LA BANQUE DE NOUVELLE-ÉCOSSE

Politique en matière de gouvernance d’entreprise

Novembre 2026

Banque Scotia MD

Présentation

La « gouvernance d'entreprise » renvoie aux mesures de surveillance et aux pratiques de gouvernance de La Banque de Nouvelle-Écosse (la « Banque »). Les membres du conseil d'administration de la Banque (le « conseil »), élus par les actionnaires, ont pour mandat de superviser la gestion des activités et des affaires de la Banque en vue de faire augmenter la valeur à long terme pour les actionnaires. La gouvernance détermine la façon dont la Banque structure ses procédures et ses politiques, prend des décisions et gère les divers intérêts de ses nombreuses parties prenantes, dont ses actionnaires, ses clients, ses employés, les organismes de réglementation et la collectivité en général, ainsi que ses relations avec elles.

En sa qualité d'institution financière d'envergure internationale cotée en bourse, la Banque reconnaît l'importance d'adhérer à d'excellentes pratiques en matière de gouvernance. Une saine gouvernance est importante pour donner de la valeur à son titre et maintenir la confiance des déposants comme des investisseurs. Les pratiques de la Banque respectent les exigences de la *Loi sur les banques* (Canada) (la « Loi sur les banques ») et du règlement pris en application de celle-ci, les lignes directrices en matière de gouvernance du Bureau du surintendant des institutions financières (le « BSIF »), ainsi que les autres lois et règles applicables, y compris les règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM »), les règles de la Bourse de Toronto (la « TSX »), la loi des États-Unis intitulée *Sabarnes-Oxley Act, 2002*, ainsi que les règles applicables aux comités d'audit des ACVM et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC »). Même si elle n'a pas à se conformer à la plupart des normes de gouvernance de la bourse de New York, la Banque les respecte ou les dépasse sauf dans les cas énoncés dans la section « Gouvernance » du site Web de la Banque conformément au guide à l'intention des sociétés inscrites à la Bourse de New York.

La Politique en matière de gouvernance d'entreprise de la Banque (la « Politique ») est élaborée de façon à préserver l'indépendance du conseil et sa capacité à superviser efficacement les activités de la Banque. Elle est révisée chaque année afin de concorder avec tout changement à la réglementation et aux meilleures pratiques, le tout dans le but d'améliorer la gouvernance.

Le conseil d'administration

Tel un intendant, le conseil a pour principale responsabilité de superviser la gestion des affaires de la Banque. La haute direction, de son côté, est chargée de mettre en œuvre les décisions prises par le conseil et de mener les activités de la Banque. Le conseil doit assurer la gouvernance efficace des affaires. Ce faisant, il doit s'efforcer d'équilibrer les intérêts des diverses parties intéressées de la Banque partout dans le monde, notamment ses actionnaires, ses clients, ses employés, les organismes de réglementation et les collectivités au sein desquelles elle exerce ses activités. À chacune des décisions du conseil, il est attendu des administrateurs qu'ils fassent preuve d'un jugement indépendant et qu'ils agissent suivant ce qui leur semble raisonnablement l'intérêt supérieur de la

Banque. Pour s'acquitter de cette obligation, les administrateurs peuvent user de leur jugement dans l'exercice de leurs responsabilités lorsqu'ils le jugent approprié et s'appuyer sur l'honnêteté et l'intégrité des membres de la haute direction de la Banque, de même que de ses conseillers et de ses auditeurs externes.

Taille du conseil d'administration

D'après le règlement de la Banque, le conseil a le pouvoir de fixer le nombre des administrateurs, qui devrait se situer entre 12 et 18, tout en ayant la souplesse d'en inclure davantage, suivant les circonstances, par exemple si les besoins du conseil changent ou pour inclure un candidat exceptionnel. Les candidats au conseil sont choisis par le comité de gouvernance, puis recommandés au conseil pour approbation, conformément aux directives approuvées par le conseil. Sont également pris en considération la diversité et la composition globale du conseil et l'intérêt que peuvent présenter pour la Banque les domaines d'expertise des nouveaux administrateurs.

Durée des mandats

Les actionnaires de la Banque élisent les administrateurs lors de chaque assemblée annuelle. Entre les assemblées, le conseil peut lui-même nommer des membres additionnels. Les limites applicables à la durée des mandats fixent la période maximale durant laquelle les administrateurs peuvent présenter leur candidature dans le but d'être réélus, mais elles ne garantissent pas la durée d'occupation maximale du poste. Le conseil estime que les mandats à durée limitée créent un juste équilibre entre expérience et sang neuf. Les mandats à durée limitée, conjugués aux évaluations de l'indépendance des administrateurs et au processus d'évaluation du conseil, assurent au conseil que les candidats sont efficaces et indépendants, ce qui contribue au bon déroulement de la planification de la relève.

En ce qui concerne la durée des mandats, le conseil a approuvé ce qui suit :

a. Les administrateurs nommés ou élus au conseil entre le 3 décembre 2010 et le 1er juillet 2015 cesseront de siéger à leur 70e anniversaire ou au terme d'un mandat de 15 ans; toutefois, si un administrateur atteint l'âge de 70 ans alors qu'il est en poste depuis moins de 10 ans, il verra son mandat prolongé de telle sorte qu'il durera au moins 10 ans.
b. Les administrateurs nommés ou élus après le 1er juillet 2015 peuvent siéger au conseil jusqu'à l'expiration d'un mandat de 12 ans.

Malgré les limites énoncées ci-dessus, 1) le président du conseil peut agir à ce titre pour un mandat de cinq ans à compter de sa nomination initiale à ce titre, sans égard au nombre d'années pendant lesquelles il a déjà agi comme administrateur, et 2) conformément à la Loi sur les banques, le président et chef de la direction peut siéger au conseil tant et aussi longtemps qu'il occupe son poste.

Le conseil peut, sur recommandation du comité de gouvernance, renoncer à l'application des limites quant à la durée des mandats pour les administrateurs, le président du conseil et/ou les présidents de comité, s'il estime qu'il serait dans l'intérêt de la Banque de le faire, compte tenu de ce qui suit :

- les compétences, l'expérience et les traits qui sont nécessaires pour siéger au conseil;
- la durée d'occupation du poste du président et chef de la direction actuel ou du président du conseil actuel;
- les exigences légales ou réglementaires;
- les perspectives des actionnaires ou des autres parties prenantes; et
- les circonstances atténuantes.

Élection des administrateurs à la majorité absolue des voix

Dans le cadre d'une élection sans opposition des membres du conseil de la Banque, un administrateur élu sans majorité absolue (50 % des voix +1) doit immédiatement remettre sa démission au président du conseil après l'assemblée annuelle des actionnaires. Aux fins de la présente Politique, une « élection sans opposition » désigne une élection pour laquelle le nombre de candidats est égal au nombre de postes d'administrateurs à pourvoir.

Le comité de gouvernance étudiera l'avis de démission et, en l'absence de circonstances exceptionnelles, conformément aux exigences de la politique en matière de vote majoritaire de la TSX, recommandera au conseil de l'accepter.

Après avoir pris acte des recommandations du comité de gouvernance, le conseil rendra une décision dans les 90 jours suivant l'assemblée générale annuelle. Suivant la recommandation du comité de gouvernance, le conseil acceptera la démission, en l'absence de circonstances exceptionnelles. Le conseil fera part de sa décision d'accepter la démission, ou des raisons justifiant le refus, le cas échéant, par la voie d'un communiqué de presse, dont une copie sera envoyée à la TSX, dans les plus brefs délais. La démission de l'administrateur entre en vigueur dès son acceptation par le conseil. Si une démission est acceptée, le conseil peut décider, conformément aux dispositions de la Loi sur les banques du Canada, de nommer un autre administrateur pour pourvoir le poste devenu vacant ou de réduire la taille du conseil. Si une démission n'est pas acceptée en raison de circonstances exceptionnelles, des mesures concrètes seront prises pour corriger la situation dans l'année suivante.

