le poste occupé par le dirigeant.

Les hauts dirigeants ne touchent pas de prestations de retraite complémentaires s'ils quittent la banque avant d'avoir respecté les exigences en matière d'admissibilité à la retraite (c.-à-d. avant d'avoir atteint l'âge de 55 ans et de cumuler 10 années de service ou cinq ans à compter de la date normale de la retraite), s'il est mis fin à leur emploi pour une cause juste et suffisante ou s'ils livrent concurrence à la banque après leur départ à la retraite. La rente versée à un haut dirigeant est réduite s'il se retire avant l'âge normal de la retraite.

M. Porter a des droits acquis à l'égard de ses prestations de retraite complémentaires, tandis que le reste des participants n'ont pas de droits acquis selon les critères d'admissibilité. Au moment où M. Porter est devenu président et chef de la direction le 1er novembre 2013, son entente de retraite a été modifiée en vue de geler les prestations de retraite accumulées avant sa nomination et d'empêcher une hausse ponctuelle importante de ses prestations de retraite en raison de l'augmentation de sa rémunération à titre de chef de la direction.

Sommaire des prestations

Brian Porter	M. Porter est visé par une entente de retraite individuelle qui est entrée en vigueur au moment où il est devenu président et chef de la direction : • son entente de retraite antérieure a été gelée en date du 31 octobre 2013; • les prestations de retraite s'accumulent au taux fixe de 125 000 $ pour chaque année où il est président et chef de la direction; • sa rente annuelle totale provenant de toutes sources à la banque est plafonnée à 1,5 million de dollars.
Rajagopal Viswanathan Ignacio Deschamps Jake Lawrence Dan Rees	MM. Viswanathan, Lawrence et Rees participent au régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia et M. Deschamps participe au régime de retraite hybride pour les dirigeants de la Banque Scotia et les prestations de retraite ainsi que la rémunération admissible de l'ensemble d'entre eux sont plafonnées comme suit (pour M. Deschamps, le plafond est indexé chaque année en fonction de l'inflation) :

Dirigeant	Plafond	Dirigeant	Plafond
Rajagopal Viswanathan	560 000 $ par année	Jake Lawrence	560 000 $ par année
Ignacio Deschamps	641 600 $ par année	Dan Rees	560 000 $ par année

Obligations aux termes du régime à prestations déterminées

Le tableau ci-après indique les obligations aux termes du régime de retraite à prestations déterminées relatives à chaque membre de la haute direction visé pertinent au 31 octobre 2020.

Les montants sont calculés à l'aide de méthodes et hypothèses actuarielles conformes à celles utilisées pour le calcul des obligations de retraite et des charges annuelles, comme il est indiqué dans nos états financiers consolidés. L'hypothèse la plus importante est le taux d'actualisation utilisé pour déterminer l'obligation au titre des prestations constituées, qui est établie en fonction des rendements sur les obligations de sociétés de haute qualité d'une durée correspondante. Les autres hypothèses

reflètent notre meilleure estimation d'événements futurs, de sorte que les valeurs indiquées pourraient ne pas être directement comparables à des estimations similaires de passifs au titre des prestations de retraite publiées par d'autres sociétés.

Nom	Nombre d'années de service décomptées	Prestations annuelles payables ($)		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice ($)	Variation attribuable à des éléments 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				
Brian Porter	26,8	1 156 000	1 448 000	18 853 000	2 349 000	1 464 000	22 666 000
Rajagopal Viswanathan	16,8	139 000	319 000	1 831 000	793 000	263 000	2 887 000
Ignacio Deschamps	2,4	31 000	148 000	239 000	173 000	33 000	445 000
Jake Lawrence	16,8	156 000	515 000	1 928 000	149 000	284 000	2 361 000
Dan Rees	18,6	189 000	395 000	2 304 000	135 000	282 000	2 721 000

L'*obligation au titre des prestations constituées* correspond à la valeur des prestations de retraite projetées provenant de tous les régimes de retraite, gagnées à l'égard de toutes les années de service accumulées jusqu'à ce jour.

La *variation attribuable à des éléments rémunératoires* comprend les coûts du service annuel de même que les autres variations attribuables à des éléments rémunératoires :

- le coût du service annuel correspond à la valeur des prestations de retraite projetées gagnées en 2020;
- les autres variations attribuables à des éléments rémunératoires reflètent la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à l'incidence des différences entre les gains réels (salaire et primes) pour l'exercice et ceux qui sont présumés dans les calculs des exercices antérieurs, et à l'incidence rétroactive de promotions ou de modifications apportées au régime. Nous n'avons pas conclu d'entente qui prévoit des années de service supplémentaires pour nos membres de la haute direction visés aux fins du régime.

