



Assemblée annuelle des actionnaires

7 avril 2020

La Banque au service des Amériques

Relier le Canada au reste du monde

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 une banque de premier plan dans les Amériques.

Nous sommes là pour l'avenir de tous. Nous contribuons à la réussite de nos clients, de leur famille et de leur collectivité en offrant une vaste gamme de conseils, de produits et de services.

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

QUAND

Le mardi 7 avril 2020
à 9 h (heure locale)

OÙ

Au Scotiabank Centre
Scotia Plaza, 40 King Street West, 2^e étage
Toronto (Ontario) M5H 3Y2

À L'ASSEMBLÉE, VOUS SEREZ APPELÉS À :

1. prendre connaissance de nos états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2019 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'actionnaires;
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 4 et suivantes de la circulaire de sollicitation de procurations, qui décrit l'assemblée, qui peut voter et comment voter.

Les porteurs d'actions ordinaires le 11 février 2020, 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, 1 212 796 469 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 11 février 2020

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 6 et suivantes de la circulaire de sollicitation de procurations.

Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, vous devriez remplir, signer et retourner votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote afin d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Votre vote doit parvenir à notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le 6 avril 2020.

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

Bienvenue à notre 188^e 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 convier à l'assemblée annuelle de la Banque Scotia, qui aura lieu à Toronto le 7 avril prochain à notre Scotiabank Centre. Comme nous y aborderons des sujets importants, nous vous prions de bien vouloir lire la circulaire de sollicitation de procurations et d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Malgré la volatilité des marchés, les tensions géopolitiques et les préoccupations au sujet de la croissance économique mondiale, la banque a réalisé des progrès importants dans le cadre de ses efforts de repositionnement stratégique. Pour pouvoir procurer à nos actionnaires des rendements solides et constants, nous devons affiner notre empreinte géographique et améliorer la composition de nos activités. Aujourd'hui, nous sommes une banque très concurrentielle dans chacun de nos marchés principaux et nous disposons de multiples possibilités de croissance. Nous avons le capital, la réputation, les partenariats et l'expertise nécessaires pour réaliser nos ambitions pour l'avenir.

Des investissements judicieux

L'exercice 2019 a été marqué par la réalisation et l'intégration réfléchie d'acquisitions. Nous avons repositionné stratégiquement la banque pour nous concentrer sur des marchés et secteurs d'activité clés qui recèlent un potentiel de croissance élevé et où nous pouvons nous approprier une part de marché importante et prendre de l'expansion. Ce repositionnement nous a permis de redéployer du capital dans des entreprises solides susceptibles de créer de la valeur. Parmi les acquisitions récentes que nous avons effectuées figurent Gestion financière MD et Jarislowsky Fraser au Canada, BBVA, au Chili, Citibank, en Colombie, Cencosud, au Pérou et Banco del Progreso, en République dominicaine.

De même, nous avons investi des sommes considérables dans les employés, les processus et la technologie. Nos employés constituent notre meilleur atout, et nous injectons donc des sommes importantes dans la mise sur pied et le soutien d'équipes qui ont une incidence élevée. Nous investissons dans les processus afin d'être aussi efficaces que possible, et dans la technologie pour procurer à nos clients la meilleure expérience bancaire possible.

Une approche proactive pour une gouvernance solide

La Banque Scotia est depuis longtemps un chef de file en matière de gouvernance. Cette année, elle fait une fois de plus partie de la tranche de 1 % des institutions financières mondiales ayant les meilleures pratiques en matière de gouvernance selon l'indice Dow Jones de développement durable (*Dow Jones Sustainability Index*).

Une solide gouvernance fait partie de notre culture. Les membres de notre conseil sont très conscients de l'importance que revêt la culture de la banque dans l'exécution de notre stratégie. Le conseil consacre le temps nécessaire à l'adoption d'une culture et d'une conduite conformes à nos objectifs d'entreprise.

Nous aimerions exprimer toute notre gratitude à Barbara Thomas pour ses services et sa contribution à notre banque pendant toutes ces années. Barbara s'est retirée du conseil cette année après une longue carrière à titre de dirigeante auprès d'un certain nombre de marques mondiales, et nous avons eu la chance de bénéficier de ses conseils.

S'impliquer pour l'avenir de tous

Nous estimons que travailler dans le secteur bancaire est une vocation et nous savons que notre banque a une incidence positive sur les collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons – grâce aux emplois que nous créons, aux investissements que nous effectuons et aux valeurs que nous défendons. Nous représentons une partie importante du tissu social et économique des endroits où nous exerçons des activités, et nous continuerons de développer l'héritage de nos prédécesseurs afin de continuer à bâtir notre banque pour l'avenir de tous.

Grâce à nos investissements judicieux, la banque est en mesure de continuer à fournir des services financiers de calibre mondial à ses clients et une valeur à long terme à ses actionnaires. Merci pour votre appui indéfectible. Nous espérons vous accueillir à Toronto le 7 avril prochain.

Table des matières

1

À propos de l'assemblée	4
Ordre du jour de l'assemblée	4
Information relative à l'exercice des droits de vote	6
À propos des candidats aux postes d'administrateur	9
Compétences et expérience	18
Présence aux réunions	19
Rémunération des administrateurs	20
• Éléments du programme	20
• Tableau de la rémunération versée aux administrateurs en 2019	21
Actionnariat des administrateurs	22
Engagement des parties prenantes	23
• Propositions d'actionnaires	24

2

Gouvernance	31
À propos du conseil	34
• Structure du conseil	34
Priorités du conseil	35
• Orientation stratégique	35
• Surveillance du risque	36
• Comportement et culture	37
• Développement du leadership, diversité et évaluation	40
• Saine gouvernance	42
Composition, formation et évaluation du conseil	44
• Qualités des administrateurs	44
• Indépendance	44
• Diversité	45
• Intégrité et engagement	45
• Équilibre dans les autres activités professionnelles	46
• Durée d'occupation des postes et limites applicables à la durée des mandats	47
• Mise en candidature des administrateurs	48
• Politique en matière de vote majoritaire	49
• Communication et accès à l'information continus	49
• Orientation	50
• Formation continue	50
• Évaluation du conseil	52
Rapports des comités	54

3

Rémunération de la haute direction	58
Message du président du comité des ressources humaines	58
Analyse de la rémunération	62
1. Stratégie	62
2. Gouvernance de la rémunération	69
3. Processus de prise de décisions	74
4. Éléments du programme	77
5. Décisions en matière de rémunération en 2019	83
6. Rendement des actions et coût de la direction	98
Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2019	99
• Tableau sommaire de la rémunération	99
• Attributions au titre des régimes d'intéressement	101
• Prestations de retraite	104
• Cessation d'emploi et changement de contrôle	107
Autre information	110
• Rémunération des employés qui ont une incidence importante sur notre exposition au risque	110
• Mesures d'évaluation de la performance des activités	111
• Mesures non conformes aux PCGR	111
• Prêts aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux employés	113
• Assurance de la responsabilité civile des administrateurs et des membres de la haute direction	113
• Approbation des administrateurs	113

Circulaire de sollicitation de procurations

Vous avez reçu la présente circulaire de sollicitation de procurations parce que vous étiez propriétaires d'actions ordinaires de la Banque Scotia à la fermeture des bureaux le 11 février 2020 (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 7 avril 2020.

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. 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 4 février 2020 et tous les montants en dollars sont en dollars canadiens.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Vous trouverez de l'information financière au sujet de la Banque Scotia dans nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion (le rapport de gestion) de 2019. 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.

Dans le présent document :

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

1

À PROPOS DE L'ASSEMBLÉE

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

2

GOVERNANCE

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

3

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Renseignements au sujet de la rémunération versée à nos hauts dirigeants pour 2019 et des raisons qui motivent une telle rémunération

À propos de l'assemblée

Ordre du jour de l'assemblée

1. PRENDRE CONNAISSANCE DES ÉTATS FINANCIERS

Nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 octobre 2019 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 élierez individuellement 13 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 10 et suivantes et à la page 49, 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, 99,01 % 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 2019 et 2018. La hausse en 2019 est attribuable à des ajustements en fonction du marché et à une augmentation de l'étendue de l'audit résultant d'acquisitions. 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\$	2019	2018
Services d'audit Les services d'audit ont généralement trait aux audits et à l'examen d'états financiers prévus par la loi, aux rapports d'attestation exigés par les organismes de réglementation ainsi qu'aux services liés aux déclarations d'inscription, aux prospectus, aux rapports périodiques et aux autres documents déposés auprès des autorités de réglementation des valeurs mobilières ou aux autres documents diffusés dans le cadre de placements de titres.	32,6	28,7
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.	1,3	1,0
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.	0,5	0,4
Total	34,4	30,1

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

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

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, 93,75 % 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 58 et suivantes, décrit notre démarche en matière de rémunération de la haute direction en 2019. 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 2020 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 et les résultats de celui-ci dans les six mois suivant l'assemblée des actionnaires.

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'ACTIONNAIRES

Cette année, vous serez appelé à examiner quatre 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 24 et suivantes.

La date limite pour la présentation de propositions devant être examinées à l'assemblée annuelle de l'année prochaine est le 12 novembre 2020. 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 49).

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.

Le conseil vous
recommande de voter

pour

notre démarche en matière de
rémunération de la haute direction.

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 11 février 2020, soit la date de référence.

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

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

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

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

Actions ordinaires en circulation

1 213 154 384
le 4 février 2020,
date de la présente
circulaire

1 212 796 469
le 11 février 2020,
date de référence

COMMENT VOTER

Vous pouvez voter en envoyant vos instructions de vote avant l'assemblée, voter en personne 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 non inscrit (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 mobilières, 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 non inscrits (véritables)	Actionnaires inscrits
	Votre intermédiaire vous a fait parvenir avec les présentes un formulaire d'instructions de vote. Il se pourrait que les actions que vous détenez en tant qu'actionnaire non inscrit ne soient pas inscrites dans nos registres. Vous devez donc suivre les instructions de vote reçues de votre intermédiaire.	Nous vous avons fait parvenir avec les présentes un formulaire de procuration. Une procuration est un document qui autorise une personne à assister à l'assemblée et à y voter pour vous.
Vous voulez voter, mais vous ne pouvez assister à l'assemblée	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. Vous pouvez soit indiquer vos instructions de vote sur le formulaire d'instructions de vote, soit nommer une autre personne (appelée <i>fondé de pouvoir</i>) pour qu'elle assiste à l'assemblée et exerce les droits de vote rattachés à vos actions pour vous.	Pour voter en ligne, 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 <i>fondé de pouvoir</i>) pour qu'elle assiste à l'assemblée et y exerce les droits de vote rattachés à vos actions pour vous.