Un administrateur qui remet sa démission en vertu de la présente Politique et qui est membre du comité de gouvernance ne doit pas participer à la réunion du comité lorsque l'avis de démission sera examiné. Cependant, si tous les membres du comité de gouvernance ont été élus sans majorité absolue, ou que le nombre de membres ainsi élus empêche le comité d'obtenir le quorum, les administrateurs indépendants devront constituer un comité entre eux afin d'étudier l'avis de démission et de faire une

recommandation au conseil. Si seulement sept (7) administrateurs ont été élus avec une majorité absolue lors d'une même élection, ces sept administrateurs peuvent participer au processus d'examen visant à accepter ou à refuser la ou les démissions.

Si un administrateur élu sans majorité absolue ne remet pas sa démission en vertu de la présente Politique, le conseil ne lui accordera pas de nouveau mandat.

Le comité de gouvernance peut adopter toute procédure jugée adéquate et nécessaire aux fins de l'application de la présente Politique.

Administrateurs indépendants

En tant qu'institution financière canadienne inscrite à la TSX et à la NYSE, la Banque s'engage à respecter l'ensemble des règlements, règles et lois applicables qui se rapportent au statut de ses administrateurs. Une majorité substantielle d'administrateurs doivent être indépendants en tout temps. Le conseil doit chaque année affirmer l'indépendance de chacun des administrateurs en prenant en considération un large éventail de facteurs. Le conseil a déterminé que tous les administrateurs du groupe de la Banque, aux termes de la Loi sur les banques, doivent être considérés comme des administrateurs qui ne sont pas indépendants d'après les normes d'indépendance des administrateurs de la Banque. Ces normes sont énoncées à l'annexe A.

Composition du conseil d'administration – Compétences et autres facteurs

L'une des plus importantes responsabilités du conseil est de trouver, d'évaluer et de sélectionner les candidats qui en feront partie. Le comité de gouvernance est chargé de vérifier les compétences des candidats au poste d'administrateur et d'effectuer des recommandations à l'ensemble du conseil. Les administrateurs doivent être hautement qualifiés, faire preuve d'intégrité et avoir le profil adéquat pour superviser la gestion d'une institution financière canadienne dont l'empreinte est mondiale. Les facteurs suivants sont notamment pris en considération par le comité de gouvernance et le conseil au moment d'évaluer les candidats :

- Le candidat occupe une place importante dans son secteur d'activité, au sein d'une institution ou parmi les gens de sa profession.
- Il habite et connaît bien l'une des régions géographiques où la Banque exerce ses activités.
- Il agit avec indépendance, sans conflit d'intérêts, et ses éventuelles relations d'affaires avec la Banque et/ou les administrateurs actuels sont examinées.
- Il est intègre, honnête et capable d'obtenir la confiance du public.
- Il définit et incarne la culture d'entreprise souhaitée, y compris en ce qui concerne les attentes en matière d'éthique dans les relations personnelles et professionnelles.
- Il démontre un jugement sensé et indépendant sur le plan des affaires.
- Il a des aptitudes pour le domaine des finances.

- Il possède des connaissances et de l'expérience relatives aux institutions financières.
- Il possède de l'expérience en gestion des risques.
- Il a une connaissance et une appréciation des questions d'intérêt public et comprend bien les particularités des affaires régionales, nationales et internationales.
- Il comprend les points de vue soulevés par les parties prenantes de la Banque.
- Il possède l'expérience nécessaire pour siéger à l'un des comités du conseil.
- Il est en mesure de consacrer assez de temps aux travaux du conseil et des comités.
- Il possède les compétences que le conseil estime devoir posséder, en tant que groupe.
- Il possède les compétences que chaque administrateur actuel possède, selon le conseil.

En plus de répondre aux critères ci-dessus, les administrateurs doivent être issus de milieux variés. En vue de soutenir une telle composition, laquelle fait partie de l'engagement du conseil à se doter de pratiques de gouvernance saines et efficaces, le comité de gouvernance :

a. tient uniquement compte des candidats hautement qualifiés, comme en témoignent leur expérience, leur expertise, leur vision, et leurs aptitudes et qualités personnelles;
b. prend en considération des critères de diversité comme le genre, l'identité de genre ou l'expression de genre, l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique et géographique du candidat, et le fait d'appartenir à l'un des groupes suivants : les personnes de couleur, les Autochtones et les personnes handicapées;
c. peut chercher lui-même des candidats qui répondent à tous ces critères et, lorsqu'il le juge approprié, confier cette recherche à des conseillers externes, qualifiés et indépendants.

Le conseil reconnaît l'importance d'avoir une composition diversifiée qui reflète la diversité des clients et des actionnaires de la Banque et celle des marchés dans lesquels la Banque évolue et qu'il doit constamment chercher à améliorer cet aspect. Conformément à ses objectifs de diversité, la Banque souhaite également atteindre la parité, son objectif étant que les femmes soient représentées à hauteur d'au moins 30 % au conseil.

Formation des administrateurs

Les administrateurs doivent avoir une bonne connaissance générale des activités de la Banque, de l'environnement de réglementation au sein duquel la Banque et ses filiales évoluent, de même que de leurs obligations et de leurs responsabilités à titre d'administrateurs.

La Banque doit offrir la formation et l'orientation requises aux administrateurs concernant ses activités, de même que leurs obligations et leurs responsabilités à titre

d'administrateurs. Pour contribuer à leur formation, la Banque fournit aux nouveaux administrateurs de la documentation écrite sur ces points. Les nouveaux administrateurs participent également à des rencontres avec le président du conseil, le président et chef de la direction, de même que d'autres membres de la haute direction, si nécessaire. Tous les administrateurs ont accès à des séminaires et à des présentations sur divers aspects des affaires et des activités de la Banque et se voient offrir des occasions de visiter ses réseaux canadiens et internationaux. La direction informe régulièrement les administrateurs des changements apportés aux règles et aux pratiques de gouvernance.

Autres fonctions des administrateurs

Le comité de gouvernance se base sur les lignes directrices ci-dessous pour évaluer la capacité des candidats aux postes d'administrateur à consacrer suffisamment de temps et d'attention aux affaires de la Banque, avant que le conseil n'approuve leur nomination ou leur candidature. Les administrateurs en poste sont également assujettis à ces lignes directrices. Avant d'accepter une invitation à siéger au conseil d'administration d'une autre société ouverte, ils devront examiner leurs engagements actuels envers le conseil en compagnie du président du comité de gouvernance (ou, dans le cas d'un administrateur qui est président du comité de gouvernance, en compagnie du président du conseil) afin d'évaluer s'ils seront en mesure de continuer à consacrer suffisamment de temps aux affaires de la Banque.

Au moment d'évaluer le nombre de conseils d'administration auxquels siège un administrateur ou un candidat au poste d'administrateur, le comité de gouvernance doit prendre en compte les lignes directrices suivantes :

1. Un administrateur qui occupe le poste de chef de la direction ou qui est membre de la haute direction d'une société ouverte peut siéger à un maximum de deux conseils d'administration de sociétés ouvertes, en incluant le conseil d'administration de la Banque et celui de la société dont il est chef de la direction ou membre de la haute direction.