Le montant de la variation attribuable à des éléments rémunératoires fluctue d'une année à l'autre, et ce, même lorsqu'un dirigeant cumule une prestation uniforme, en raison de changements dans la conjoncture des marchés. Au cours de l'exercice 2020, la baisse des rendements sur les obligations de sociétés, soit le taux d'actualisation utilisé pour évaluer la variation attribuable à des éléments rémunératoires, avait baissé de 100 points de base par rapport à l'exercice précédent, ce qui a donné lieu à une variation attribuable à des éléments rémunératoires plus élevée cette année.

La *variation attribuable à des éléments non rémunératoires* correspond à la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à des éléments non liés aux décisions concernant le salaire et les primes et aux promotions, comme les variations des hypothèses, l'intérêt sur l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice et les cotisations des employés.

Les valeurs estimatives de l'*obligation au titre des prestations constituées* sont calculées chaque année par nos actuaires indépendants à l'aide des mêmes méthodes et hypothèses que celles qui sont utilisées pour déterminer les obligations au titre du régime de retraite de fin d'exercice, comme il est indiqué à la note 28 afférente aux états financiers consolidés de 2019 et à la note 28 afférente aux états financiers consolidés de 2020.

Cotisations déterminées – soldes

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice ($)	Variation attribuable à des éléments rémunératoires ($)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice ($)
Ignacio Deschamps	18 647	6 510	33 207

La *valeur accumulée* correspond à la valeur du solde qui se trouve dans le compte à cotisations déterminées du membre de la haute direction visé.

La *variation attribuable à des éléments rémunératoires* comprend les cotisations versées par l'employeur ainsi que les gains supérieurs au marché ou préférentiels portés au crédit des cotisations de l'employeur et de l'employé (s'il y a lieu). Les gains supérieurs au marché ou préférentiels s'appliquent aux régimes non enregistrés et désignent un taux supérieur au taux habituellement payé par la société ou ses filiales sur des titres ou d'autres obligations ayant les mêmes caractéristiques ou des caractéristiques similaires émis en faveur de tiers. Nous n'avons pas d'entente qui prévoit des gains supérieurs au marché ou préférentiels pour nos membres de la haute direction visés.

Gouvernance du régime de retraite

Le comité des ressources humaines surveille le régime de retraite de la Banque Scotia. Il a délégué certaines obligations fiduciaires à l'égard du régime au comité d'administration du régime de retraite et de placement, notamment la stratégie de placement et le rendement du régime, sur lesquels le comité fait rapport au comité des ressources humaines deux fois par année.

Le comité d'administration du régime de retraite et de placement est notamment constitué du président et chef de la direction, du chef des affaires financières et de la chef, Ressources humaines. Le conseil s'acquitte d'obligations liées au parrainage du régime, notamment l'approbation des modifications apportées à celui-ci.

CESSATION D'EMPLOI ET CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Changement de contrôle

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

- l'acquisition de plus de 20 % de nos actions comportant droit de vote;
- un changement dans la majorité des membres de notre conseil;
- une opération aux termes de laquelle une ou plusieurs entités acquièrent plus de 50 % de nos actifs;
- une fusion entre nous et une ou plusieurs entités en vue de former une autre entité juridique.

Bien que nous ne concluions aucune entente en cas de changement de contrôle avec les membres de notre haute direction visés, nos régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres et les ententes de retraite que nous concluons avec les hauts dirigeants prévoient des modalités d'acquisition dans ces circonstances.

Ces dispositions en matière de changement de contrôle prévoient deux éléments déclencheurs – cela signifie qu'elles prennent effet uniquement lors d'un changement de contrôle *et* en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante. Aux termes du régime d'UAP, du régime d'options d'achat d'actions ainsi que des ententes de retraite conclues avec les hauts dirigeants, l'acquisition des droits est avancée s'il est mis fin sans cause juste et suffisante à l'emploi d'un haut dirigeant au cours de la période de deux ans qui suit un changement de contrôle.