	Actionnaires non inscrits (véritables)	Actionnaires inscrits
Vous souhaitez assister à l'assemblée et y voter en personne	Veillez suivre les instructions qui figurent dans le formulaire d'instructions de vote, y compris vous inscrire en ligne. Dans la plupart des cas, vous n'aurez qu'à taper ou à inscrire en caractères d'imprimerie votre nom dans l'espace prévu pour la nomination d'un fondé de pouvoir et à retourner le formulaire d'instructions de vote de la manière indiquée par votre intermédiaire. Ne remplissez pas la section relative à l'exercice des droits de vote du formulaire d'instructions de vote étant donné que vous voterez à l'assemblée. Si le formulaire d'instructions de vote ne prévoit pas d'espace pour la nomination d'un fondé de pouvoir, vous pourriez devoir y indiquer que vous souhaitez assister à l'assemblée. Veuillez suivre les instructions qui figurent dans le formulaire d'instructions de vote pour présenter une telle demande, et votre intermédiaire vous fera parvenir une procuration que vous devrez retourner à notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada (Computershare) au plus tard à la date limite, soit le 6 avril 2020 à 17 h (heure de l'Est). Veillez vous inscrire auprès de Computershare à votre arrivée à l'assemblée.	Ne remplissez pas le formulaire de procuration et ne nous le retournez pas. Veuillez l'apporter à l'assemblée. Veillez vous inscrire auprès de Computershare à votre arrivée à l'assemblée.
Retour du 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 6 avril 2020 à 17 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 6 avril 2020 à 17 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 du Canada ou des États-Unis) ou au 416 263-9524 (s'ils sont envoyés à partir d'autres pays); • par Internet. Allez à www.voteendirect.com et suivez les instructions en ligne.
Si vous changez d'avis	Si vous avez fourni à votre intermédiaire des instructions de vote et que vous changez d'avis quant à la manière d'exercer vos droits de vote ou que vous décidez d'assister à l'assemblée et d'y voter en personne, veuillez communiquer avec votre intermédiaire, qui vous indiquera quoi faire. Si votre intermédiaire vous donne la possibilité de transmettre vos instructions de vote par Internet, vous pouvez également <i>modifier</i> vos instructions par Internet dans la mesure où votre intermédiaire reçoit les nouvelles instructions suffisamment à l'avance pour pouvoir y donner suite avant la date limite. Veuillez confirmer la date limite auprès de votre intermédiaire.	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 • Craig Thompson, 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.

Vous voulez voter, mais ne pouvez assister à l'assemblée?

Nomination de votre fondé de pouvoir

Les fondés de pouvoir nommés dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote sont Aaron Regent ou Brian Porter, qui sont tous deux des administrateurs de la banque. **Vous pouvez nommer quiconque à titre de fondé de pouvoir pour vous représenter à l'assemblée.** Veuillez suivre les instructions en ligne si vous utilisez Internet ou simplement inscrire le nom de cette personne en caractères d'imprimerie dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire. Votre fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire de la banque. Il doit assister à l'assemblée afin d'y voter pour vous.

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

Comment votera votre fondé de pouvoir

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

Si vous remplissez et retournez dûment votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote, mais que vous ne nommez pas un fondé de pouvoir différent et que vous ne précisez pas la manière dont vous souhaitez voter, 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'actionnaires.**

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 fourni 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.voteendirect.com, utiliser le numéro de compte de titulaire qui figure sur le formulaire de procuration et cliquer sur « Inscrivez-vous à la transmission 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 13 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 31 et suivantes.

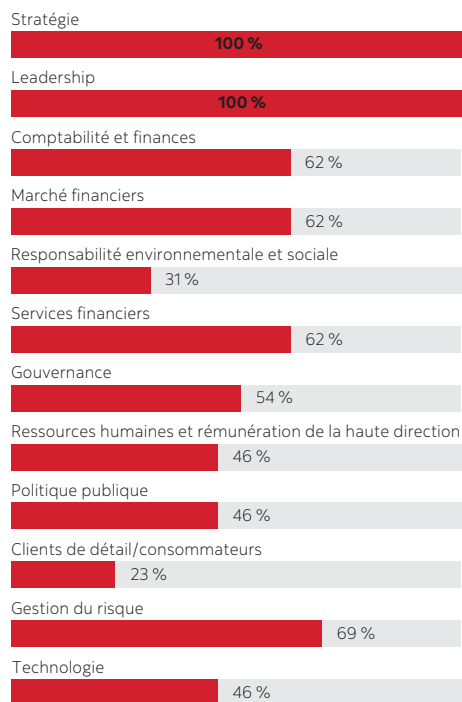
INDÉPENDANCE

Douze de nos 13 (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

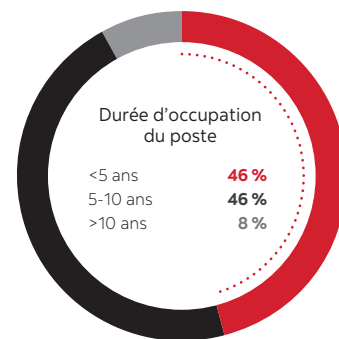
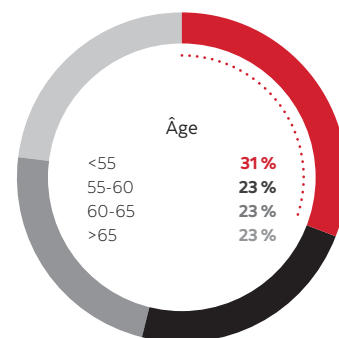
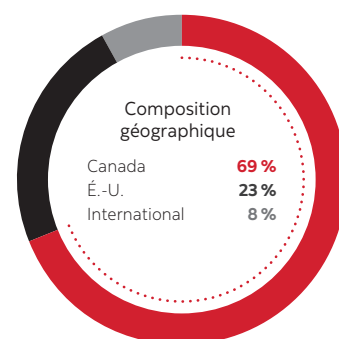
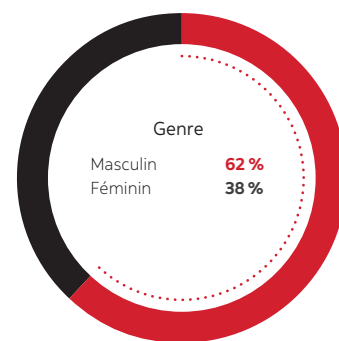
Chacun des administrateurs possède une riche expérience en leadership et en élaboration de stratégies. Leur diversité sur le plan des compétences, de l'expérience, de la représentation géographique et du genre constitue un atout essentiel pour le conseil qui bénéficie ainsi de perspectives uniques (vous trouverez à la page 45 des renseignements au sujet de la façon dont nous définissons généralement la diversité et aux pages 10 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 5,5 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 47).



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 31 octobre 2019. 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 31 octobre 2019, soit 75,54 \$ pour 2019 et du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2018, soit 70,65 \$ pour 2018. 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.

Nous avons des exigences concernant l'actionnariat élevées envers les administrateurs. Se reporter à la page 22 pour obtenir des détails à ce sujet.

Les renseignements relatifs à la présence aux réunions reflètent le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2019 et le nombre de réunions auxquelles chaque candidat a assisté pendant qu'il siégeait au conseil ou à un comité.



Aaron W. Regent

Toronto (Ontario) Canada
Âge : 54 ans | Administrateur depuis 2013

Indépendant

Votes pour en 2019 : 98,0 %

Non admissible au renouvellement de son mandat en avril 2028

Aaron Regent préside le conseil de la Banque Scotia et est l'associé fondateur de Magris Resources Inc. ainsi que président du conseil et chef de la direction de Niobec Inc., sociétés qui participent à l'acquisition, au développement et à l'exploitation d'actifs miniers à l'échelle mondiale. 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 : 31 sur 31 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	10 sur 10 / 100 %	Audit et révision	3 sur 3 / 100 %
		Gouvernance	4 sur 4 / 100 %
		Ressources humaines	8 sur 8 / 100 %
		Évaluation des risques	6 sur 6 / 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
2019	53 177	27 390	80 567	2 069 041 \$	6 086 031 \$	7,2
2018	45 777	21 201	66 978	1 497 851 \$	4 731 996 \$	6,5
Variation	7 400	6 189	13 589	571 190 \$	1 354 035 \$	

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)	

En date du 9 avril 2019, M. Regent a été nommé président du conseil et s'est joint au comité d'audit et de révision ainsi qu'au comité de gouvernance. Il a cessé de présider le comité des ressources humaines le 9 avril 2019, mais en est toujours membre.



Nora A. Aufreiter

Toronto (Ontario) Canada
Âge : 60 ans | Administratrice depuis 2014
Indépendante

Votes pour en 2019 : 99,6 %

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 : 23 sur 24 / 96 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 10 / 90 %	Gouvernance (présidente) Ressources humaines	6 sur 6 / 100 % 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
2019	2 500	12 341	14 841	932 239 \$	1 121 089 \$	1,5
2018	2 500	8 540	11 040	603 351 \$	779 976 \$	1,1
Variation	0	3 801	3 801	328 888 \$	341 113 \$	

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

En date du 9 avril 2019, M^{me} Aufreiter est devenue présidente du comité de gouvernance.



Guillermo E. Babatz

Mexico, Mexique
Âge : 51 ans | Administrateur depuis 2014
Indépendant

Votes pour en 2019 : 98,0 %

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 : 24 sur 24 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	10 sur 10 / 100 %	Ressources humaines Évaluation des risques	8 sur 8 / 100 % 6 sur 6 / 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
2019	1 800	12 116	13 916	915 243 \$	1 051 215 \$	1,4
2018	1 800	9 640	11 440	681 066 \$	808 236 \$	1,1
Variation	0	2 476	2 476	234 177 \$	242 979 \$	

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



Scott B. Bonham

Atherton (Californie) États-Unis.

Âge : 58 ans | Administrateur depuis 2016

Indépendant

Votes pour en 2019 : 98,2 %

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 : 21 sur 21 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	10 sur 10 / 100 %	Audit et révision Gouvernance	5 sur 5 / 100 % 6 sur 6 / 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
2019	1 500	12 591	14 091	951 124 \$	1 064 434 \$	1,5
2018	1 500	8 904	10 404	629 068 \$	735 043 \$	1
Variation	0	3 687	3 687	322 056 \$	329 391 \$	

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 Loblaw limitée (de 2016 à aujourd'hui)

Audit | Risque et conformité

Magna International Inc. (de 2012 à aujourd'hui)



Charles H. Dallara, Ph. D.