2. Les autres administrateurs peuvent siéger à un maximum de quatre conseils d'administration de sociétés ouvertes, en incluant le conseil d'administration de la Banque.

Le comité de gouvernance doit évaluer l'engagement de chaque administrateur ou candidat envers le conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes selon ces lignes directrices. Il doit aussi examiner les autres postes d'administrateurs occupés par les candidats au sein d'autres sociétés privées (hors du cadre de leurs fonctions à la Banque), de manière à évaluer s'ils ont un temps suffisant à consacrer aux affaires de la Banque. Dans le cadre de cette évaluation, le comité de gouvernance doit tenir compte de la complexité des activités de ces autres sociétés, d'autres fonctions que l'administrateur pourrait être appelé à remplir pour leur conseil d'administration et du temps qu'il doit leur consacrer. Le comité peut, à son entière discrétion, déterminer que, dans certaines

circonstances, un administrateur ou candidat est en mesure de siéger à un plus grand nombre de conseils d'administration de sociétés ouvertes. Le cas échéant, le comité fera part de sa décision au conseil.

Aucun administrateur de la Banque ne devrait siéger à plus de trois comités d'audit de conseils d'administration d'autres sociétés ouvertes sans le consentement du comité de gouvernance et du conseil de la Banque.

Le conseil examine également les fonctions d'administrateurs externes de ses membres pour s'assurer que le fait que certains de ses administrateurs siègent ensemble à d'autres conseils n'a aucune incidence sur leur capacité d'exercer un jugement indépendant relativement aux affaires de la Banque. Pas plus de deux administrateurs de la Banque peuvent siéger ensemble au conseil d'administration d'une autre société ouverte sans le consentement du comité de gouvernance.

Aucun administrateur de la Banque ne peut siéger au conseil d'administration d'une institution financière non affiliée à la Banque (y compris les autres banques, les sociétés de fiducie et les compagnies d'assurance) sans avoir obtenu au préalable l'autorisation du comité de gouvernance ainsi que la confirmation du vice-président à la direction, Affaires juridiques et du secrétaire général. Le conseil doit évaluer et approuver toute candidature du président et chef de la direction au poste d'administrateur d'un autre conseil d'administration.

Changement aux fonctions principales d'un administrateur

Lorsque les fonctions principales d'un administrateur changent, cet administrateur doit immédiatement offrir sa démission au conseil de façon à lui donner l'occasion d'évaluer l'incidence de ce changement sur la composition du conseil.

Admissibilité des administrateurs qui sont aussi des employés de la Banque

Tout employé de la Banque qui est aussi membre du conseil et qui cesse d'occuper son poste d'employé à temps plein est réputé avoir donné sa démission à titre d'administrateur de la Banque; s'il s'agit d'un ancien chef de la direction, le conseil pourra lui demander de continuer à siéger au conseil pour une période définie.

Efficacité du conseil et des administrateurs

Le conseil doit procéder chaque année à une évaluation du rendement de l'administrateur, en s'aidant au besoin de conseillers externes. De plus, des évaluations entre pairs ont également lieu chaque année. Suivant sa charte, chaque comité doit aussi procéder à une évaluation annuelle de son propre rendement. Un résumé des résultats de ces évaluations doit être présenté au comité de gouvernance, qui à son tour fera part des évaluations de tous les comités au conseil. Le comité de gouvernance pourra soumettre des recommandations et/ou un plan d'action au conseil lorsqu'il le jugera nécessaire ou

souhaitable, dans le but de régler les questions soulevées lors de ces évaluations. Il assurera le suivi des progrès réalisés par le conseil afin de régler ces questions.

Participation aux réunions

Les administrateurs sont tenus de participer aux assemblées des actionnaires de la Banque, de même qu'aux réunions du conseil et des comités dont ils font partie. Ils doivent aussi consacrer le temps nécessaire à se préparer et se rencontrer aussi souvent que nécessaire afin de s'acquitter correctement de leurs fonctions. Les administrateurs doivent assister à au moins 75 % des réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice financier. Les administrateurs qui ne satisfont pas à cette exigence doivent rencontrer le président du comité de gouvernance afin de discuter des raisons qui justifient leur dossier de présence. Le président du comité fera ensuite une recommandation au conseil quant à la continuité du mandat de l'administrateur au sein du conseil. Dans des circonstances exceptionnelles, comme la tenue d'un grand nombre de réunions du conseil ou du comité durant un exercice financier, le président du comité de gouvernance tiendra compte des circonstances atténuantes qui auraient pu empêcher un administrateur de satisfaire aux exigences précitées en matière de présence et fera rapport au conseil de toute exception jugée acceptable.

Le comité de gouvernance recommande aux fins d'approbation du conseil un calendrier des questions standard inscrites à l'ordre du jour de chacune des réunions prévues l'année suivante. Le président du conseil et le président et chef de la direction, en collaboration avec le secrétaire général, doivent définir l'ordre du jour de chacune des réunions du conseil. Chaque administrateur est libre de suggérer des questions à ajouter ou de soulever des questions qui ne sont pas à l'ordre du jour d'une réunion. Les administrateurs indépendants doivent se rencontrer dans le cadre d'une séance à huis clos à chacune des réunions du conseil.

Président indépendant du conseil

Le conseil s'engage à toujours avoir un président indépendant. Cette ligne directrice est jugée appropriée pour assurer la direction indépendante du conseil et une supervision efficace de la gestion.

Comités du conseil

Les comités permanents du conseil sont les suivants : le comité d'audit et de révision, le comité de gouvernance, le comité du capital humain et de la rémunération, le comité d'évaluation des risques et le comité responsable des technologies. Chaque comité relève directement du conseil. Suivant sa disponibilité, chacun des administrateurs indépendants devrait siéger à au moins deux comités du conseil. Tous les membres des comités doivent remplir le critère d'indépendance énoncé dans les lois, règles et règlements applicables, conformément aux Normes d'indépendance des administrateurs approuvées par le conseil d'administration. Les membres et les présidents des comités doivent être nommés

par le conseil sur la recommandation du comité de gouvernance et après consultation personnelle des administrateurs. Sur la recommandation du comité de gouvernance, les présidents et les membres des comités doivent remplir leurs fonctions à tour de rôle.

Chacun des comités doit disposer de sa propre charte écrite devant être conforme à tous les règlements, règles et lois applicables. La charte doit énoncer la mission et les responsabilités du comité, les compétences requises pour en devenir membre, les procédures de nomination, de même que les détails concernant la structure et les opérations du comité et ses rapports au conseil.

Sous réserve de la durée maximale des mandats, les présidents de comité seront nommés par le conseil, sur recommandation du comité de gouvernance, pour un mandat de trois ans, qui pourra être prolongé pour une période additionnelle pouvant aller jusqu'à deux ans après recommandation du comité de gouvernance et approbation par le conseil. Le conseil peut, sur recommandation du comité de gouvernance, renoncer à l'application des limites quant à la durée des mandats pour les présidents de comité, s'il estime qu'il serait dans l'intérêt de la Banque de le faire, compte tenu des paramètres présentés à la rubrique « Durée des mandats » ci-dessus.

Le président de chaque comité, en consultation avec les membres du comité, doit déterminer la fréquence et la durée des réunions, en accord avec toutes les conditions énoncées dans la charte du comité. En outre, en consultation avec les membres appropriés du comité et de la haute direction, il doit élaborer le programme de son comité. Chaque comité doit établir le calendrier des sujets principaux qu'il abordera durant l'année (dans la mesure où ceux-ci peuvent être prévus).