Traitement de la rémunération en cas de cessation d'emploi

Le tableau ci-après résume le traitement qui est réservé à la rémunération des membres de la haute direction visés dans divers scénarios de cessation d'emploi :

- *départ à la retraite* – un membre de la haute direction visé est admissible à la retraite aux termes de nos régimes fondés sur des titres de capitaux propres à compter de l'âge de 55 ans s'il cumule 10 années de service ou dans les cinq ans précédant la date normale de la retraite, si cette éventualité survient en premier. Si aucun de ces critères n'est respecté, la cessation d'emploi sera traitée comme une démission et les dispositions appropriées en matière de cessation d'emploi s'appliqueront. L'employé qui livre concurrence à la banque après son départ à la retraite verra ses attributions en cours frappées de déchéance;
- *salaire* et *incitatif en espèces annuel* – le tableau ne reflète pas les sommes dont il pourrait être tenu compte en vertu de la common law et du droit civil;
- *rente* – les membres de la haute direction devront renoncer à leur rente complémentaire s'ils démissionnent de leur poste ou se retirent ou s'il est mis fin à leur emploi sans cause juste et suffisante avant leur admissibilité à la retraite, s'il est mis fin à leur emploi pour une cause juste et suffisante ou s'ils livrent concurrence à la banque après s'être retirés ou avoir mis fin à leur emploi auprès de la banque.

Élément rémunératoire	Démission	Départ à la retraite	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi (dans un délai de deux ans) suivant un changement de contrôle
Salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire
Incitatif en espèces annuel	Attribution frappée de déchéance	Attribution calculée au prorata de la période de travail durant l'exercice	Attribution frappée de déchéance	Attribution frappée de déchéance	Attribution frappée de déchéance
UAP	À la date de démission, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis sont payées conformément au régime	Les droits continuent de s'acquérir selon le calendrier normal	Les droits continuent de s'acquérir selon le calendrier normal	À la date de cessation d'emploi, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis sont payées conformément au régime	Les droits afférents aux unités qui n'ont pas été acquis sont acquis à la date d'acquisition ou, si cette date est plus rapprochée, à la date de cessation d'emploi (acquisition normale pour les contribuables américains). Les droits afférents aux unités qui ont été acquis sont payés conformément au régime[1)]

1) Le coefficient de rendement sera calculé en fonction d'une période d'évaluation du rendement plus courte. Si le coefficient de rendement ne peut être calculé, un coefficient de rendement de 1 sera utilisé pour calculer le nombre d'UAP dont les droits sont acquis.

Élément rémunératoire	Démission	Départ à la retraite	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi (dans un délai de deux ans) suivant un changement de contrôle
Options d'achat d'actions	Toutes les options dont les droits ont été acquis et n'ont pas été acquis expirent immédiatement et sont frappées de déchéance à la date de démission	Les droits continuent d'être acquis selon le calendrier normal et les options peuvent être exercées jusqu'à la date d'expiration initiale	Les options dont les droits n'ont pas été acquis expirent immédiatement et les options dont les droits ont été acquis doivent être exercées dans les trois mois suivant la date de cessation d'emploi	Toutes les options dont les droits ont été et n'ont pas été acquis expirent immédiatement et sont frappées de déchéance à la date de cessation d'emploi	Les droits deviennent immédiatement acquis et les options peuvent être exercées conformément au régime
UADD	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	Dans le cadre du régime de retraite de la Banque Scotia, droit à la rente constituée, y compris les soldes se trouvant dans le compte, s'il y a lieu	Dans le cadre du régime de retraite de la Banque Scotia, droit à la rente constituée, y compris les soldes se trouvant dans le compte, s'il y a lieu	Dans le cadre du régime de retraite de la Banque Scotia, droit à la rente constituée, y compris les soldes se trouvant dans le compte, s'il y a lieu	Dans le cadre du régime de retraite de la Banque Scotia, droit à la rente constituée, y compris les soldes se trouvant dans le compte, s'il y a lieu	Dans le cadre du régime de retraite de la Banque Scotia, droit à la rente constituée, y compris les soldes se trouvant dans le compte, s'il y a lieu
Avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects

Paiements estimatifs en cas de cessation d'emploi

Le tableau ci-après indique les prestations supplémentaires estimatives auxquelles chaque membre de la haute direction visé aurait eu droit si son emploi avait pris fin le 31 octobre 2020. Cependant, il ne tient pas compte des sommes auxquelles un membre de la haute direction visé pourrait avoir droit en vertu de la loi, de la common law ou du droit civil. Les prestations d'une valeur égale ou inférieure qu'un membre de la haute direction visé aurait le droit de recevoir dans le cadre de son emploi continu sont indiquées ailleurs dans la présente section portant sur la rémunération de la haute direction de la circulaire. 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 2020) dont l'acquisition des droits pourrait être avancée par suite de la cessation d'emploi. Ces valeurs sont fondées sur un cours des actions de 55,35 $, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2020.

Nous ne majorons pas la rémunération pour compenser l'incidence des impôts sur le revenu.