Oak Hill (Virginie) États-Unis

Âge : 71 ans | Administrateur depuis 2013

Indépendant

Votes pour en 2019 : 98,2 %

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

Charles Dallara est associé conseil de Partners Group et président du conseil d'administration de Partners Group USA, groupe de gestion d'actifs et de placements sur les marchés privés établie en Suisse. Il compte 43 ans d'expérience dans ce secteur d'activité. Il a été président du conseil des Amériques et membre du conseil d'administration de Partners Group Holding AG jusqu'en 2019. Avant de se joindre à Partners Group en 2013, il était directeur général et chef de la direction de l'Institute of International Finance de 1993 à 2013. Auparavant, il a été directeur général de J.P. Morgan & Co. En outre, M. Dallara a été cadre supérieur au sein du département du Trésor des États-Unis et du FMI. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences (en économie) de l'université de la Caroline du Sud, d'une maîtrise ès arts, d'une maîtrise ès arts (en droit et en diplomatie), ainsi que d'un doctorat de la Fletcher School of Law and Diplomacy de l'université Tufts.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Responsabilité environnementale et sociale | Services financiers | Gouvernance | Politique publique | Gestion du risque

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 21 sur 21 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	10 sur 10 / 100 %	Audit et révision Évaluation des risques	5 sur 5 / 100 % 6 sur 6 / 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
2019	1 500	12 353	13 853	933 146 \$	1 046 456 \$	1,4
2018	1 500	9 867	11 367	697 104 \$	803 079 \$	1,1
Variation	0	2 486	2 486	236 042 \$	243 377 \$	

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

Partners Group Holding AG (de 2013 à 2019)


Tiff Macklem, Ph. D.

Toronto (Ontario) Canada
 Âge : 58 ans | Administrateur
 depuis 2015
Indépendant

Votes pour en 2019 : 99,7 %

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

Tiff Macklem est doyen de la Rotman School of Management de l'université de Toronto. Il a récemment présidé le Groupe d'experts sur la finance durable du Canada. Auparavant, il a occupé le poste de premier sous-gouverneur et chef d'exploitation de la Banque du Canada de juillet 2010 à mai 2014. Avant sa nomination à la Banque du Canada, M. Macklem exerçait les fonctions de sous-ministre délégué du ministère des Finances du Canada et de représentant du Canada en matière de finances auprès du G7 et du G20. Il a également présidé le comité permanent sur la mise en œuvre des normes du Conseil de stabilité financière. M. Macklem a obtenu un baccalauréat spécialisé en économie de l'université Queen's, ainsi qu'une maîtrise et un doctorat (en économie) de l'université de Western Ontario.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Comptabilité et finances | Responsabilité environnementale et sociale | Services financiers | Politique publique | Gestion du risque

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 20 sur 21 / 95 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 10 / 90 %	Audit et révision Évaluation des risques (président)	5 sur 5 / 100 % 6 sur 6 / 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
2019	1 300	16 184	17 484	1 222 539 \$	1 320 741 \$	1,8
2018	1 300	11 802	13 102	833 811 \$	925 656 \$	1,3
Variation	0	4 382	4 382	388 728 \$	395 085 \$	

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle


Michael D. Penner

Westmount (Québec)
 Canada
 Âge : 50 ans | Administrateur
 depuis 2017
Indépendant

Votes pour en 2019 : 99,8 %

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

Michael Penner est administrateur de sociétés et l'ancien président du Conseil d'administration d'Hydro-Québec. Il est président du conseil et directeur général de US Infrastructure Corporation et d'Enfragen Energy. Il a été 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 : 21 sur 21 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	10 sur 10 / 100 %	Audit et révision Gouvernance	5 sur 5 / 100 % 6 sur 6 / 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
2019	14 091	7 640	21 731	577 126 \$	1 641 560 \$	2,3
2018	14 091	4 181	18 272	295 388 \$	1 290 917 \$	1,8
Variation	0	3 459	3 459	281 738 \$	350 643 \$	

**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 : 61 ans | Administrateur
depuis 2013
Non indépendant

Votes pour en 2019 : 99,7 %

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 1^{er} novembre 2013. M. Porter est actuellement membre du conseil d'administration du Conseil canadien des affaires et du Council of the Americas ainsi que vice-président du conseil et trésorier de l'Institute of International Finance (IIF) de Washington. De plus, il préside le conseil des fiduciaires du University Health Network (UHN).

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 : 10 sur 10 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	10 sur 10 / 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
2019	135 838	18 340	253 231	407 409 \$	1 385 404 \$	30 775 666
2018	122 906	17 494	254 273	394 673 \$	1 235 960 \$	27 883 647
Variation	12 932	846	(1 042)	12 736 \$	149 444 \$	2 892 019

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

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'actionariat. Il est tenu compte des actions ordinaires, des UADD, des UAP et des titres détenus par x l'intermédiaire de notre Programme d'actionariat des employés aux fins de cette exigence. Se reporter aux pages 65 et 88 pour obtenir des détails à ce sujet.



Una M. Power
Vancouver (Colombie-Britannique) Canada
Âge : 55 ans | Administratrice
depuis avril 2016
Indépendante

Votes pour en 2019 : 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, M^{me} 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. M^{me} 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 : 23 sur 23 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	10 sur 10 / 100 %	Audit et révision (présidente) Ressources humaines	5 sur 5 / 100 % 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
2019	5 783	13 176	18 959	995 315 \$	1 432 163 \$	2
2018	5 783	8 802	14 585	621 861 \$	1 030 430 \$	1,4
Variation	0	4 374	4 374	373 454 \$	401 733 \$	

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

Ressources Teck Limitée (de 2017 à aujourd'hui)	Audit Rémunération
Corporation TC Énergie (de 2019 à aujourd'hui)	Audit Santé, sécurité, développement durable et environnement
Kinross Gold Corporation (de 2013 à 2019)	



Indira V. Samarasekera,
O.C., Ph. D.

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada
Âge : 67 ans | Administratrice depuis 2008
Indépendante

Votes pour en 2019 : 97,7 %

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

Indira Samarasekera est conseillère principale au sein du cabinet d'avocats Bennett Jones LLP et administratrice de sociétés. Elle a été présidente et vice-rectrice de l'université de l'Alberta de 2005 à 2015 et, auparavant, vice-présidente, Recherche, de l'université de la Colombie-Britannique de 2000 à 2005. M^{me} Samarasekera est membre de la Trilateral Commission et titulaire d'un baccalauréat ès sciences (génie mécanique) de l'université de Ceylan (Sri Lanka), d'une maîtrise ès sciences (génie mécanique) de l'université de la Californie, à titre de boursière Hayes Fulbright, et d'un doctorat (génie métallurgique) de l'université de la Colombie-Britannique. Elle est officière de l'Ordre du Canada et Foreign Associate de la National Academy of Engineering des États-Unis et elle a obtenu un doctorat ès sciences honorifique de l'université Queen's en mai 2018.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Responsabilité environnementale et sociale | Gouvernance | Ressources humaines et rémunération de la haute direction | Politique publique

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	10 sur 10 / 100 %	Gouvernance Ressources humaines	6 sur 6 / 100 % 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
2019	1 948	39 748	41 696	3 002 564 \$	3 149 716 \$	4,3
2018	1 948	35 998	37 946	2 543 259 \$	2 680 885 \$	3,7
Variation	0	3 750	3 750	459 305 \$	468 831 \$	

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Magna International Inc. (de 2014 à aujourd'hui)	Gouvernance, rémunération et mises en candidature
Corporation TC Énergie (de 2016 à aujourd'hui)	Audit Ressources humaines
Stelco Holdings Inc. (de 2018 à aujourd'hui)	Environnement, santé et sécurité (présidente)



Susan L. Segal

New York (New York)
États-Unis
Âge : 67 ans | Administratrice
depuis 2011
Indépendante

Votes pour en 2019 : 99,6 %

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 : 20 sur 21 / 95 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 10 / 90 %	Audit et révision Gouvernance Évaluation des risques	3 sur 3 / 100 % 2 sur 2 / 100 % 6 sur 6 / 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
2019	1 839	30 303	32 142	2 289 089 \$	2 428 007 \$	3,3
2018	1 839	25 595	27 434	1 808 287 \$	1 938 212 \$	2,7
Variation	0	4 708	4 708	480 802 \$	489 795 \$	

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
MercadoLibre, Inc. (de 2012 à aujourd'hui)	Audit
Vista Oil and Gas S.A.B. de C.V. (de 2017 à aujourd'hui)	Audit Gouvernance Ressources humaines

En date du 9 avril 2019, M^{me} Segal s'est jointe au comité d'audit et de révision et a cessé de présider le comité de gouvernance et d'y siéger.



L. Scott Thomson

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada
Âge : 50 ans | Administrateur depuis 2016
Indépendant

Votes pour en 2019 : 97,0 %

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 : 22 sur 23 / 96 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 10 / 90 %	Audit et révision Ressources humaines (président) Évaluation des risques	2 sur 2 / 100 % 8 sur 8 / 100 % 3 sur 3 / 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
2019	8 070	12 158	20 228	918 415 \$	1 528 023 \$	2,1
2018	6 570	8 122	14 692	573 819 \$	1 037 990 \$	1,4
Variation	1 500	4 036	5 536	344 596 \$	490 033 \$	

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)	

En date du 9 avril 2019, M. Thomson s'est joint au comité d'évaluation des risques, a cessé de siéger au comité d'audit et de révision et est devenu président du comité des ressources humaines.



Benita M. Warmbold

Toronto (Ontario) Canada
Âge : 61 ans | Administratrice depuis 2018
Indépendante

Votes pour en 2019 : 98,1 %

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 : 23 sur 23 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	10 sur 10 / 100 %	Audit et révision Ressources humaines	5 sur 5 / 100 % 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
2019	3 000	3 145	6 145	237 573 \$	464 193 \$	0,6
2018	2 000	26	2 026	1 837 \$	143 137 \$	0,2
Variation	1 000	3 119	4 119	235 736 \$	321 056 \$	

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

Comme M^{me} Warmbold s'est jointe au conseil en 2018, elle a jusqu'en 2023 pour satisfaire à ses exigences concernant l'actionariat.

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.

	N. Aufreiter	G. Babatz	S. Bonham	C. Dallara	T. Macklem	M. Penner	B. Porter	U. Power	A. Regent	I. Samarasekera	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

Le tableau ci-après indique le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2019 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 10 et suivantes. Tous les candidats aux postes d'administrateur ont assisté à l'assemblée annuelle en avril 2019. Les administrateurs ont également tenu des rencontres avec les autorités de réglementation, les actionnaires ou les groupes représentant des actionnaires qui ne sont pas indiquées dans le tableau ci-après.