S'ils le jugent nécessaire et sans avoir au préalable à consulter la haute direction de la Banque ou à en obtenir l'approbation, le conseil et les comités ont le pouvoir d'engager et de congédier des conseillers indépendants qui offrent des avis financiers, juridiques ou autres. S'il juge bon de le faire, en conformité avec les règles et les lois applicables, chaque comité a le pouvoir de créer un sous-comité ou de déléguer des responsabilités précises d'une autre façon.

De temps en temps, le conseil peut mettre en place ou maintenir des comités additionnels s'il juge nécessaire ou approprié de le faire.

Communication avec la direction et les administrateurs de filiales

Les administrateurs peuvent pleinement et librement communiquer avec les membres de la haute direction et les autres employés de la Banque. Des entretiens ou des rencontres peuvent être organisés par l'intermédiaire du président et chef de la direction, du secrétaire général ou de l'administrateur lui-même. Le conseil est heureux d'accueillir à chacune de ses réunions les membres de la haute direction de la Banque qui désirent y assister.

Les administrateurs peuvent également rencontrer les administrateurs indépendants d'une filiale lorsque le conseil se réunit à l'étranger, ou encore à la demande de ceux-ci.

Rémunération des administrateurs

Le conseil détermine la forme que prend la rémunération des administrateurs et le montant qui leur est alloué en s'appuyant sur les recommandations du comité de gouvernance, lequel procède d'abord à une étude de la rémunération des administrateurs offerte sur le marché. Les administrateurs sont tenus de détenir une participation importante dans la Banque (voir ci-dessous) et doivent recevoir une part considérable de leur rémunération sous forme d'actions ou d'instruments de placement équivalents.

Les administrateurs qui sont également employés de la Banque ne sont pas rémunérés pour leurs fonctions au sein du conseil.

Actionnariat des administrateurs

Les administrateurs sont tenus de posséder des actions ordinaires et/ou des unités d'actions différées à l'intention des administrateurs (UADA) de la Banque d'une valeur au moins égale à cinq fois la portion en titres de participation de leur rémunération annuelle. À la date de la présente Politique, ce montant est de 1 000 000 $ pour les administrateurs et de 1 775 000 $ pour le président du conseil. Les administrateurs ont cinq ans à compter de la date de leur nomination au conseil pour se conformer à cette exigence. Chaque administrateur sera payé entièrement en titres de participation jusqu'à ce qu'il remplisse les exigences relatives à l'actionnariat. Une fois qu'ils remplissent les exigences relatives à l'actionnariat, les administrateurs sont tenus de toucher une tranche d'au moins 200 000 $ (ou 355 000 $ pour le président du conseil) de leur rémunération annuelle sous forme d'actions ordinaires ou d'UADA.

Outre les exigences précitées, qui s'appliquent pendant toute la durée de leur mandat, les nouveaux administrateurs doivent, en l'absence de circonstances exceptionnelles, acquérir au moins 1 000 actions ordinaires de la Banque dans les six mois suivant leur nomination. Les administrateurs doivent aussi conserver en permanence une participation suffisamment importante dans la Banque et harmoniser leurs intérêts avec ceux à long terme des autres actionnaires.

Haute direction

Le comité du capital humain et de la rémunération doit réviser la structure organisationnelle et la planification de la relève de la haute direction de la Banque, y compris en ce qui a trait à la relève des chefs des fonctions de contrôle, au moins une fois l'an. Le comité d'évaluation des risques et le comité d'audit et de révision doivent donner leur avis au comité du capital humain et de la rémunération en ce qui concerne la relève des chefs des fonctions de contrôle qui sont sous la supervision de ces comités.

La mise en candidature de tout membre de la haute direction doit d'abord être étudiée par le comité du capital humain et de la rémunération avant d'être soumise au conseil aux fins d'approbation. Toutes les nouvelles nominations à la haute direction doivent être signalées au conseil au moins une fois par trimestre.

Le conseil doit réviser les mandats des membres de la haute direction de la Banque ainsi que la description de poste et le mandat du chef de groupe, Lutte contre le blanchiment d'argent établis par le comité du capital humain et de la rémunération. Ces mandats et descriptions de poste doivent définir les obligations, les responsabilités et l'étendue de l'autorité du président et chef de la direction, de même que des autres membres de la haute direction et chefs des fonctions de contrôle de la Banque. Le comité d'audit et de révision doit réviser les mandats du chef des affaires financières, du chef de la conformité et de l'auditeur en chef, ainsi que la description de poste et le mandat du chef de groupe, Lutte contre le blanchiment d'argent. Le comité d'évaluation des risques doit réviser le mandat du chef, Gestion du risque de la Banque. Le comité responsable des technologies doit réviser le mandat du chef de l'information de la Banque.

Le conseil a le pouvoir de démettre le président et le chef de la direction de ses fonctions et de nommer un remplaçant, s'il y a lieu.

Évaluation du rendement des membres de la direction

Chaque année, le comité du capital humain et de la rémunération doit évaluer le rendement du président et chef de la direction, de même que celui de tous les autres dirigeants. Par ailleurs, le comité d'audit et de révision doit évaluer le rendement du chef, Affaires financières, du chef, Conformité, du chef de groupe, Lutte contre le blanchiment d'argent et de l'auditeur en chef, tandis que le comité d'évaluation des risques doit évaluer l'efficacité du chef, Gestion du risque. Les comités doivent ensuite faire part de leurs observations au comité du capital humain et de la rémunération et à la haute direction, conformément aux dispositions de leurs chartes respectives. Les comités du conseil doivent tenir compte de toute question liée à la réglementation dans le cadre de leur évaluation du rendement de la direction.

Révision de la rémunération

Le comité du capital humain et de la rémunération doit réviser tous les régimes et programmes de rémunération et d'avantages destinés aux employés, y compris le régime de retraite des employés de la Banque, et soumettre ses recommandations au conseil aux fins d'approbation. Cette révision doit inclure une évaluation visant à déterminer si les programmes de rémunération sont en accord avec la réalisation durable des objectifs d'affaires de la Banque, la gestion prudente de ses opérations, de même que les risques auxquels elle est exposée. Le comité du capital humain et de la rémunération doit également veiller à ce que les programmes de rémunération respectent les processus, politiques, procédures et modalités de contrôle de la Banque.

Le comité du capital humain et de la rémunération doit réviser et le conseil doit approuver la rémunération de tous les dirigeants chaque année.

Vote consultatif sur la rémunération

Les politiques et procédures de la Banque reposent sur le principe de rémunération selon le rendement. La Banque s'engage à tenir un vote consultatif non exécutoire lors de l'assemblée annuelle des actionnaires en vue de donner voix aux actionnaires sur l'approche de la Banque en matière de rémunération, c'est-à-dire sur ses programmes et politiques de rémunération des membres de la direction. Comme le vote est consultatif, il n'a pas force exécutoire pour le conseil. Cependant, le comité du capital humain et de la rémunération et le conseil connaîtront le résultat du vote et en tiendront compte en cas de révision des modalités de rémunération des membres de la direction. Si une proportion importante de voix représentées en personne ou par procuration à l'assemblée se prononcent contre la résolution consultative, le comité du capital humain et de la rémunération révisera l'approche de rémunération en fonction des préoccupations des actionnaires et pourra faire des recommandations au conseil. La Banque communiquera ensuite un résumé du processus et expliquera les modifications apportées. Cette communication sera faite dans les six mois suivant l'assemblée.