Les sommes réelles qu'un membre de la haute direction visé recevrait à la cessation de son emploi ne peuvent être calculées qu'au moment de la cessation d'emploi. Bon nombre de facteurs pourraient influer sur la nature et le montant de ces prestations et les sommes réellement versées pourraient être supérieures ou inférieures à celles qui sont indiquées ci-après. Les UAP ont été évaluées dans l'hypothèse d'un coefficient de performance de 1 et il se pourrait qu'elles ne reflètent pas les paiements réels.

Les incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres en cours des hauts dirigeants actuels et anciens hauts dirigeants pourraient être réduits ou récupérés conformément aux modalités de la politique de récupération.

Paiements supplémentaires estimatifs pour les membres de la haute direction visés en cas de cessation d'emploi au 31 octobre 2020

	Valeur supplémentaire estimative à la cessation d'emploi en date du 31 octobre 2020				
	Brian Porter	Rajagopal Viswanathan	Ignacio Deschamps	Jake Lawrence	Dan Rees
Démission	–	–	–	–	–
Départ à la retraite	–	–	–	–	–
Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	–	–	–	–	–
Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	–	–	–	–	–
Cessation d'emploi (dans un délai de deux ans) suivant un changement de contrôle					
Salaire et incitatifs annuels	–	–	–	–	–
Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	14 017 013	1 350 706	6 958 500	2 143 450	2 762 919
Prestations de retraite	–	–	–	–	–
Avantages indirects	–	–	–	–	–
Total	**14 017 013**	**1 350 706**	**6 958 500**	**2 143 450**	**2 762 919**

Autre information

RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS QUI ONT UNE INCIDENCE IMPORTANTE SUR NOTRE EXPOSITION AU RISQUE

Les tableaux ci-après indiquent la rémunération attribuée aux employés qui ont eu une incidence importante sur notre exposition au risque, conformément à la norme d'application 15 des lignes directrices du CSF ainsi qu'aux obligations d'information prévues par le troisième pilier du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire. Aux fins des tableaux ci-après, les employés qui ont une incidence importante sur notre exposition au risque sont tous des vice-présidents principaux et des personnes occupant un poste supérieur, des directeurs généraux qui sont des chefs de secteur et des personnes occupant un poste supérieur affectés au Groupe Services bancaires et marchés mondiaux et certains autres employés. Une tranche variant de 40 % à 60 % au moins de leur rémunération incitative totale est différée.

Le comité d'examen de la rémunération revoit la liste des employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque (EIIER) pour s'assurer qu'elle est complète.

Rémunération fixe et variable attribuée

	2020		2019	
(M$)	Membres de la haute direction visés	Autres EIIER	Membres de la haute direction visés	Autres EIIER
Nombre de hauts dirigeants	5	251	6	254
Rémunération fixe	3,6	85,4	4,5	84,0
Rémunération variable				
En espèces non différée	6,1	81,3	7,3	88,7
Unités d'actions à dividende non différé[1)2)]	–	0,9	–	0,7
En espèces différée	–	1,0	–	0,5
Unités d'actions à dividende différé[1)2)]	13,0	85,2	14,4	90,6
Options d'achat d'actions[1)]	3,1	11,7	3,3	12,3

1) Reflète la valeur d'octroi des unités d'actions et des options d'achat d'actions.
2) Les unités d'actions comprennent les UPA, les UAR et les unités aux termes du régime de paiements différés.

Rémunération différée non versée et versée

	2020		2019	
(M$)	Membres de la haute direction visés	Autres EIIER	Membres de la haute direction visés	Autres EIIER
Droits acquis				
Espèces	–	–	–	–
Unités d'actions[2)3)4)]	–	0,7	–	–
Options d'achat d'actions[3)]	–	1,2	6,7	30,0
Droits non acquis				
Espèces[3)]	–	1,3	–	1,0
Unités d'actions[2)3)4)]	27,6	186,0	40,9	242,2
Options d'achat d'actions[3)]	–	–	2,8	7,6
Différée non versée totale	**27,6**	**189,2**	**50,4**	**280,9**
Versée				
Espèces	–	0,2	–	0,3
Unités d'actions[2)]	10,7	64,5	12,5	66,2
Options d'achat d'actions	0,1	3,1	0,2	4,1
Différée versée totale	**10,8**	**67,7**	**12,7**	**70,6**

3) Reflète la valeur dans le cours des unités d'actions et des options d'achat d'actions dont les droits sont acquis ou non acquis au 31 octobre 2020.
4) Les unités d'actions dont les droits ne sont pas acquis et les espèces sont évaluées à l'aide d'un coefficient de performance de 1,0.

La totalité des attributions dont les droits sont acquis ou non acquis et qui sont énumérées dans le tableau de droite ci-dessus fait l'objet d'ajustements implicites (comme une baisse du cours de nos actions) et/ou d'ajustements explicites (comme les récupérations ou les ajustements liés aux risques dont il est fait mention à la page 101).