	Réunions	Présence
Conseil	10	97 %
Comité d'audit et de révision	5	100 %
Comité de gouvernance	6	100 %
Comité des ressources humaines	8	100 %
Comité d'évaluation des risques	6	97 %
Nombre total de réunions	35	99 %

Le tableau ci-après indique le nombre de réunions du conseil et des comités auxquelles les administrateurs qui se sont retirés du conseil ont assisté au cours de l'exercice 2019.

	Réunions	Présence
Tom O'Neill		
Conseil	5 sur 5	100 %
Comité d'audit et de révision	2 sur 2	100 %
Comité de gouvernance	2 sur 2	100 %
Comité des ressources humaines	4 sur 4	100 %
Comité d'évaluation des risques	3 sur 3	100 %
Eduardo Pacheco		
Conseil	4 sur 5	80 %
Comité d'évaluation des risques	2 sur 3	67 %
Barbara Thomas		
Conseil	7 sur 7	100 %
Comité de gouvernance	4 sur 4	100 %
Comité des ressources humaines	6 sur 6	100 %

Rémunération des administrateurs

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.

Chaque année, le comité de gouvernance procède à un examen approfondi de la rémunération des administrateurs, qu'il compare à celle de notre groupe de comparaison constitué de banques canadiennes et de sociétés d'assurance (soit notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération des hauts dirigeants) ainsi que de plusieurs sociétés à grande capitalisation faisant partie de l'indice TSX 60 (notamment BCE, Canadian Tire, CN, Magna, Suncor et TC Énergie). Il tient également compte des tendances et des structures de rémunération d'autres institutions financières et internationales comparables.

Le comité examine la rémunération des administrateurs chaque année 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 2019. 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.

Aucune modification n'a été apportée à la rémunération pour l'exercice 2020.

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.

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.

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AUX ADMINISTRATEURS EN 2019

Le tableau ci-après indique la rémunération versée aux administrateurs durant l'exercice 2019. 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.

Nom	Rémunération				Rémunération totale gagnée (\$)	Tranche de la rémunération totale reçue à titre d'administrateur de la banque sous forme d'UADDA (%)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
	Conseil (\$)	Président d'un comité (\$)	Président du conseil non-dirigeant (\$)	Frais de déplacement (\$)				
N. Aufreiter ¹⁾	225 000	19 639	—	—	244 639	100	—	244 639
G. Babatz ²⁾	225 000	—	—	10 000	235 000	62	181 419	416 419
S. Bonham	225 000	—	—	10 000	235 000	100	—	235 000
C. Dallara ³⁾	225 000	—	—	10 000	235 000	62	158 040	393 040
T. Macklem ⁴⁾	225 000	50 000	—	—	275 000	100	184 380	459 380
T. O'Neill ⁵⁾	—	—	198 750	—	198 750	100	10 000	208 750
E. Pacheco ⁶⁾	98 750	—	—	4 389	103 139	100	1 324 342	1 427 481
M. Penner	225 000	—	—	10 000	235 000	100	—	235 000
U. Power	225 000	50 000	—	10 000	285 000	100	—	285 000
A. Regent ⁷⁾	98 750	21 944	252 500	—	373 194	100	—	373 194
I. Samarasekera	225 000	—	—	10 000	235 000	62	—	235 000
S. Segal ⁸⁾	225 000	15 361	—	10 000	250 361	100	184 380	434 741
B. Thomas ⁹⁾	146 875	—	—	6 528	153 403	100	5 000	158 403
S. Thomson ¹⁰⁾	225 000	28 056	—	10 000	263 056	100	—	263 056
B. Warmbold	225 000	—	—	—	225 000	100	—	225 000
Total	2 819 375	185 000	451 250	90 917	3 546 542		2 047 561	5 594 103

- 1) M^{me} Aufreiter a été nommée présidente du comité de gouvernance le 9 avril 2019 et elle touché une rémunération calculée au prorata.
- 2) M. Babatz a gagné 2 650 000 pesos mexicains au cours de l'exercice 2019 à titre de président du conseil de Grupo Financiero Scotiabank Inverlat, S.A. de C.V. et de cinq de ses filiales (181 419 \$ CA d'après un taux de change de 0,06846004 le 31 octobre 2019).
- 3) M. Dallara a gagné 120 000 \$ US au cours de l'exercice 2019 en tant qu'administrateur de Scotia Holdings (U.S.) Inc. (158 040 \$ CA d'après un taux de change de 1,317 le 31 octobre 2019).
- 4) M. Macklem a gagné 140 000 \$ US au cours de l'exercice 2019 à titre d'administrateur et de président du comité d'évaluation des risques de Scotia Holdings (US) Inc. (184 380 \$ CA d'après un taux de change de 1,317 le 31 octobre 2019).
- 5) M. O'Neill s'est retiré du conseil le 9 avril 2019 et il a reçu une rémunération calculée au prorata. Un don de bienfaisance de 10 000 \$ a été effectué en l'honneur de M. O'Neill. Ce dernier n'a tiré aucun avantage financier de ce don.
- 6) M. Pacheco s'est retiré du conseil le 9 avril 2019 et a reçu une rémunération calculée au prorata. Il a également touché 3 386 055 001 pesos colombiens au cours de

- l'exercice 2019 à titre de président du conseil de Scotiabank Colpatría S.A. et pour les services qu'il a fournis à celle-ci et à deux de ses filiales aux termes de contrats de travail (1 319 342 \$ CA d'après un taux de change de 0,00038964 le 31 octobre 2019). Un don bienfaisance de 5 000 \$ a été effectué en l'honneur de M. Pacheco. Ce dernier n'a tiré aucun avantage financier de ce don.
- 7) M. Regent a été nommé président du conseil le 9 avril 2019, a cessé de présider le comité des ressources humaines à cette date et a touché une rémunération calculée au prorata.
- 8) M^{me} Segal a cessé de présider le comité de gouvernance le 9 avril 2019 et elle a touché une rémunération calculée au prorata. Elle a gagné 140 000 \$ US au cours de l'exercice 2019 en tant qu'administratrice et présidente du conseil de Scotia Holdings (U.S.) Inc. (184 380 \$ CA d'après un taux de change de 1,317 le 31 octobre 2019).
- 9) M^{me} Thomas s'est retirée du conseil le 25 juin 2019 et a reçu une rémunération calculée au prorata. Un don de bienfaisance de 5 000 \$ a été effectué en l'honneur de M^{me} Thomas. Cette dernière n'a tiré aucun avantage financier de ce don.
- 10) M. Thomson a été nommé président du comité des ressources humaines le 9 avril 2019 et il a touché une rémunération calculée au prorata.

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, qui s'est jointe au conseil en octobre 2018 et qui a donc cinq ans à compter de la date de sa 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 24 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 les 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 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 et dans le cadre de conférences. Les questions 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 réunions 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, y compris sur nos dividendes, sur notre page Web « Relations avec les investisseurs ».

Au cours de la dernière année, nous avons eu plus de 400 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 procuration.

Voici certains des commentaires que nous avons reçus :

- Les actionnaires sont d'accord avec notre approche vis-à-vis de la composition et du renouvellement du conseil, notamment notre grille de compétences, la durée maximale des mandats et le processus d'évaluation général du conseil.
- 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 stratégie en matière de développement durable et la façon dont nous abordons les questions environnementales et sociales et de gouvernance. 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, 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 apprécient 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 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'ACTIONNAIRES

Nous accordons de l'importance à l'engagement et aux commentaires des parties prenantes. Bien que nous mettions à leur disposition tout au long de l'année un programme d'engagement, les actionnaires suivants ont choisi de communiquer avec nous uniquement dans le cadre du processus de présentation des propositions de 2020. Nous nous sommes entretenus avec eux à plusieurs reprises afin de comprendre leur point de vue et de leur expliquer comment nous abordons les questions qu'ils ont soulevées. Cependant, les points de vue défendus dans les propositions ne sont pas conformes aux commentaires reçus des parties prenantes en général dans le cadre de notre programme d'engagement des actionnaires décrit en détail ci-dessus. Nos réponses aux propositions s'inspirent de ce que nous entendons dans le cadre de ce programme 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 suivantes et les déclarations à l'appui de celles-ci ont été présentées par des actionnaires qui proposent de soumettre ces questions à l'assemblée. Les propositions et les déclarations à l'appui de celles-ci ont été imprimées telles qu'elles ont été présentées.

Les propositions n^{os} 1, 2 et 3 ont été présentées en français par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

La proposition n^o 4 a été présentée en anglais par Harrington Investments, Inc., 1001 2nd Street, Suite 325, Napa, CA 94559 et traduite en français par la Banque Scotia.

Le conseil vous recommande de voter *contre* chaque proposition compte tenu des commentaires que nous avons reçus d'un grand nombre d'actionnaires. À moins de directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter *contre* chacune de ces propositions.

PROPOSITION N^o 1

Divulgaration 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

Depuis sa création, le MÉDAC dépose des propositions afin d'assurer les actionnaires que la rémunération du PDG de la Banque soit établie en fonction de la valeur qu'il crée tout en étant raisonnable et socialement acceptable. L'un des outils qui permettent de renseigner les actionnaires sur l'atteinte d'un tel objectif est le ratio de rémunération ou le rapport qui existe entre la rémunération totale du PDG et la rémunération médiane d'un employé, ce que nous appelons *ratio d'équité*. L'an dernier, notre proposition a obtenu un taux moyen d'appui de 6 % auprès des six grandes banques canadiennes et de 10,51 % auprès de la Banque Laurentienne du Canada.

Rappelons qu'aux États-Unis, cette divulgation est obligatoire depuis un an et selon un commentaire d'un haut dirigeant de Willis Towers Watson, Jim Kohler :

« Nous croyons qu'il s'agit là d'une occasion en or pour les employeurs d'engager le dialogue avec non seulement les employés, mais également les clients, les investisseurs et les médias sur les questions du contexte et de la divulgation quant à la rémunération. En fait, nous travaillons déjà avec de nombreuses sociétés au développement d'une feuille de route en matière de communication pour servir de guide dans cet exercice¹⁾. »

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).

¹⁾ « We believe this is a golden opportunity for employers to begin a dialogue with not only employees but also customers, investors and the media about pay positioning and pay transparency. In fact, we are working with several companies on developing a communication road map to guide them through the process. » <https://hrdailyadvisor.blr.com/2017/10/11/biggest-challenge-ceo-pay-ratio-disclosure-rule/>

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.

La position de la banque

Le conseil est d'avis que le ratio de rémunération du chef de la direction, tel que proposé, n'est pas un paramètre pertinent aux fins de l'évaluation de la rémunération des hauts dirigeants. Par conséquent, il ne l'utilise pas dans son processus d'établissement de la rémunération. Le conseil ne soutient pas la divulgation de ce ratio et recommande de voter contre cette proposition.

