

Le 29 octobre 2021

Objet : La Banque de Nouvelle-Écosse – mise à jour sur l'engagement des actionnaires

Madame, Monsieur,

Je vous écris pour faire le point avec vous au sujet de l'engagement des actionnaires de La Banque de Nouvelle-Écosse (la « banque ») depuis notre assemblée annuelle tenue le 13 avril 2021, y compris concernant notre examen de la rémunération de la haute direction et les commentaires que nous avons reçus à cet égard. Nous avons réfléchi à nos nombreuses discussions avec nos actionnaires, tant ceux qui se sont montrés en faveur du vote consultatif de la banque sur sa démarche en matière de rémunération de la haute direction (le « vote consultatif sur la rémunération »), qui a été soutenu par plus de 60 % des voix exprimées par nos actionnaires, que ceux qui étaient contre.

Après notre assemblée annuelle, nous avons mis sur pied une stratégie en matière d'engagement audacieuse afin d'adopter une approche de communication proactive avec nos actionnaires et nos autres parties prenantes pour mieux leur expliquer certaines des décisions à plus long terme prises par la banque ainsi que comprendre leurs priorités et être plus attentifs à leurs préoccupations – concernant le vote consultatif sur la rémunération et d'autres questions liées à la gouvernance. Dans certains cas, nous avons rencontré les parties prenantes à de multiples reprises pour faire le point sur les progrès effectués relativement aux questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), ce qui démontre notre engagement à maintenir le dialogue sur ces questions. Nous avons également rencontré des sociétés de services-conseils en matière de procurations, soit ISS et Glass Lewis, pour discuter de l'engagement de nos actionnaires et partager avec elles les commentaires que nous avons reçus, après l'émission de leurs rapports de 2021 sur notre circulaire de sollicitation de procurations.

Ces dernières années, la banque a pris certaines décisions clés qui, selon le conseil d'administration, sont dans son intérêt à long terme. Elle a notamment décidé de repositionner le portefeuille international, de se départir de certaines entreprises et de cesser ses activités dans certains pays, ainsi que d'élargir ses activités de gestion de patrimoine et ses activités bancaires au Chili tout en investissant massivement dans sa transformation numérique. Ces décisions ont eu des répercussions à court terme sur le plan financier, mais nous sommes d'avis qu'elles seront bénéfiques à long terme pour la banque et ses actionnaires.

Ce que nous avons entendu

Il ressort clairement de nos nombreuses discussions que nos actionnaires soutiennent l'ambitieux programme stratégique que notre chef de la direction a mis en place avec l'appui du conseil et qui consiste notamment à investir pour l'avenir et à numériser la banque, à repositionner le portefeuille international et à diriger avec succès la banque en cette période d'incertitude engendrée par la pandémie de COVID 19. Nous avons examiné la rémunération de la haute direction avec nos actionnaires et il nous apparaît évident que ceux-ci comprennent qu'il était nécessaire pour le conseil d'user de son pouvoir discrétionnaire dans le cadre de l'évaluation et de l'établissement du coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque (le « coefficient de performance ») en 2020, en raison non seulement de la COVID-19, mais également du moment où la banque a dû prendre des décisions

stratégiques et de l'impact de ces décisions. Nos actionnaires ont également indiqué qu'il était important pour eux que le processus d'information soit transparent et que notre modèle de rémunération et notre processus décisionnel soient décrits plus en détail.

Nos engagements envers vous

Notre dialogue nous a permis de constater que plusieurs occasions s'offrent à nous d'améliorer l'information relative aux cibles de performance et au mode d'établissement du coefficient de performance; de préciser le raisonnement qui sous-tend l'utilisation du pouvoir discrétionnaire; d'améliorer les descriptions qualitatives des décisions concernant la rémunération ainsi que l'information quantitative et d'expliquer de façon plus détaillée l'harmonisation des décisions en matière de rémunération avec l'expérience des actionnaires.

Nous estimons que notre programme de rémunération fonctionne de façon appropriée et comme prévu, en démontrant clairement l'harmonisation avec l'expérience des actionnaires lorsque nous comparons la valeur de la rémunération octroyée à notre chef de la direction à la rémunération réelle qui lui est versée chaque année. Cependant, nous convenons que nous pouvons faire mieux en améliorant notre information qualitative en tenant compte des commentaires reçus.

Nous nous efforcerons de mieux expliquer, à l'avantage de toutes les parties prenantes, la façon dont le conseil prend ses décisions en matière de rémunération de sorte que sur les plans tant quantitatif que qualitatif, nous améliorions la transparence afin de récolter un appui plus général à l'égard de notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

Nos progrès dans d'autres domaines qui figurent parmi les priorités des actionnaires

Les actionnaires avec lesquels nous avons échangé ont démontré un vif intérêt pour une variété de sujets liés à la gouvernance, dont la composition, les compétences et l'évaluation du conseil; la relève du chef de la direction; la gestion des risques; notre stratégie en Amérique latine et les questions ESG, dont les engagements climatiques, la gestion du capital humain et la diversité. Nous avons également eu la chance de présenter les progrès significatifs que nous avons réalisés à l'égard d'un certain nombre de questions ESG importantes, notamment :

- Notre engagement d'évaluer les moyens dont dispose la banque pour atteindre la carboneutralité d'ici 2050 et d'agir à cet égard, et la publication d'un engagement en matière de carboneutralité à la fin de 2021, y compris des plans concrets, des cibles provisoires, des calendriers et un processus d'information transparent.
- Notre Énoncé sur les activités de financement du charbon que nous avons publié en avril 2021 et les notes selon lesquelles nos politiques de prêt restreignent l'exposition à l'exploitation du charbon thermique et à la production d'électricité à partir de charbon.
- Notre politique à jour en matière de diversité au sein du conseil selon laquelle nous aspirons à atteindre la parité des genres et maintenons notre objectif non contraignant d'au moins 30 % pour la représentation de chaque genre au sein de notre conseil.
- Le fait que le conseil discute des questions ESG et des préoccupations à cet égard à chacune de ses réunions et que les quatre comités du conseil étudient les questions ESG dans le cadre de leurs mandats respectifs.

Nous nous engageons à maintenir un dialogue constructif et ouvert avec nos parties prenantes et à échanger avec elles tout au long de l'année au sujet de leurs priorités et préoccupations. Nous valorisons énormément l'engagement des parties prenantes et savons que la meilleure façon de travailler ensemble est par le maintien d'un dialogue constant et proactif. Si vous avez besoin de renseignements

supplémentaires à ce sujet ou que souhaitez discuter de ces questions ou d'autres préoccupations avec nous, n'hésitez pas à communiquer avec notre secrétaire générale, Julie Walsh, à corporate.secretary@scotiabank.com.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Regent', with a stylized flourish extending to the right.

Aaron Regent
Président du conseil d'administration
La Banque de Nouvelle-Écosse