Établissement et surveillance des normes de conduite des affaires et de comportement éthique

La Banque Scotia est déterminée à respecter les règles éthiques les plus strictes. Le conseil a approuvé le Code d'éthique de la Banque Scotia, qui s'applique aux employés de tous les secteurs de la Banque et de ses filiales. Le Code d'éthique contient une annexe traitant tout particulièrement de questions qui touchent les administrateurs.

Le Code d'éthique fait état des règles et des attentes de la Banque quant à la conduite des affaires et au comportement des administrateurs, des dirigeants et des employés de la Banque et de ses filiales, y compris :

- respecter les lois en vigueur partout où la Banque exerce ses activités;
- éviter de se placer ou de placer la Banque dans une situation de conflit d'intérêts;
- adopter une conduite de probité et d'honnêteté;
- respecter la vie privée et la confidentialité et assurer la conformité et la sécurité des biens, des communications, de l'information et des opérations;
- traiter correctement, équitablement et professionnellement toutes les personnes en relation avec la Banque, y compris les clients, les employés, les actionnaires, les fournisseurs, le gouvernement, les autorités de réglementation, les concurrents, les médias et le public; et
- respecter les engagements de la Banque envers les communautés au sein desquelles elle exerce ses activités.

Le conseil doit obtenir l'assurance suffisante qu'un système permanent, approprié et efficace a été mis en place pour assurer le respect du Code d'éthique. Chaque année, tous les employés, les administrateurs et les dirigeants de la Banque et de ses filiales doivent attester par écrit qu'ils se conforment à ce code. Le service Conformité globale fait rapport au comité d'audit et de révision sur la conformité, et lui signale tout écart sensible des normes ainsi que les mesures correctives qui ont été prises. La Banque favorise une solide culture de conformité en appliquant strictement le Code d'éthique et en prenant des mesures disciplinaires fermes lorsque c'est justifié. Cela fait partie de la responsabilité globale du conseil en matière de surveillance de la gestion des normes de conduite et de la gestion du risque d'inconduite par la Banque, ainsi que de ses responsabilités en matière de supervision visant à comprendre, à évaluer et à surveiller la culture d'entreprise de la Banque.

Surveillance de la mission de la Banque

La mission de la Banque oriente toutes ses activités et tient compte de ses nombreuses parties prenantes, y compris ses employés, ses clients, les collectivités où elle est présente et ses actionnaires. Le conseil surveille cette mission et consulte des rapports sur les moyens pris par la Banque pour l'exécuter et s'y conformer. Le comité de gouvernance aide le conseil à assurer cette surveillance et la Banque à réaliser sa mission dans le respect de ses stratégies et priorités.

Surveillance des enjeux de durabilité et de gouvernance

Le conseil est conscient que les enjeux de durabilité et de gouvernance sont des éléments cruciaux de l'accomplissement de son mandat et de la supervision de la Banque. Le conseil considère la durabilité et la gouvernance comme une responsabilité partagée. Il collabore avec la direction aux fins de l'exécution de sa stratégie en matière de durabilité (y compris les questions liées au climat), tandis que les comités supervisent divers aspects de la stratégie, de l'impact, des risques, des initiatives et des rapports de la Banque à cet égard.

Le comité de gouvernance évalue les résultats de la Banque en matière de durabilité (y compris les questions liées au climat) et jauge les meilleures pratiques de communication d'information sur la question; examine les sujets liés aux enjeux de durabilité et de gouvernance courants et émergents, mesure leurs conséquences sur la stratégie de la Banque et étudie le rapport de la Banque en matière de durabilité (y compris les questions liées au climat); agit en qualité de conseiller en évaluant constamment la démarche de la Banque en matière de gouvernance d'entreprise et émet des recommandations sur les politiques, y compris sur des sujets comme les droits de la personne. Le comité d'évaluation des risques est le responsable de la surveillance du risque d'entreprise, dont font partie les risques en matière de durabilité (en particulier les risques environnementaux, notamment ceux liés aux changements climatiques et aux enjeux sociaux et de gouvernance). Il examine et approuve périodiquement les cadres fondamentaux et les principales politiques et limites de gestion du risque de la Banque et

veille à ce que la direction respecte le Cadre d'appétence au risque de la Banque et promeut une culture solide en matière de gestion des risques à l'échelle de la Banque. Le comité d'audit et de révision s'occupe du traitement de l'information concernant les enjeux de durabilité (y compris les questions liées au climat) dans les rapports financiers de la Banque, ce qui comprend la surveillance et l'examen de l'approche de la direction à l'égard de la conception et de l'amélioration des processus de communication de l'information et des contrôles internes connexes. Il établit aussi les normes de conduite et d'éthique et surveille la gestion du risque d'inconduite et la protection des consommateurs. Le comité du capital humain et de la rémunération s'occupe des stratégies visant à favoriser une culture inclusive, la santé, la sécurité et le bien-être des employés, des politiques et des pratiques en matière de durabilité (y compris les questions liées au climat), la gestion des talents, la planification de la relève et la rémunération globale, ce qui implique notamment de s'assurer que les programmes de rémunération de la Banque cadrent bien avec ses programmes de gestion du risque. Les politiques de la Banque sont supervisées par le secrétaire général et le Bureau de la gouvernance d'entreprise et sont conçues dans le but de préserver l'indépendance du conseil d'administration et la capacité de celui-ci à superviser la gestion de la Banque, notamment en ce qui a trait aux enjeux de durabilité et de gouvernance.

Surveillance de la gestion stratégique

En plus de fixer les objectifs opérationnels de la Banque, le conseil analyse et approuve ses stratégies et ses plans d'affaires relativement aux affaires importantes. Au moins une fois l'an, il les passe en revue afin de s'assurer que l'orientation stratégique demeure opportune et prudente compte tenu des activités actuelles et futures, des conditions économiques, des risques, des ressources et des résultats de la Banque. Le conseil doit régulièrement obtenir l'assurance suffisante qu'un processus efficace et permanent permet d'assurer une bonne gestion stratégique.

Le conseil examine périodiquement les résultats d'exploitation et financiers de la Banque et les compare aux résultats visés, compte tenu des objectifs opérationnels, de la planification stratégique, du plan d'affaires, du cadre d'appétence au risque, de la culture (LienScotia) et de la culture en matière de gestion des risques.

Surveillance de la culture d'entreprise

Le conseil surveille la culture d'entreprise de la Banque, y compris la façon dont cette culture est définie, communiquée et comprise partout dans l'organisation. De plus, le conseil passe en revue les rapports traitant des divergences entre la culture d'entreprise visée et celle qui existe réellement au sein de la Banque (c'est-à-dire le risque lié à la culture).

Surveillance de la gestion du risque et des activités connexes

Un bon système de gestion du risque est essentiel à la rentabilité et à la viabilité de la Banque. Les administrateurs doivent comprendre la nature des principaux risques auxquels la Banque est exposée. Le conseil adopte des politiques et des cadres adéquats et prudents pour gérer ces risques. Chaque année, le comité d'évaluation des risques doit surveiller les activités de gestion du risque de la Banque et veiller à ce qu'elles soient exercées de manière indépendante. Pour ce faire, il approuve le mandat du chef, Gestion du risque, ainsi que la charte et la structure organisationnelle du service Gestion du risque global, et s'assure que le service dispose des ressources et des fonds suffisants pour s'acquitter de ses obligations. En outre, le comité évalue l'efficacité du service Gestion du risque global, voit à ce que des audits indépendants du service soient effectués périodiquement, et examine les résultats de ces audits avant d'en faire rapport au conseil.