La Banque Scotia est une banque de premier plan dans les Amériques. Nous disposons d'une équipe constituée de plus de 100 000 employés à l'échelle mondiale qui exercent diverses fonctions. 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 sur lesquels nous exerçons des activités afin d'aider à créer une culture d'entreprise 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 qu'ils ont l'occasion de réaliser leur plein potentiel.

Le conseil surveille notre programme de rémunération équitable dans l'ensemble de la banque grâce à un processus de prise de décisions en matière de rémunération rigoureux, que nous avons décrit aux pages 58 et suivantes. 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 éléments clés 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, comme il est indiqué à la page 84. Cette année, un coefficient de performance opérationnelle inférieur a été appliqué par rapport à celui de l'année dernière, tel qu'évalué en fonction de ces quatre paramètres principaux.
- Pour déterminer la rémunération du président et chef de la direction, une variété de données sont examinées, dont la performance individuelle et celle de la banque, 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 membres de la haute direction au rendement de leurs actions.
- Après un long processus d'examen, la rémunération est attribuée sous plusieurs formes, y compris sous forme de rémunération variable, qui ne peut être réalisée qu'à moyen et à long termes, 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 le « salaire médian des employés » aux fins du ratio d'une manière qui soit représentative et comparable en raison de la variété de marchés de l'emploi dans lesquels nous exerçons nos activités ainsi que de la fluctuation des devises. En revanche, nous fournissons des paramètres significatifs dans le cadre de notre analyse de la rémunération, y compris une comparaison par rapport aux rendements des actionnaires au fil du temps ainsi que le coût de la direction comparativement au bénéfice net. Ces données aident les actionnaires à vérifier si leurs rendements évoluent dans le même sens que ceux de la haute direction.

Le conseil ne soutient pas la divulgation du ratio de rémunération du chef de la direction étant donné que cette donnée n'est pas considérée comme étant significative et que le comité des ressources humaines ne s'en sert pas pour établir la rémunération du chef de la direction. De plus, les commentaires reçus d'autres parties prenantes indiquent que notre examen d'une variété de données, dans le cadre d'un processus solide qui intègre des facteurs pertinents, constitue une façon plus rigoureuse de déterminer et de considérer l'approche de la banque vis-à-vis de la rémunération. Nous sommes convaincus que les décisions que nous prenons en matière de rémunération reflètent l'approche équitable générale de la banque, qui vise à promouvoir une culture de travail axée sur la performance qui permet à tous les employés de réaliser leur plein potentiel. Par conséquent, il vous est recommandé de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 2

Compétitivité et protection des renseignements personnels

Il est proposé que le conseil d'administration informe les actionnaires des investissements que la banque entend faire au cours des cinq prochaines années afin de mettre à jour ses systèmes informatiques pour accroître sa compétitivité tout en assurant une meilleure protection des renseignements personnels

Argumentaire

Dans un récent rapport de PWC sur les banques, le président et chef de la direction de l'Association des banquiers canadiens mentionne que la plupart des banques sont équipées d'anciens systèmes. Exploiter le potentiel de l'intelligence artificielle et en ajouter les possibilités aux anciens systèmes est évidemment très complexe, autant pour concevoir les solutions que pour les proposer sur le marché. Un tel constat est préoccupant puisque la vétusté des systèmes rend la banque davantage vulnérable aux cyberattaques et diminue son agilité pour explorer tout le potentiel de l'intelligence artificielle.

Conscient de la sensibilité d'une telle information, nous demandons à titre d'actionnaires et de consommateurs de produits financiers, que les informations suivantes soient divulguées :

- Les montants qui seront investis dans les prochaines années afin de moderniser les systèmes;
- L'investissement en perfectionnement du capital humain qui sera déployé afin d'assurer l'adaptation des ressources humaines à ces nouvelles technologies;
- Les moyens retenus par la banque pour accompagner les clients dans l'éventualité de vol de renseignements personnels notamment :
 - o Surveillance du dossier de crédit d'Equifax et d'alerte dès que des modifications importantes sont observées à son score de crédit, indiquant des transactions inhabituelles.
 - o Balayage Internet pour détecter la présence de certains des renseignements personnels du membre sur des sites Internet suspects.
 - o Restauration de l'identité : prise en charge des démarches pour rétablir l'identité si un membre est victime de vol d'identité.

Nous sommes d'avis que la divulgation de telles informations conforterait tant les actionnaires que les clients dans leurs relations avec la Banque.

La position de la banque

La Banque Scotia convient qu'il est essentiel d'investir dans nos gens, nos processus et notre technologie pour assurer l'avenir de la banque. Nous avons investi des sommes considérables non seulement pour mettre à niveau nos systèmes et protéger les renseignements de nos clients, mais également pour nous démarquer stratégiquement et offrir à nos clients une expérience bancaire supérieure et sécurisée. Toutefois, nous ne pouvons appuyer la proposition telle qu'elle est libellée. Bien que nous soyons fiers de partager certains des jalons numériques que nous avons franchis au cours des cinq dernières années ainsi que les progrès que nous avons réalisés dans le cadre de notre transformation numérique (qui constituait une priorité de notre programme stratégique à long terme annoncé initialement en 2015), comme nous l'avons indiqué dans nos rapports annuels et lors de nos assemblées annuelles, nous considérons que la technologie est un avantage concurrentiel. Par conséquent, nous ne pouvons décrire avec précision ce que nous comptons faire à ce chapitre au cours des cinq prochaines années, comme le préconise cette proposition. De même, nous craignons que le fait de divulguer la manière dont nous assistons nos clients qui se sont fait voler leurs renseignements personnels, tel que proposé, donne des indications sur notre information concurrentielle et soit potentiellement utilisé de façons inattendues contre les clients ou la banque. Par conséquent, le conseil recommande de voter contre cette proposition.

En 2016, nous avons lancé des usines numériques dans cinq marchés principaux. En 2017, nous avons été la première banque au Canada à organiser une mise à jour sur les services bancaires numériques. En 2018, nous avons investi 3,3 milliards de dollars (près de 11 % de nos revenus) dans la technologie. Nos investissements dans la technologie ont augmenté à un rythme plus rapide que les investissements dans les autres secteurs (12 % contre 5 %). En 2019, nous avons continué d'effectuer ces investissements importants de façon stratégique. Dans notre rapport annuel de 2019, notre président et chef de la direction a mentionné quelques mesures clés en cours, y compris la modernisation de notre plateforme technologique à l'aide d'une stratégie prévoyant le recours à des services infonuagiques sécurisés (*cloud-first*), et la façon dont notre croissance dans le secteur technologique se stabilise maintenant que nous avons atteint un niveau de base plus élevé, ce qui nous permet de concentrer nos efforts sur l'optimisation de notre modèle d'exploitation et le maintien d'une technologie de premier plan dans le secteur.

Nous avons doublé nos investissements dans la cybersécurité au cours des quatre dernières années et amélioré ainsi de 30 % l'efficacité de nos contrôles. De plus, nous nous sommes engagés à injecter 250 millions de dollars au cours de la prochaine décennie dans la formation de nos employés pour l'économie numérique, y compris des mesures comme l'expérience d'apprentissage en temps réel LinkedIn; une importante plateforme d'apprentissage technologique visant à améliorer les compétences numériques de nos employés et une zone de découverte numérique conçue pour rehausser leur QI numérique. Nous avons également lancé un nouvel engagement en matière de protection des renseignements personnels qui énonce la façon dont nous voyons l'utilisation responsable des renseignements de nos clients et la protection de leurs données.

Bien que nous ayons des contrôles solides, nous disposons d'une équipe d'intervention multidisciplinaire qui s'occupera des fraudes ou des cyberincidents qui pourraient survenir et, notamment, travaillera avec des fournisseurs de notes de crédit externes. Nous nous engageons pleinement à communiquer avec les parties prenantes appropriées et à remédier aux problèmes qui pourraient survenir pour préserver la confiance que nos clients nous accordent. Nous devons adapter notre approche aux incidents qui se présentent. Par conséquent, nous ne pouvons nous engager au préalable à adopter un plan d'action particulier. Par ailleurs, nous encourageons nos clients à être proactifs et à surveiller leur dossier de crédit gratuitement à l'aide de notre outil « Creditview » offert sur nos plateformes en ligne et mobile.

Dans l'exercice de nos activités, nous devons faire des compromis et des choix stratégiques. Sur le plan technologique, la banque a pris la décision de moderniser nos fondations et de renforcer nos capacités. Par conséquent, nous avons volontairement augmenté notre investissement dans la technologie depuis 2014. Nous aurions pu décider de réduire nos dépenses en technologie pour améliorer nos résultats à court terme. Nous avons plutôt fait le choix stratégique d'investir pour l'avenir. Nos clients et actionnaires peuvent avoir la certitude que la banque investit beaucoup dans la technologie et s'assure de protéger ses renseignements et ceux de ses clients afin de se démarquer de la concurrence. La confiance que nous accordent nos clients est l'un de nos meilleurs atouts et nous avons la ferme intention de la préserver. La banque a déjà, s'il y a lieu, communiqué de l'information visée par la présente proposition à l'intention tant de nos clients que de nos actionnaires. La banque s'engage toujours à faire preuve de transparence envers ses parties prenantes et revoit continuellement l'information que nous communiquons en vue de l'améliorer et/ou de l'étoffer. Cependant, communiquer de l'information comme il est demandé dans la proposition serait contre-productif puisque cela réduirait notre avantage numérique par rapport à la concurrence et risquerait de dévoiler des façons d'éviter nos contrôles et processus. Par conséquent, le conseil recommande de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 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

Depuis plusieurs années, les banques canadiennes ont tracé la voie à une plus grande représentativité des femmes au sein de leurs conseils d'administration et de leurs hautes instances. Elles se sont dotées de politiques et ont mis en place des moyens pour assurer une plus grande mixité. Toutefois, aucune des grandes banques canadiennes n'ont revu leurs objectifs de représentation féminine au sein de leurs conseils d'administration depuis l'adoption en 2014 de la de la Norme canadienne 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance. Rappelons que cette norme invite la majorité des émetteurs canadiens inscrits à la cote de la Bourse de Toronto à divulguer s'ils ont fixé ou non un nombre ou un pourcentage cible de femmes devant composer leurs conseils d'administration. Le tableau suivant résume bien la situation :

Banque	% de représentation féminine parmi les indépendants	Cible
BMO	36 %	Au moins 33 % des deux sexes
BNC	38 %	Au moins 30 % des femmes d'ici 2022
CIBC	50 %	Au moins 30 % des deux sexes
Scotia	46 %	Au moins 30 % des deux sexes
Royale	46 %	Au moins 30 % de femmes
TD	38 %	Au moins 30 % des deux sexes

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.