Ajustement de la rémunération variable

Le programme de rémunération de la banque comporte la possibilité pour le conseil de réduire la rémunération variable dans certaines circonstances, notamment le non-respect de nos politiques ou de notre tolérance au risque ou la survenance d'événements liés à la performance. Le conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire dans certains cas isolés et réduit la rémunération variable de 0,1 million de dollars pour les EIIER qui ne sont pas des membres de la haute direction visés. En raison du coefficient de performance relatif aux UAP dont les droits ont été acquis en 2020, la valeur des UAP dont les droits ont été acquis qui a été versée aux membres de la haute direction visés a été réduite de 1,3 million de dollars et de 6,3 millions de dollars pour les autres EIIER qui ne sont pas des membres de la haute direction visés.

Autre rémunération versée

Le tableau ci-après fait état du montant total des attributions incitatives garanties, des attributions versées à l'embauche et des indemnités de départ versées à des EIIER au cours des deux derniers exercices.
Des renseignements supplémentaires au sujet de l'indemnité de départ la plus élevée versée à un EIIER ont été fournis au BSIF sous le couvert de la confidentialité pour protéger la vie privée des employés.

Niveau (M$)	Exercice	Attributions incitatives garanties – Nombre d'employés	Attributions incitatives garanties – Montant total	Attributions d'embauche – Nombre d'employés	Attributions d'embauche – Montant total	Indemnités de départ – Nombre d'employés	Indemnités de départ – Montant total
Membre de la haute direction visé	**2020**	–	–	–	–	–	–
	2019	–	–	1	2,3 $	1	2,8 $
Autres employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque	**2020**	–	–	1	0,3 $	13	3,7 $
	2019	1	1,7 $	7	4,9 $	22	14,9 $

MESURES D'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DES ACTIVITÉS

Pour évaluer sa performance, la banque utilise dans ses régimes d'intéressement les mesures d'évaluation de la performance qui sont définies ci-après :

Bénéfice dilué par action

On calcule le bénéfice dilué par action en divisant le bénéfice net ajusté pour la période attribuable aux actionnaires ordinaires par le nombre moyen pondéré dilué d'actions ordinaires en circulation pour la période.

Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires

Le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires se définit comme étant le bénéfice net, moins les sommes attribuables aux participations ne donnant pas le contrôle dans des filiales, aux actionnaires privilégiés et aux autres porteurs de titres de capitaux propres.

Levier d'exploitation

La banque définit le levier d'exploitation comme le taux de croissance du total des revenus moins le taux de croissance des charges autres que d'intérêts.

Rendement des capitaux propres

Le rendement des capitaux propres est une mesure de rentabilité qui présente le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires exprimé en pourcentage des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires moyens.

MESURES NON CONFORMES AUX PCGR

Pour évaluer sa performance, la banque a recours à diverses mesures financières. Certaines d'entre elles ne sont pas calculées selon les PCGR, lesquels s'appuient sur les IFRS publiées par le Conseil des normes comptables internationales (CNCI), ni définies par les PCGR. Par conséquent, elles n'ont aucune signification normalisée qui assurerait qu'elles sont cohérentes et comparables à celles du même nom utilisées par d'autres sociétés. La banque est d'avis que certaines mesures non conformes aux PCGR sont utiles pour évaluer la performance des activités courantes et qu'elles permettent au lecteur de mieux comprendre comment la direction évalue la performance. Ces mesures non conformes aux PCGR sont utilisées dans le rapport de gestion.

Résultats ajustés et bénéfice dilué par action

Les tableaux qui suivent présentent les rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR. Des détails supplémentaires figurent aux pages 17 à 22 de notre rapport annuel de 2020. Les résultats financiers ont été ajustés pour tenir compte des facteurs suivants :

1. **Montants liés aux acquisitions et aux cessions** – Les montants liés aux acquisitions et aux cessions sont définis comme suit :

A. **Coûts liés aux acquisitions**

1. Coûts d'intégration – Comprennent les coûts engagés dans le cadre d'acquisitions qui sont liés à l'intégration des activités acquises et qui sont comptabilisés dans les secteurs d'exploitation Gestion de patrimoine mondiale et Opérations internationales. Ces coûts cesseront d'être engagés une fois l'intégration réalisée. Les coûts se rapportent aux acquisitions suivantes :
   - Banco Cencosud, Pérou *(conclue au deuxième trimestre de 2019);*
   - Banco Dominicano del Progreso, République dominicaine *(conclue au deuxième trimestre de 2019);*
   - Gestion financière MD, Canada *(conclue au quatrième trimestre de 2018);*
   - Jarislowsky, Fraser Limitée, Canada *(conclue au troisième trimestre de 2018);*
   - les activités de services aux particuliers et aux petites et moyennes entreprises de Citibank, Colombie *(conclue au troisième trimestre de 2018);*
   - BBVA, Chili (*conclue au troisième trimestre de 2018*).

2. Dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances initiale au titre des instruments financiers productifs acquis, comme l'exige l'IFRS 9. La norme ne fait pas de distinction entre les prêts productifs montés et acquis et, en conséquence, elle exige le même traitement comptable pour ces deux types de prêts. Ces pertes sur créances sont considérées comme des coûts liés aux acquisitions pour les périodes applicables et sont comptabilisées dans le secteur Opérations internationales. La dotation pour 2019 se rapporte à Banco Cencosud, au Pérou, et à Banco Dominicano del Progreso, en République dominicaine.
3. Amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions, à l'exception des logiciels. Ces coûts se rapportent aux six acquisitions susmentionnées ainsi qu'à des acquisitions antérieures et sont comptabilisés dans les secteurs d'exploitation Réseau canadien, Opérations internationales et Gestion de patrimoine mondiale.

B. **(Profit net) perte nette sur les cessions** – La banque a annoncé un certain nombre de cessions, conformément à sa stratégie de repositionnement. Le profit net ou la perte nette sur les cessions est comptabilisé dans le secteur Autres et se rapporte aux cessions suivantes (se reporter à la note 37 afférente aux états financiers consolidés pour obtenir de plus amples renseignements) :

- les activités à Antigua-et-Barbuda *(annoncée au quatrième trimestre de 2020)*;
- les activités dans les îles Vierges britanniques *(conclue au troisième trimestre de 2020)*;
- les activités au Bélize *(annoncée au troisième trimestre de 2020)*;
- le placement dans Thanachart Bank, en Thaïlande, comptabilisé selon la méthode de la mise en équivalence *(conclue au premier trimestre de 2020)*;
- Colfondos AFP, en Colombie *(conclue au premier trimestre de 2020)*;
- les activités à Porto Rico et dans les îles Vierges des États-Unis *(conclue au premier trimestre de 2020)*;
- les activités d'assurance et de services bancaires au Salvador *(conclue au premier trimestre de 2020)*;
- les activités de services bancaires dans les Antilles *(conclue au quatrième trimestre de 2019)*;
- les activités d'assurance et les activités liées aux caisses de retraite en République dominicaine *(conclue au deuxième trimestre de 2019)*.

2. Ajustements liés aux évaluations comptabilisés au premier trimestre de 2020 (315 millions de dollars avant impôt) – La banque a modifié sa méthode d'évaluation du compte de correction de valeur pour pertes sur créances en ajoutant un autre scénario qui, à l'instar de la tendance qui se dessine au sein des grandes banques internationales en ce qui a trait à l'application de l'IFRS 9, est encore plus pessimiste et reflète la prudence dont fait preuve la banque à l'égard de la dotation au titre des pertes sur créances attendues. La modification a donné lieu à une augmentation de 155 millions de dollars de la dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances, qui a été comptabilisée dans les secteurs d'exploitation Réseau canadien, Opérations internationales, Gestion de patrimoine mondiale et Services bancaires et marchés mondiaux. La banque a amélioré sa méthode de détermination de la juste valeur, spécialement en ce qui concerne les dérivés de gré à gré non garantis, ce qui a donné lieu à une charge avant impôt de 116 millions de dollars. La charge a été comptabilisée dans les secteurs d'exploitation Services bancaires et marchés mondiaux et Autres. La banque a également comptabilisé une perte de valeur de 44 millions de dollars avant impôt dans le secteur d'exploitation Autres relativement à un actif logiciel.

Pour l'exercice clos le 31 octobre 2020	Présenté	Incidence des ajustements	Montants ajustés
Bénéfice net (M$)	6 853 $	108 $	6 961 $
Bénéfice dilué par action	5,30 $	0,06 $	5,36 $
Rendement des capitaux propres	10,4 %	–	10,4 %
Levier d'exploitation	0,3 %	(0,9 %)	(0,6 %)

Pour l'exercice clos le 31 octobre 2019	Présenté	Incidence des ajustements	Montants ajustés
Bénéfice net (M$)	8 798 $	611 $	9 409 $
Bénéfice dilué par action	6,68 $	0,46 $	7,14 $
Rendement des capitaux propres	13,1 %	0,8 %	13,9 %
Levier d'exploitation	(3,3 %)	2,7 %	(0,6 %)[1]

1) Compte non tenu de la plus-value de réévaluation de 203 millions de dollars avant impôt au titre des régimes de retraite en 2018.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS, AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET AUX EMPLOYÉS

Le tableau ci-après présente, au 13 janvier 2021, l'encours total des prêts consentis aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux employés, actuels et anciens, de la banque et de nos filiales. Les sommes indiquées excluent les prêts de caractère courant, comme l'indique la note 2 ci-après.