La nomination et le remplacement du chef, Gestion du risque, doivent être approuvés par le comité d'évaluation des risques. Celui-ci doit s'assurer que le service Gestion du risque global dispose d'un accès sans limites aux membres du comité et d'une voie de communication directe avec eux.

Surveillance de la gestion des liquidités et du financement

Un bon système de gestion des liquidités et du financement est essentiel à la rentabilité et à la viabilité de la Banque. Les administrateurs doivent comprendre les besoins de la Banque en liquidités et en financement. Le conseil doit établir des politiques de gestion adéquates et prudentes à cet égard.

Surveillance de la gestion du capital

Un bon système de gestion du capital est essentiel à la rentabilité et à la viabilité de la Banque. Les administrateurs doivent comprendre les besoins en capital de la Banque, puisque le conseil est chargé de surveiller la gestion du capital pour l'ensemble des entités qui composent l'entreprise. Le conseil établit des politiques adéquates et prudentes de gestion du capital.

Surveillance de la technologie

Le conseil est conscient que la technologie joue un rôle majeur dans le secteur bancaire et qu'il lui incombe de superviser la stratégie de la Banque en la matière ainsi que de gérer les risques connexes. Les administrateurs doivent comprendre les risques liés à l'utilisation de la technologie, y compris en ce qui concerne les technologies de l'information, la sécurité de l'information, la cybersécurité et les données (notamment en ce qui concerne l'intelligence artificielle (l'« IA »)). Le comité responsable des technologies doit aider le conseil à s'acquitter de ses fonctions de surveillance à l'égard de la stratégie de la Banque en matière de technologie, de la gestion des risques liés à la technologie et de l'investissement et l'innovation technologiques.

Surveillance de la fonction d'audit interne

Le service d'audit indépendant de la Banque procède régulièrement à des analyses de fond pour confirmer au conseil que les politiques, les processus, les procédures et les contrôles sont surveillés et respectés, et que toute défaillance ou faiblesse notable est cernée et corrigée. Il a accès sans restriction aux dossiers, aux renseignements et au personnel de la Banque.

Chaque année, le comité d'audit et de révision doit surveiller le service d'audit de la Banque et veiller à ce qu'il exerce ses activités de manière indépendante. Pour ce faire, le comité approuve le mandat de l'auditeur en chef et la charte du service; veille à ce que le service dispose de ressources et de fonds suffisants pour s'acquitter de ses obligations; et approuve sa structure organisationnelle et son plan annuel. Le comité évalue en outre l'efficacité du service, voit à ce que des audits indépendants du service soient effectués périodiquement et examine les résultats de ces audits avant d'en faire rapport au conseil.

La nomination et le remplacement de l'auditeur en chef de la Banque doivent être autorisés par le comité d'audit et de révision. Celui-ci doit s'assurer que le service d'audit dispose d'un accès sans limites aux membres du comité et d'une voie de communication directe et indépendante avec eux.

Surveillance des affaires financières

Le service Affaires financières de la Banque procède à l'analyse détaillée de la situation financière et des résultats d'exploitation de la Banque indépendamment des secteurs d'activité de la Banque, et gère activement la communication des résultats financiers en temps opportun. Chaque année, le comité d'audit et de révision doit surveiller le service Affaires financières et veiller à ce qu'il exerce ses activités de manière indépendante. Pour ce faire, le comité approuve le mandat du chef des affaires financières, ainsi que la charte et la structure organisationnelle du service Affaires financières, et s'assure que le service dispose des ressources et des fonds suffisants pour s'acquitter de ses obligations. En outre, le comité évalue l'efficacité du service, voit à ce que des audits indépendants du service soient effectués périodiquement et examine les résultats de ces audits avant d'en faire rapport au conseil.

La nomination et le remplacement du chef des affaires financières doivent être approuvés par le comité d'audit et de révision. Celui-ci doit s'assurer que le service Affaires financières dispose d'un accès sans limites aux membres du comité et d'une voie de communication directe avec eux.

Surveillance de la conformité

La fonction Conformité globale de la Banque supervise indépendamment la gestion de la Banque pour assurer la conformité aux lois, aux règlements et aux lignes directrices régissant les opérations dans les territoires où la Banque exerce ses activités. Chaque

année, le comité d'audit et de révision doit surveiller le service Conformité globale et veiller à ce qu'il exerce ses activités de manière indépendante. Pour ce faire, le comité approuve le mandat du chef de la conformité, ainsi que la charte et la structure organisationnelle de la fonction Conformité globale, et s'assure que la fonction dispose des ressources et des fonds suffisants pour s'acquitter de ses obligations. En outre, le comité évalue l'efficacité de la fonction, voit à ce que des audits indépendants de celle-ci soient effectués périodiquement et examine les résultats de ces audits avant d'en faire rapport au conseil.

La nomination et le remplacement du chef de la conformité doivent être approuvés par le comité d'audit et de révision. Celui-ci doit s'assurer que la fonction Conformité globale dispose d'un accès sans limites aux membres du comité et d'une voie de communication directe avec eux.

Surveillance de la fonction d'entreprise Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes

La fonction d'entreprise chargée de la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes et de la conformité aux sanctions (collectivement, la « fonction LCBA ») de la Banque supervise la gestion de la conformité de la Banque aux lois, aux règlements, aux lignes directrices liés au blanchiment d'argent et au financement d'activités terroristes, ainsi qu'en matière de sanctions, en vigueur là où elle exerce des activités. Chaque année, le comité d'audit et de révision doit surveiller la fonction LCBA et veiller à ce qu'elle exerce ses activités de manière indépendante. Pour ce faire, le comité approuve le mandat et la description de poste du chef de groupe, Lutte contre le blanchiment d'argent ainsi que la charte et la structure organisationnelle de la fonction LCBA, et s'assure que celle-ci dispose des ressources et des fonds nécessaires pour s'acquitter de ses obligations. En outre, le comité évalue l'efficacité de la fonction LCBA, voit à ce que des audits indépendants de celle-ci soient effectués périodiquement et examine les résultats de ces audits avant d'en faire rapport au conseil.

La nomination et le remplacement du chef de groupe, Lutte contre le blanchiment d'argent doivent être approuvés par le comité d'audit et de révision. Celui-ci doit s'assurer que la fonction LCBA dispose d'un accès sans limites aux membres du comité.

Vérification de l'environnement de contrôle

Le conseil approuve le Cadre d'appétence au risque de la Banque, qui comprend le programme de contrôle interne de la Banque, et obtient régulièrement l'assurance suffisante qu'il existe un environnement de contrôle efficace relativement à la gestion adéquate et prudente des opérations de la Banque et des risques auxquels elle est exposée, et permettant d'atteindre ses objectifs opérationnels. Il recourt, pour ce faire, au service d'audit interne, à des auditeurs externes et à des membres de la haute direction.

Le conseil obtient régulièrement l'assurance suffisante que la Banque fait l'objet d'un contrôle adéquat.

Questions portées à l'attention du conseil

Le président et chef de la direction et/ou le président du conseil déterminent s'il y a lieu de porter une question à l'attention du conseil entre des réunions normalement prévues et, le cas échéant, si les membres du conseil ou d'un comité du conseil doivent être informés de la question ou prendre part au processus décisionnel.