La position de la banque

La Banque Scotia s'engage à favoriser la diversité au sein du conseil et elle a réalisé d'énormes progrès à ce chapitre et augmenté de façon constante la diversité au sein du conseil et de notre organisation dans son ensemble. La Banque Scotia compte parmi les membres de son conseil depuis 2004 une proportion de plus de 20 % de femmes. Depuis 2012, les femmes représentent plus de 25 % des membres de notre conseil et depuis 2017, plus de 30 % d'entre eux. Cette année, 38 % de nos candidats aux postes d'administrateur sont des femmes. Nous estimons que les meilleurs conseils sont ceux qui sont diversifiés sur les plans de l'expérience, des compétences, du genre, de l'âge, de l'origine ethnique, de la représentation géographique et des caractéristiques personnelles. Le conseil est d'avis que la portée de la proposition est inutilement restreinte et restrictive. Par conséquent, il recommande de voter contre celle-ci.

Le comité de gouvernance examine périodiquement la planification de la relève du conseil en vue de doter le conseil et ses comités de compétences, qualifications et perspectives appropriées. Comme l'indique notre politique écrite en matière de diversité au sein du conseil, que le conseil a adoptée en 2013 avec notre objectif concernant la diversité des genres, nous définissons la diversité de façon large en fonction d'une variété de caractéristiques. Contrairement à ce qui est mentionné dans la proposition, nous avons modifié notre politique en matière de diversité au fil des ans, et notamment haussé notre objectif de représentation féminine au conseil pour le faire passer de 25 % à 30 %.

Le comité de gouvernance s'assure de l'efficacité de la politique en matière de diversité sur une base continue dans le cadre de son évaluation courante des candidats potentiels aux postes d'administrateur et plus formellement une fois par année dans le cadre de son examen de nos politiques en matière de gouvernance. L'efficacité de cette politique est également examinée au cours de notre processus d'évaluation du conseil annuel.

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, qui est décrit à la page 44, 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 les organismes qui haussent la représentation des femmes dans le secteur technologique. Au sein de notre effectif, nous visons à ce qu'au moins 37 % des postes de vice-président et d'échelons supérieurs à l'échelle mondiale et 45 % de ces postes au Canada soient occupés par des femmes d'ici 2021 en vue de nous constituer un bassin de candidates prêtes à diriger. La Banque Scotia a de plus lancé son propre programme d'avancement des femmes, qui prévoit l'engagement d'investir 3 milliards de dollars dans des entreprises dirigées par des femmes ainsi que le mentorat et la formation. Nous mettons également sur pied des formations pour les administratrices potentielles ou nouvelles administratrices d'entreprises canadiennes pour nos clients du Groupe Services bancaires et marchés mondiaux. Dans notre empreinte, nous avons un taux de diversité des genres élevé au sein des conseils de bon nombre de nos filiales importantes avec une représentation féminine de près de 20 % au Chili et au Mexique, de près ou de plus de 30 % en Colombie, au Pérou et aux États-Unis et de 45 % à Trinité-et-Tobago et en Jamaïque. Au sein de nos filiales canadiennes, la représentation des femmes est de 50 % au conseil de Scotia Capitaux et de 63 % parmi les administrateurs de la Banque Tangerine, qui est également la première grande institution financière canadienne dont le poste de président et chef de la direction est occupé par une femme. Toutes ces mesures sont plus susceptibles d'entraîner de réels changements qu'un nombre rigide établi pour un certain groupe. Par conséquent, le conseil recommande de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 4

Attendu que, conformément à la Constitution canadienne, le Canada a officiellement adopté, en 2016, la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et que le 13 septembre 2019 marque le 12^e anniversaire de l'adoption de cette déclaration par les Nations Unies;

Attendu que, selon un article publié par *Food & Water Watch*, la Banque Scotia est l'une des sociétés qui ont financé et construit le projet Dakota Access Pipeline, lequel soulève des préoccupations en matière de violation des droits de la personne et des peuples autochtones;

Attendu que la Banque Scotia a nié toute participation financière, et ce, même après que le chercheur principal à l'origine de l'article initial a fourni des documents transactionnels officiels provenant de la Securities and Exchange Commission illustrant les ententes de prêt conclues par la Banque Scotia avec Energy Transfer Partners et des banques affiliées afin de fournir du financement supplémentaire à cette société;

Attendu que la Banque Scotia a établi une distinction entre le financement « de projets » et le financement consenti à des entreprises pour des besoins généraux, déclarant que dans le cas du Dakota Access Pipeline, le financement était purement un prêt d'entreprise général consenti à une société qui construisait le Dakota Access Pipeline;

Attendu que la Banque Scotia a déclaré avoir mis en place un processus rigoureux de vérification diligente et de sélection des prêts pour assurer le respect des droits de la personne;

Attendu que le site Web de notre banque contenait la déclaration suivante : « Bien que la banque soit associée, à différents titres, au secteur pétrolier et gazier à l'échelle mondiale, elle ne participe pas au financement du projet Dakota Access Pipeline »;

Attendu que, peu importe que ces prêts consentis par la Banque Scotia constituaient du financement de projets ou du financement d'entreprises, il est **fallacieux** d'établir une distinction entre des prêts qui constituent dans les deux cas une menace pour les droits de la personne et des peuples autochtones;

Attendu que la Banque Scotia a **admis avoir participé financièrement** à l'agrandissement du pipeline Trans Mountain, **en tant que projet**, lequel soulève les mêmes controverses et préoccupations en matière de violation des droits de la personne et des peuples autochtones;

Attendu que la Banque Scotia a contribué à hauteur de **près de 70 milliards de dollars** au financement consenti par des institutions financières à des sociétés du secteur des combustibles fossiles, dont des sociétés clés œuvrant dans les secteurs du pétrole, du gaz et du charbon, de 2016 à 2018, ce qui conduit inévitablement à des changements climatiques catastrophiques pour les générations futures, en particulier les collectivités autochtones, qui sont les plus touchées par la dégradation de l'environnement¹⁾;

Attendu que, dans le but d'harmoniser leurs politiques et pratiques avec un monde qui restreint le réchauffement climatique mondial et respecte pleinement les droits de la personne et des peuples autochtones, le rapport *2019 Banking on Climate Change* recommande fortement aux banques de faire ce qui suit **[TRADUCTION]** :

» **Interdire toute forme de financement de projets qui contribuent à l'essor des combustibles fossiles et de sociétés qui participent au développement de projets d'extraction et d'infrastructures de combustibles fossiles.**

» **Respecter pleinement les droits de la personne, en particulier les droits des peuples autochtones, y compris les droits à l'eau et aux terres et le droit de donner un consentement préalable, librement et en connaissance de cause, comme il est énoncé dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.**

» **Interdire toute forme de financement de projets et de sociétés qui abusent des droits de la personne et des peuples autochtones.**

IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT : Les actionnaires demandent à la Banque Scotia de modifier ses politiques en matière de droits de la personne pour s'assurer qu'avant de financer un projet et de consentir un prêt commercial raisonnablement susceptible de soulever des préoccupations importantes, elle examine attentivement les politiques et pratiques des bénéficiaires du financement pour connaître leurs incidences potentielles sur les droits de la personne et des peuples autochtones, notamment le respect du droit pour les communautés autochtones touchées par le financement consenti par la Banque Scotia de donner un **consentement préalable, librement et en connaissance de cause**.

La position de la banque

La Banque Scotia est fière de son historique en matière de droits de la personne; elle a été la première institution financière canadienne à publier son engagement écrit à respecter les droits de la personne, ce qu'elle a fait en 2016. Dans le cadre de nos discussions avec cet actionnaire à ce sujet depuis quatre ans, nous avons continué de faire évoluer nos pratiques, y compris modifié notre déclaration concernant les droits de la personne en 2019 pour décrire de façon plus explicite la façon dont nous reconnaissons et respectons les droits des peuples autochtones. Nous avons également modifié notre déclaration pour y refléter les obligations de vérification diligente étendues que prévoient nos politiques et procédures à cet égard. Après des années de dialogue continu et de travail considérable de la part de la Banque Scotia, la proposition a été essentiellement mise en œuvre. Par conséquent, le conseil recommande de voter contre celle-ci.

La banque peut difficilement mettre en œuvre la proposition, telle qu'elle est libellée, et en faire plus que ce qu'elle a fait déjà. Le processus de vérification diligente que nous appliquons à l'heure actuelle pour évaluer et atténuer les risques environnementaux et sociaux est rigoureux et accorde le même niveau d'importance et d'attention aux risques environnementaux et sociaux et aux risques liés à la santé et à la sécurité, aux peuples autochtones et aux changements climatiques qu'aux formes traditionnelles de risques financiers. La Banque Scotia a mis en place des politiques et processus suivant lesquels, pour le financement de projets ainsi que les ententes de prêt aux sociétés et aux entreprises raisonnablement susceptibles de soulever des préoccupations importantes, elle procède à une vérification diligente plus approfondie des politiques et pratiques du bénéficiaire du financement en vue de déceler leurs incidences potentielles sur les droits de la personne et des peuples autochtones. En tant que fière signataire des Principes de l'Équateur, elle utilise notamment son cadre de gestion du risque sectoriel financier afin de déterminer, d'évaluer et de gérer les risques environnementaux et sociaux et de

¹⁾ <http://priceofoil.org/content/uploads/2019/03/Banking-on-Climate-Change-2019-final.pdf>

publier l'information appropriée à leur sujet ainsi que de vérifier si les projets satisfont à nos attentes en matière de respect des droits de la personne. En ce qui concerne les projets pouvant avoir une incidence défavorable sur les collectivités, y compris les collectivités autochtones, un consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause¹⁾ sera exigé. La notion de consentement donné préalablement, librement et en connaissance de cause n'a pas actuellement de définition universelle et la question de son interprétation et de son application n'est pas réglée. Comme la Banque Scotia doit exercer ses activités dans le respect des lois des territoires où elle fait des affaires, nous surveillons de près les développements dans ce domaine, mais ne pouvons nous engager à respecter une question qui n'est essentiellement pas réglée. De plus, la mise en œuvre cette proposition, telle qu'elle est libellée, aurait une incidence sur nos activités quotidiennes, puisqu'elle dicte à la Banque Scotia la marche à suivre pour mettre en œuvre ses politiques ainsi que celles de ses clients, dans le cadre de toutes ses procédures d'octroi de crédit et de prêts.