Finalité	Consentis par la banque ou l'une de ses filiales	Consentis par une autre entité
Achats d'actions	–	–
Autre	483 280 131 $	–

Le tableau ci-après indique l'encours des prêts que nous ou nos filiales avons consentis à nos administrateurs et membres de la haute direction actuels ainsi qu'à nos anciens administrateurs et membres de la haute direction aux fins de l'achat de titres de la banque et à d'autres fins, y compris les sommes empruntées par les personnes qui ont un lien avec eux, mais à l'exclusion des prêts de caractère courant.

Nom et poste principal	Participation de l'émetteur	Encours le plus élevé au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2020	Encours au 13 janvier 2021	Titres achetés grâce à l'aide financière au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2020
Programme de souscription de titres	–	–	–	–
Autres programmes Chef de groupe/vice-président à la direction				
Ian Arellano	Prêteur	1 746 416 $	1 358 757 $	–
Alex Besharat	Prêteur	1 100 000 $	931 925 $	–
John Doig	Prêteur	2 038 089 $	2 314 467 $	–
Mike Henry	Prêteur	3 349 954 $	3 091 446 $	–
Jake Lawrence	Prêteur	3 955 000 $	3 833 165 $	–
Dan Rees	Prêteur	2 367 041 $	2 039 034 $	–
Kevin Teslyk	Prêteur	6 347 912 $	6 070 145 $	–
Raj Viswanathan	Prêteur	232 703 $	180 174 $	–

1. Les prêts et autres formes de crédit consentis aux hauts dirigeants et aux administrateurs sont assujettis aux modalités du marché qui ne sont pas plus favorables que celles qui sont offertes au grand public, conformément à la loi américaine intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* et aux dispositions connexes de la loi américaine intitulée *Securities Exchange Act of 1934*, dans sa version modifiée.
2. Les prêts de caractère courant comprennent ce qui suit :
   - les prêts consentis à un administrateur ou à un candidat à un poste d'administrateur ou à un membre de la haute direction conjointement avec les personnes qui ont un lien avec eux conformément à des modalités qui ne sont pas plus favorables que les prêts consentis aux employés en général, dont le montant qui reste à payer n'excède pas 50 000 $ à tout moment au cours du dernier exercice clos;
   - les prêts consentis aux employés à temps plein qui sont pleinement garantis au moyen de leur résidence et qui n'excèdent pas leur salaire annuel;
   - les prêts consentis à d'autres personnes que les employés à temps plein, essentiellement selon les mêmes modalités que celles auxquelles sont assujettis les autres clients dont la solvabilité est comparable (y compris les modalités relatives au taux d'intérêt et le cours des titres) et assortis du risque de recouvrement habituel ou d'un risque moindre;
   - les prêts consentis aux fins d'achat conformément aux modalités commerciales usuelles ou de déplacements habituels ou d'avances de fonds pour des raisons similaires, dont les modalités de remboursement sont conformes à la pratique commerciale habituelle.

ASSURANCE DE LA RESPONSABILITÉ CIVILE DES ADMINISTRATEURS ET DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Nous avons souscrit un contrat d'assurance de la responsabilité civile de nos administrateurs et membres de la haute direction (volet A), qui expire le 1er juin 2021. Ce contrat protège chacun d'entre eux individuellement dans des circonstances où nous ne sommes pas en mesure de les indemniser ou ne sommes pas autorisés à le faire. Il prévoit une limite de garantie de 300 000 000 $ et ne comporte aucune franchise, et nous payons une prime annuelle d'environ 1 200 000 $ à l'égard de celui-ci.

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil a approuvé le contenu de la présente circulaire et il nous a autorisés à vous la faire parvenir.

La vice-présidente principale, Secrétariat général et chef, Gouvernance,

Julie A. Walsh

Toronto (Ontario) Canada
Le 9 février 2021

Nos prix

À la Banque Scotia, nous sommes fiers de la reconnaissance que nous recevons chaque année en tant que chef de file du secteur bancaire, employeur de choix et société socialement responsable qui se consacre à sa mission d'entreprise, soit assurer le succès de nos clients, de leurs familles et de leurs collectivités *pour l'avenir de tous*.