Cette décision repose sur le jugement éclairé de la haute direction et/ou du président du conseil en matière d'affaires commerciales ou juridiques. Elle peut être prise en tenant compte de l'opinion des membres de la haute direction, soit le président et chef de la direction; tous les chefs de groupe; le chef des affaires financières; le chef, Gestion du risque; le vice-président à la direction, Affaires juridiques; le chef de la conformité; l'auditeur en chef; le chef de groupe, Lutte contre le blanchiment d'argent; et le secrétaire général. La décision tiendra compte notamment des facteurs suivants :

a. l'importance de la question pour la Banque, sa réputation, son cadre de tolérance au risque, l'ensemble de ses opérations ou son orientation stratégique, en fonction de mesures qualitatives et stratégiques;
b. les discussions et décisions prises antérieurement par le conseil relativement à cette question;
c. l'autorité dévolue à la direction à l'égard de la question;
d. la nécessité pour le conseil de se pencher sur la question avant la prochaine réunion prévue.

Voici quelques exemples de questions qui pourraient être portées à l'attention du conseil ou d'un comité entre des réunions normalement prévues :

a. acquisitions ou opérations stratégiques;
b. besoin d'une nouvelle émission de titres;
c. changement à la haute direction;
d. erreur importante dans des états financiers antérieurs qui mettrait en lumière une lacune dans les mécanismes de contrôle interne de la Banque;
e. dépréciation et autre événement important qui auraient un impact important sur l'actif, le passif et les revenus de la Banque sur une base consolidée.

Voici quelques exemples de questions qui pourraient être portées à l'attention du conseil ou d'un comité, à titre informatif seulement, entre des réunions normalement prévues :

a. correspondance reçue d'un organisme de réglementation;
b. renseignements relatifs à une opération possible;
c. communiqués de presse ou autres renseignements en lien avec une opération annoncée;
d. articles de presse à propos de la Banque.

Au moment d'évaluer la pertinence de porter une question à l'attention du conseil et/ou d'un comité, la haute direction doit déterminer si cette question a déjà été confiée à un comité, dans le cadre de son mandat ou en vertu d'une résolution adoptée par le conseil. Par ailleurs, la haute direction doit également établir si cette question peut être résolue convenablement par un comité du conseil d'administration, sous réserve des limites prescrites par la Loi sur les banques et par le conseil. Lorsqu'une question ne peut être évaluée par le comité, une réunion plénière du conseil est convoquée.

Une question peut également être portée à l'attention d'administrateurs indépendants ou du conseil conformément à la Politique sur la gouvernance des filiales et à la Politique sur le signalement ainsi que par tout autre canal servant à signaler une situation préoccupante à la Banque.

Divulgation et communication

La Banque Scotia a pris l'engagement d'assurer en temps opportun une divulgation exacte et équilibrée de toute l'information importante qui la concerne et de permettre un accès juste et équitable à cette information.

Le conseil exige que la direction mette en place des processus pour appuyer sa politique prônant la divulgation complète, exacte, simple et en temps opportun de ses résultats financiers, de faits ou de renseignements importants aux intéressés, notamment les actionnaires, les organismes de réglementation, les employés, les agences de notation de crédit, les analystes et les bourses.

Mobilisation des parties prenantes

La Banque s'engage à maintenir à longueur d'année un dialogue ouvert et constructif avec ses parties prenantes (les investisseurs, les clients, les employés, les autorités de réglementation et la collectivité) sur une variété de sujets. Ces discussions peuvent porter sur les résultats financiers et la stratégie commerciale de la Banque, sa démarche et ses politiques en matière de gouvernance et de rémunération des dirigeants, la gestion du capital humain, ses déclarations et ses stratégies portant sur les impacts des questions de durabilité et de gouvernance et d'autres sujets d'intérêt pour les parties prenantes, le tout conformément à la politique de divulgation de la Banque. Le comité de gouvernance supervise la démarche de la Banque pour mobiliser les parties prenantes, y compris ses réponses aux propositions des actionnaires.

La démarche de la Banque en matière d'engagement repose sur sa philosophie d'amélioration continue et sur l'écoute de ses parties prenantes afin de mettre en place un mécanisme de rétroaction efficace permettant à toutes les parties prenantes de communiquer avec la direction et le conseil. Le conseil a élaboré des pratiques propices au maintien d'échanges soutenus avec ses parties prenantes. Cet engagement est un moyen constructif pour les parties prenantes de renforcer leur connaissance de la Banque. Ils permettent également à la Banque de s'occuper des autres enjeux d'intérêt pour les

parties prenantes et d'entendre le point de vue des parties prenantes de la Banque sur ses pratiques, stratégies et déclarations afin de former une compréhension commune de la façon dont la Banque aborde la création de la valeur à long terme pour les parties prenantes. Toute rétroaction est abordée attentivement dans l'optique d'améliorer les pratiques et la communication à la suite des séances d'échange entre la Banque et les parties prenantes.

Voici certaines des pratiques de la Banque visant la mobilisation de ses parties prenantes :

a. Conseil d'administration : Le président et les autres administrateurs indépendants rencontrent les parties prenantes de la Banque, y compris les actionnaires institutionnels et individuels, les groupes de défense des investisseurs, les organismes de réglementation, les clients, les employés et des membres de la collectivité en général. Le conseil examine et évalue les commentaires des parties prenantes de la Banque et en tient compte dans sa surveillance indépendante de la gestion de la Banque et de sa stratégie à long terme. Les parties prenantes peuvent communiquer avec le président du conseil ou l'un ou l'autre des administrateurs indépendants en écrivant au secrétaire général (par la poste, au Bureau de la gouvernance d'entreprise, Banque Scotia, 40, rue Temperance, Toronto [Ontario], Canada M5H 0B4; par courriel, à corporate.secretary@scotiabank.com) ou au président du conseil (par la poste, au Président du conseil d'administration, Banque Scotia, 40, rue Temperance, Toronto [Ontario], Canada M5H 0B4; par courriel, à chair.board@scotiabank.com).

b. Direction : Le président et chef de la direction, le chef des Affaires financières, les chefs de groupe, le premier vice-président, Relations avec les investisseurs et d'autres membres de la direction rencontrent régulièrement des analystes en placement et des investisseurs institutionnels, au Canada et à l'international, dans le cadre de différentes tribunes, ce qui comprend des réunions en personne, des réunions virtuelles et des conférences. La direction communique aussi avec les actionnaires par l'entremise du rapport annuel et des rapports trimestriels, de la circulaire de sollicitation de procurations, de la notice annuelle, du Rapport de durabilité annuel (y compris l'information en matière climatique), de communiqués de presse et du site Web de la Banque. La direction discute également avec les investisseurs en titres à revenu fixe, les agences de notation et la collectivité en général. Les questions financières des médias sont transmises au service Relations avec les investisseurs, alors que les autres demandes d'information des médias et du grand public sont habituellement transmises à l'équipe Communications mondiales de la Banque. Les plaintes de clients sont traitées par les succursales concernées et le Bureau de traitement des plaintes transférées (par la poste au 44, rue King Ouest, Toronto [Ontario], Canada M5H 1H1 ou par courriel à escalatedconcerns@scotiabank.com).

c. Relations avec les investisseurs : La Banque tient des conférences téléphoniques avec des analystes et des investisseurs après la publication de ses résultats

financiers trimestriels. Toutes les parties prenantes existantes et potentielles sont invitées à participer à ces conférences par téléphone ou par webdiffusion. Ces discussions sont enregistrées et peuvent être écoutées en différé sur le site Web de la Banque pendant au moins trois mois après la téléconférence. La Banque diffuse en direct l'assemblée annuelle, qui est archivée sur le site Web de la Banque jusqu'à la prochaine assemblée.