Nous avons eu de longues discussions avec cet actionnaire dans le but d'établir entre nous un dialogue constructif et de mieux nous comprendre. La Banque Scotia s'engage à faire preuve de transparence envers ses parties prenantes et nous avons été francs avec cet actionnaire dans toutes les discussions que nous avons eues avec lui ces dernières années. Cette année, nous avons partagé la façon dont nous travaillons avec les collectivités autochtones et les soutenons, tout en soulignant que nous détenons la certification Progressive Aboriginal Relations (relations progressistes avec les autochtones) la plus élevée (niveau or) décernée par le Conseil canadien pour le commerce autochtone et que nous sommes la seule institution financière à avoir été invitée par le groupe de travail sur l'engagement des sociétés/peuples autochtones de la Chambre de commerce du Canada. Nous avons ensuite invité cet actionnaire à plusieurs reprises à collaborer avec nous à ces projets, y compris participer à des tables rondes sectorielles en tant que parties prenantes, dans le cadre de notre engagement continu à aider les collectivités autochtones à participer pleinement à l'économie canadienne. Cet actionnaire a décliné nos invitations.

Nous avons également partagé nos engagements climatiques récemment annoncés, qui représentent cinq façons tangibles pour la banque de faire la transition vers une économie à faibles émissions de carbone plus résiliente et d'accélérer les solutions climatiques dans le cadre de nos activités principales. Ces engagements renforcent notre processus de communication de l'information conforme aux recommandations du TCFD et reconnu sur le marché que nous avons commencé en 2018; notre processus d'évaluation amélioré des risques liés aux changements climatiques dans le cadre de nos activités de prêt, de financement et d'investissement; la façon dont nous poursuivrons le dialogue sur les changements climatiques et la façon dont nous décarbonisons nos propres activités. Plus particulièrement, cela comprend notre engagement à mobiliser la somme de 100 milliards de dollars d'ici 2025 pour atténuer les effets des changements climatiques, ce qui constitue une façon responsable et significative d'effectuer des changements à l'appui des principes de l'Accord de Paris.

Dans le cadre de nos discussions avec cet actionnaire au sujet de cette proposition, il nous a semblé que celui-ci est davantage préoccupé par la microgestion du portefeuille de prêts de la Banque Scotia et de ses politiques de prêt portant sur la façon dont nous évaluons le risque que par la possibilité de trouver des solutions plus larges compte tenu des enjeux complexes soulevés dans la proposition. La Banque Scotia est d'avis que nos employés ont l'expertise nécessaire pour élaborer nos politiques de prêt et évaluer le risque et que, bien que nous soyons disposés à avoir une discussion constructive sur ces sujets à mesure que nos politiques et pratiques continuent d'évoluer, le contenu de ces politiques est une responsabilité qui relève de la direction. Par ailleurs, cette proposition hautement contraignante passe sous silence le fait que nous nous attaquons déjà de manière significative et constructive à ces enjeux aux facettes multiples.

La Banque Scotia est guidée par ses principes selon lesquels le respect des droits de la personne et des peuples autochtones joue un rôle fondamental dans la façon dont nous faisons des affaires, et fait partie de nos valeurs essentielles dans l'ensemble de nos activités. En tant que fournisseur de services financiers, partenaire commercial et membre qui contribue au développement des collectivités dans lesquelles nous exerçons des activités, y compris les collectivités autochtones, nous nous engageons à respecter ces droits. Nous ne pouvons appuyer la proposition telle qu'elle est libellée; nous avons essentiellement mis en œuvre cette proposition dans la pleine mesure possible, comme il est indiqué ci-dessus et, de plus, cette proposition vise la microgestion de questions qui relèvent de la responsabilité de la direction et non des actionnaires. Par conséquent, le conseil recommande de voter contre cette proposition.

¹⁾ Au sens donné à *free, prior and informed consent* dans les Principes de l'Équateur.

2 Gouvernance

Une saine gouvernance constitue un élément essentiel de la culture de la banque et joue un rôle fondamental dans notre succès à long terme : 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 une structure efficace, 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. 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.

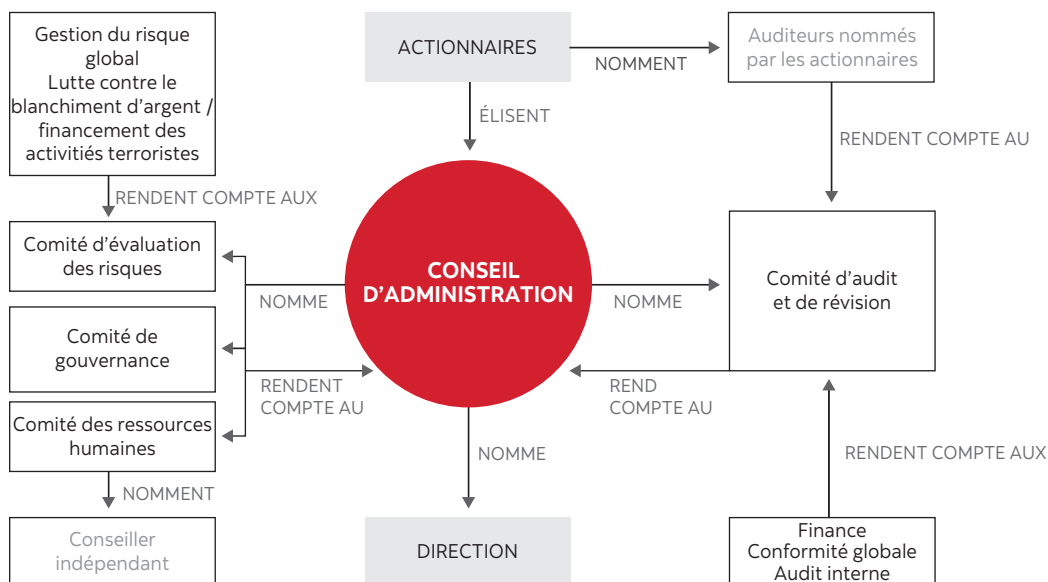
Des fondations solides établies sur l'ouverture, l'intégrité, l'amélioration continue et la reddition de comptes sont essentielles pour maintenir des relations solides et durables avec nos diverses parties prenantes, soit les actionnaires, les clients, les employés et la collectivité en général.

TABLE DES MATIÈRES

Structure du conseil	34
Priorités du conseil	35
Composition, formation et évaluation du conseil	44
Rémunération des administrateurs	20
Actionnariat des administrateurs	22
Rapports des comités	54

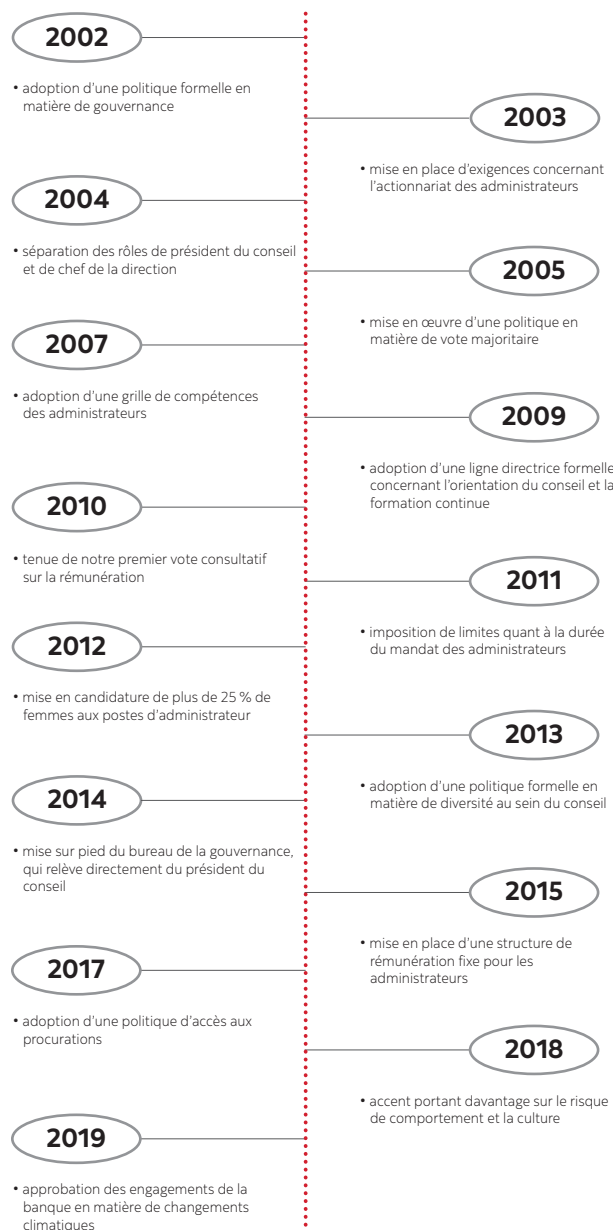
UNE STRUCTURE DE GOUVERNANCE EFFICACE

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, ainsi que la direction. 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 2019

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 nommé le troisième président du conseil indépendant de la banque dans le cadre du processus de planification de la relève du conseil;
- a opérationnalisé l'importance accrue accordée par le comité d'évaluation et le comité d'audit et de révision des risques aux risques non financiers, au comportement et à la culture, respectivement;
- a continué de constituer une réserve de hauts dirigeants et d'harmoniser la rémunération avec le risque et la performance;
- a consacré beaucoup de temps à la cybersécurité et à assurer la sécurité de la banque;
- a fait beaucoup de sensibilisation au sujet de l'importance de l'analyse des données et des technologies émergentes pour aider la banque à se démarquer;
- a ciblé davantage les efforts de la banque sur les marchés à fort potentiel de croissance tout en réduisant ses risques;
- a élargi ses horizons sur les questions de responsabilité sociale d'entreprise, notamment la stratégie en matière de changements climatiques et les programmes de formation des employés de la banque;
- s'est concentré davantage sur sa responsabilité envers l'engagement des parties prenantes tout au long de l'année, particulièrement eu égard aux questions environnementales et sociales et à la gouvernance.

✓ CE QUE NOUS FAISONS

► Indépendance

- douze des 13 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.

► Intégrité, 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;

- nous avons un solide programme d'orientation et de formation continue;
- 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, qui est dirigé par le président du conseil;
- nous avons des lignes directrices rigoureuses en matière d'actionnariat afin d'harmoniser les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires;
- les administrateurs maintiennent le dialogue avec les conseils de nos filiales internationales tout au long de l'année.
- 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, 13 candidats sont proposés aux postes d'administrateur, et le conseil estime qu'il s'agit d'un nombre approprié pour susciter des discussions ouvertes et stimulantes, s'assurer que les comités possèdent une bonne variété de compétences, attribuer les responsabilités de façon appropriée et faciliter le renouvellement du conseil.