AU PALMARÈS DES MEILLEURS EMPLOYEURS DU MONDE

GREAT PLACE TO WORK INSTITUTE
2020 | 2019 | 2018 | 2016 | 2015 | 2014

AU PALMARÈS DES 25 ENTREPRISES LES PLUS DIVERSIFIÉES ET INCLUSIVES

REFINITIV
2020

PRIX WORKPLACE BENEFITS 2020

- catégorie coronavirus et avantages;
- catégorie santé mentale

BENEFITS CANADA
2020

LEADERSHIP REMARQUABLE EN TEMPS DE CRISE

GLOBAL FINANCE
2020

EN TÊTE DU CLASSEMENT DE L'ÉTUDE SUR LA SATISFACTION ENVERS LES SERVICES BANCAIRES EN LIGNE AU CANADA EN 2020

J.D. POWER
2020

MEILLEURE TRANSFORMATION BANCAIRE RÉALISÉE EN AMÉRIQUE LATINE

EUROMONEY
2020

MEILLEURE BANQUE AU CHILI

EUROMONEY
2020

BANQUE DE L'ANNÉE – CANADA

THE BANKER
2020 | 2019

MEILLEURE BANQUE EN AMÉRIQUE DU NORD POUR L'INNOVATION DANS LES SERVICES BANCAIRES NUMÉRIQUES

THE BANKER
2020

Les marques de commerce appartiennent à leurs propriétaires respectifs.

POUR COMMUNIQUER AVEC NOUS

INVESTISSEURS

Relations avec les investisseurs, Affaires financières
Banque Scotia
Scotia Plaza, 44 King Street West, Toronto (Ontario)
Canada M5H 1H1
Tél. : 416 775-0798
Courriel : investor.relations@scotiabank.com

CLIENTS

Veuillez d'abord vous adresser au directeur de votre succursale/centre de service.
En cas de question non résolue, veuillez communiquer avec :

Bureau du président
Banque Scotia
Scotia Plaza, 44 King Street West, Toronto (Ontario)
Canada M5H 1H1
Tél. : 416 933-1780 ou sans frais 1 877 700-0044
Courriel : mail.president@scotiabank.com

ACTIONNAIRES

Modifications au registre d'actions
Changements d'adresse
Information sur les dividendes
Perte de certificat d'actions
Transferts successoraux
Envois multiples

Société de fiducie Computershare du Canada
100 University Avenue, 8th Floor
Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1
Tél. : 1 877 982-8767 (numéro sans frais en Amérique du Nord)
Tél. : 514 982-7555 (international)
Téléc. : 1 888 453-0330
Courriel : service@computershare.com

Coagent de transfert (É.-U.)
Computershare Trust Company N.A.
Att: Stock Transfer Department
Livraison par la poste le lendemain :
462 South 4th Street, Louisville, KY 40202
Livraison par courrier ordinaire :
P.O. Box 505005, Louisville, KY 40233-5005
Téléphone : 303 262-0600 ou 1 800 962-4284

QUESTIONS LIÉES À LA GOUVERNANCE

Bureau de gouvernance
Banque Scotia
Scotia Plaza, 44 King Street West, Toronto (Ontario)
Canada M5H 1H1
Tél. : 416 866-3672
Courriel : corporate.secretary@scotiabank.com

ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS

Président du conseil
Banque Scotia
Scotia Plaza, 44 King Street West, Toronto (Ontario)
Canada M5H 1H1
Courriel : chairman.board@scotiabank.com

QUESTIONS LIÉES À LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Président, comité des ressources humaines
Banque Scotia
Scotia Plaza, 44 King Street West, Toronto (Ontario)
Canada M5H 1H1
Courriel : executive.compensation@scotiabank.com

Rappel au sujet des envois aux actionnaires

Nous annonçons nos résultats financiers par voie de communiqué et nos états financiers ainsi que notre rapport de gestion sont affichés sur notre site Web (www.banquescotia.com).

Si vous êtes un actionnaire et que vous souhaitez recevoir nos états financiers trimestriels et notre rapport de gestion en 2021, vous devez cocher la case appropriée qui figure au bas de votre formulaire de procuration (actionnaires inscrits) ou de votre formulaire d'instructions de vote (actionnaires véritables).

Il se pourrait que certains foyers reçoivent plusieurs exemplaires de notre rapport annuel du fait que plusieurs actionnaires inscrits demeurent à la même adresse. Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez nous indiquer de ne pas envoyer le rapport annuel (qui contient les états financiers annuels et le rapport de gestion) en cochant la case appropriée au bas de votre formulaire de procuration.

FSC® www.fsc.org
MIXTE
Papier issu de sources responsables
FSC® C132107

Banque Scotia MD

Les marques de commerce appartiennent à leurs propriétaires respectifs.