Les investisseurs peuvent obtenir de l'information supplémentaire sur la Banque, y compris de l'information sur les dividendes, et de l'information détaillée sur ses initiatives en matière de durabilité et de gouvernance dans les sections Relations avec les investisseurs et Responsabilité et impact de son site Web, respectivement.

L'assemblée annuelle de la Banque constitue une autre occasion pour les actionnaires et les autres parties prenantes d'interagir avec le conseil et la direction de la Banque. Le conseil est conscient que la mobilisation des parties prenantes est évolutive par nature, et il évalue et met en œuvre constamment de nouvelles pratiques qu'il estime appropriées pour la Banque.

ANNEXE A

NORMES D'INDÉPENDANCE DES ADMINISTRATEURS

La majorité des administrateurs de la Banque sont indépendants, conformément à l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance des ACVM et aux règles actuelles en matière de gouvernance d'entreprise s'appliquant aux sociétés inscrites à la NYSE. Pour qu'un administrateur soit considéré comme indépendant en vertu de ces règles, le conseil doit déterminer qu'il n'entretient pas de relation importante, directe ou indirecte, avec la Banque. Une relation importante est une relation qui pourrait, de l'avis du conseil, selon toute attente raisonnable, nuire à l'indépendance du jugement d'un administrateur. Conformément à ces règles, le conseil peut adopter des normes catégoriques pour ce qui est d'établir l'indépendance des administrateurs. Les normes que le conseil a adoptées sont reproduites ci-dessous. Les définitions utilisées dans les normes et leur interprétation sont conformes aux règles et aux règlements applicables, dans leurs versions successives. Le conseil fait une étude d'ensemble des faits et circonstances pertinents lorsqu'il applique les normes suivantes.

1. Un administrateur n'est pas indépendant :

   a. si l'administrateur est ou a été, au cours des trois dernières années, un employé ou un haut dirigeant de la Banque ou d'une de ses filiales, ou encore si un membre de sa famille immédiate est ou a été, au cours des trois dernières années, un haut dirigeant de la Banque ou d'une de ses filiales;

   b. si l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate a reçu à l'égard de services rendus en sa qualité de membre de la direction, pendant une période de 12 mois au cours des trois dernières années, plus de 75 000 $ CA ou de 120 000 $ US, selon le moindre des deux montants, à titre de rémunération directe par la Banque ou l'une de ses filiales, à part les allocations de présence attribuables à sa qualité d'administrateur ou de membre d'un comité, et les prestations de retraite ou autres formes de rémunération différée à l'égard de services passés (pour autant qu'une telle rémunération ne soit en aucune façon conditionnelle à la continuation des services);

   c. i) si l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate est actuellement associé d'un cabinet d'auditeurs internes ou externes de la Banque ou d'une de ses filiales; ii) si l'administrateur est actuellement employé d'un tel cabinet; iii) si un membre de la famille immédiate de l'administrateur est actuellement employé d'un tel cabinet et travaille personnellement à des mandats d'audit de la Banque ou d'une de ses filiales, ou encore si le conjoint de l'administrateur, son enfant ou l'enfant issu d'une union antérieure de son conjoint qui partage son domicile est employé d'un tel cabinet et participe à des mandats d'audit, de certitude d'audit ou de conformité fiscale (mais non de planification fiscale) du cabinet; iv) si l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate a été, au cours des trois dernières années, un associé ou un employé d'un tel cabinet et a

personnellement travaillé à des mandats d'audit de la Banque ou d'une de ses filiales;

d. si l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate occupe ou a occupé, au cours des trois dernières années, un poste à titre de haut dirigeant d'une autre société dont le comité de rémunération compte ou a compté parmi ses membres l'un des hauts dirigeants actuels de la Banque ou d'une de ses filiales;

e. si l'administrateur est actuellement un employé, ou un membre de sa famille immédiate est actuellement un haut dirigeant d'une société qui, à l'égard de biens ou de services, a versé à la Banque ou à l'une de ses filiales ou a reçu de la Banque ou d'une de ses filiales des paiements dont le montant, pour l'un des trois derniers exercices financiers, dépasse 1 000 000 $ US ou 2 % des produits bruts consolidés de cette société, selon le montant le plus élevé des deux (les apports à des organismes exonérés d'impôt ne sont pas considérés comme des paiements à de telles fins);

f. si l'administrateur « fait partie du groupe » de la Banque au sens du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) adopté en vertu de la Loi sur les banques du Canada.

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

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

a. Un membre du comité d'audit ne peut recevoir directement ou indirectement, de la Banque ou d'une de ses filiales, des honoraires de conseil ou de consultation ni aucune autre forme de rémunération, à l'exception de sa rémunération en qualité de membre du conseil ou de n'importe lequel de ses comités et de toute rémunération d'un montant déterminé aux termes d'un régime de retraite (y compris une rémunération différée) et à l'égard de services passés au sein de la Banque (pour autant que cette rémunération ne soit en aucune façon conditionnelle à la continuation des services).

b. Un membre du comité d'audit ne peut être « membre du groupe » de la Banque ou d'une de ses filiales, au sens des lois sur les valeurs mobilières du Canada et des États-Unis.

L'acceptation indirecte, par un membre du comité d'audit, d'honoraires de conseil ou de consultation, ou de toute autre forme de rémunération, comprend l'acceptation de ces sommes par son conjoint, ses enfants ou les enfants issus d'une union antérieure de son conjoint, d'âge mineur ou non, qui partagent son domicile, ou encore par une entité dont le membre du comité est associé, membre ou dirigeant, comme un directeur

général ou un cadre supérieur qui occupe un poste semblable (exception faite des associés commanditaires, des personnes ne faisant pas partie de la direction et des autres personnes qui occupent des postes semblables et qui ne jouent pas un rôle actif dans la prestation de services à cette entité) et qui fournit des services de comptabilité, de conseil, de banque d'investissement, de consultation financière ou juridique à la Banque ou à l'une de ses filiales.

3. En plus des normes d'indépendance exposées à l'article 1, le conseil devra, au moment d'établir l'indépendance d'un administrateur qui siégera au comité de rémunération, tenir compte de tous les facteurs pertinents permettant de déterminer si un administrateur entretient une relation avec la Banque qui pourrait influencer ses capacités à être indépendant de la direction dans l'accomplissement de ses fonctions au sein du comité, notamment :

   a. la source de la rémunération, y compris tout honoraire de conseil ou de consultation et tout autre type de rémunération, versée à l'administrateur par la Banque ou l'une de ses filiales;

   b. l'appartenance de l'administrateur au groupe de la Banque, à l'une de ses filiales ou à ses sociétés affiliées.

Le conseil déterminera si les administrateurs respectent ces normes catégoriques d'indépendance et fera connaître ses conclusions chaque année, avant qu'ils ne se portent candidats en vue de leur réélection. Le conseil examinera des facteurs comme la période d'occupation du poste, de même que la relation qu'entretient chaque administrateur avec la Banque, notamment ses comptes bancaires, de crédit ou autres, ainsi que son rôle au sein d'un organisme de bienfaisance ayant reçu une somme de la Banque et dont il est administrateur. Pour ce qui est de toute relation non visée par l'article 1, les administrateurs qui respectent ces normes détermineront si la relation est importante et si, par conséquent, l'administrateur est indépendant. La Banque communiquera les motifs sur lesquels le conseil se sera fondé pour déterminer qu'une relation n'est pas importante même si elle ne respecte pas les normes catégoriques énoncées ci-dessus.

Ce document a été revu et approuvé par le conseil le 27 octobre 2026 et est entré en vigueur le 1er novembre 2026.