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 54 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.

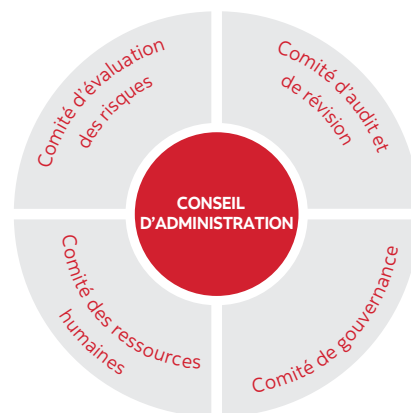
Le comité de gouvernance recommande la composition du comité (y compris les présidents des comités) au conseil, revoit la composition des comités tout au long de l'exercice et après l'assemblée annuelle, une fois que le conseil a été élu. Ce comité revoit également le plan de planification de la relève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

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



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 tenir de telles rencontres. Au cours de l'exercice 2019, les administrateurs indépendants se sont réunis en l'absence de la direction à toutes les assemblées prévues au calendrier, sauf une, au cours de laquelle il y a eu une rencontre à huis clos entre les administrateurs non-dirigeants plutôt qu'entre les administrateurs indépendants. En outre, le conseil a tenu durant l'exercice deux réunions spéciales où il a renoncé à tenir des rencontres à huis clos en raison de la nature des discussions.

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 Bureau du surintendant des institutions financières (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.

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;

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 2019, qui est affichée à www.sedar.com.

- 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.

Le conseil et la direction tiennent une réunion par année afin d'examiner en profondeur la planification stratégique et le plan d'exécution.

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 2019.

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).

Culture de gestion du risque

Une solide culture de gestion du risque fait la promotion de comportements qui respectent les valeurs de la banque, soutient une prise de risques prudente et permet aux employés de repérer les activités qui requièrent la prise de risques qui dépassent le seuil de tolérance au risque établi.

Domaines d'intérêt clés pour 2019 :

- | | |
|--|--|
| – Analyse et données | – Risque environnemental, y compris risque lié aux changements climatiques |
| – Gestion du capital et des dépenses | – Problèmes géopolitiques |
| – Relève du président du conseil | – Risque d'intégration – d'exploitation et de réputation |
| – Culture et risque d'inconduite | – Culture de gestion du risque |
| – Risque environnemental, y compris risque lié aux | – Repositionnement stratégique et diminution des risques de la banque |
| – Cybersécurité et risque lié aux technologies | |

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 du processus de communication de l'information financière; • est responsable d'évaluer les comportements et le risque d'inconduite et d'établir 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 en matière d'environnement et de responsabilité sociale ainsi que le processus d'information de la banque.	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.

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

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. Cette année, il a consacré beaucoup de temps à l'opérationnalisation de sa surveillance de la culture, notamment l'examen de l'information ponctuelle sur la façon dont nous supervisons le risque d'inconduite. Notre bureau responsable du risque d'inconduite est chargé d'élaborer et de publier des normes en matière de conformité portant sur le risque d'inconduite pour la banque, ainsi que de surveiller et de tester les questions entourant le risque d'inconduite.

Code d'éthique

Notre Code d'éthique décrit les normes susceptibles de favoriser un comportement éthique à la Banque Scotia, y compris le respect des lois applicables là où nous faisons des affaires, l'honnêteté et l'intégrité, la protection des renseignements des clients et le respect de 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.

Notre Code et nos normes d'éthique 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 respectent les normes les plus élevées en matière d'éthique afin de préserver la confiance de nos clients. Nous communiquons nos attentes par une variété de messages transmis par les hauts dirigeants, de la formation sur des sujets tels que la cybersécurité et la tolérance au risque, un processus de rétroaction ponctuel avec les dirigeants et nos décisions en matière de rémunération. 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 et les administrateurs sont tenus de prendre connaissance du Code, y compris notre politique et les procédures en matière de signalement, au moment où ils se joignent à la banque ou au conseil. Nous formons nos employés et leur faisons subir des tests chaque année pour nous assurer qu'ils comprennent le Code et s'y sont conformés. Les administrateurs doivent également lire la politique en matière de conflits d'intérêts et y consentir. Ces normes s'appliquent sans dérogation, sauf si le conseil approuve la dérogation et la communique conformément à la législation en valeurs mobilières. Il n'y a eu aucune dérogation en 2019.

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 respecter les droits de la personne et à traiter tous les employés de façon équitable ainsi qu'à leur procurer un milieu de travail libre de harcèlement. Nous avons des formations et des protocoles à l'intention des employés qui visent à prévenir ou à dénoncer le harcèlement et à régler les problèmes qui en résultent ainsi qu'à interdire les mesures de représailles contre les employés qui soulèvent des préoccupations ou déposent des plaintes de bonne foi. Nous avons également une formation sur l'inclusion consciente que tous les employés doivent suivre.

Éviter les conflits d'intérêts

Les administrateurs doivent :

- communiquer leurs relations d'affaires et personnelles avec la banque ainsi que les autres sociétés ou entités avec lesquelles ils entretiennent des relations;
- 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.

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 le ton donné par la direction sont de la plus haute importance. Le conseil évalue la façon dont il fonctionne et se présente ainsi que la manière dont la haute direction s'y prend pour créer une culture d'intégrité au sein de la Banque Scotia.

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.

Soulever une préoccupation

Tous les administrateurs, dirigeants et employés ont l'obligation de soulever les préoccupations qu'ils peuvent avoir au sujet du processus d'information financière ou leurs soupçons au sujet d'une activité frauduleuse, d'un manquement au Code d'éthique et à d'autres politiques sur la conformité ou de mesures de représailles contre une personne qui soulève une préoccupation.

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

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

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

Un administrateur peut s'entretenir avec le président du comité d'audit et de révision ou du comité de gouvernance ou encore le président du conseil pour lui faire part de ses préoccupations.

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

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 les personnes, les processus et la technologie pour protéger la banque ainsi que l'information de la banque et de ses clients.

Nous continuons à déployer l'investissement de plus de 3 milliards de dollars effectué l'an dernier seulement dans la technologie pour protéger nos systèmes, notre information et l'information de nos clients. D'importantes ressources sont consacrées à la cybersécurité ainsi qu'à l'amélioration de nos connaissances sur nos clients et nos systèmes. Tous nos employés reçoivent une formation annuelle sur la sensibilisation à la cybersécurité et subissent régulièrement des tests.

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

Le leadership est une priorité pour 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.

Dans le cadre de cette stratégie, nous investissons des efforts considérables dans nos employés. En 2019, nous avons lancé dans 30 pays LinkedIn Learning, qui est un catalogue de formation sur demande de grande qualité visant le développement de compétences commerciales et techniques et de la créativité. Nous avons également investi des sommes considérables dans notre haute direction, 59 % de nos vice-présidents à la direction ou de nos dirigeants occupant un échelon supérieur participant à un programme de formation immersif de la direction, et nous prévoyons poursuivre cet investissement en 2020. Nous recrutons activement et formons les leaders de demain dans le cadre de notre processus de gestion de talents dynamique et leur fournissons une formation conçue sur mesure afin de leur donner les outils nécessaires pour les aider à s'acquitter de leurs responsabilités futures.

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. Notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion est dirigée par le conseil sur l'inclusion, qui est constitué de hauts dirigeants représentant une vaste gamme de sujets concernant la banque et est présidé par le président et chef de la direction. Sous la gouverne de ce conseil, des dirigeants de tous les secteurs de la banque intègrent cette stratégie à des mesures visant l'ensemble de l'entreprise et font la promotion d'une culture axée sur la diversité et l'inclusion afin de stimuler les résultats. 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 37 % des postes de vice-président et d'échelons supérieurs à l'échelle mondiale et 45 % de ces postes au Canada soient occupés par des femmes d'ici 2021. 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.

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 2019, soit 35 % à l'échelle mondiale (hausse de 8 % au cours des cinq dernières années) et est demeurée au niveau inégalé de 39 % au Canada (hausse de 6 % au cours des cinq dernières années). En 2019, 45 % 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, 24 % ou 7/29 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 2019	7/29	24 %
Exercice 2018	5/27	19 %

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 eu directement accès à de nombreux dirigeants occupant des postes à différents échelons de l'organisation et ainsi obtenu 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 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, au besoin, de le remplacer. Il dispose d'un plan d'urgence pour atténuer le risque commercial et s'assurer que nous puissions continuer à exercer nos activités de façon prudente dans l'éventualité où le poste de président et chef de la direction deviendrait soudainement vacant.

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.

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.

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 succursales. Nos succursales sont reconnues pour être les premières entreprises dans leurs marchés locaux à adopter de solides pratiques qui améliorent la gouvernance.

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 du monde entier pour mettre en place des pratiques qui favorisent une culture de surveillance efficace axée sur une reddition de comptes rigoureuse et transparente partout où nous sommes présents.

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 23, nous disposons d'un programme d'engagement des parties prenantes rigoureux qui tire 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 économiques, 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 stratégie en matière de gestion d'entreprise durable est ancrée dans notre objectif visant à créer un avenir meilleur pour la société et la banque, et nos quatre priorités sont des domaines dans lesquels nous croyons pouvoir produire le plus gros impact, soit la confiance, les changements climatiques, l'inclusion économique et la jeunesse. Ce rapport fait état de nos engagements envers les clients, les employés, les collectivités, l'environnement et des pratiques de gouvernance solides et est affiché à <http://www.banquescotia.com/entreprisedurable>.

Les faits saillants en ce qui concerne la gestion d'entreprise durable en 2019 sont les suivants :

Confiance : La Banque Scotia a une fois de plus été nommée lors du classement de l'indice Dow Jones de développement durable (*Dow Jones Sustainability Index*) pour l'Amérique du Nord en 2019 et continue de faire partie de la tranche de 1 % des institutions financières mondiales ayant les meilleures pratiques en matière de gouvernance.

Changements climatiques : La Banque Scotia a pris ses engagements en matière de changements climatiques en novembre 2019. Ces engagements décrivent en détail la stratégie adoptée par la banque pour réduire l'incidence des changements climatiques tant dans le cadre d'un soutien auprès des clients que de ses activités. Cela comprend un engagement à mobiliser 100 milliards de dollars d'ici 2025 pour réduire les conséquences des changements climatiques. En juillet 2019, la banque a établi le cadre des obligations vertes et émis sa première obligation verte (500 millions de dollars américains).

Inclusion économique : La Banque Scotia est la première banque canadienne à avoir signé deux mesures mises de l'avant par l'ONU, soit les Principes d'autonomisation des femmes et les Normes mondiales de conduite LGBTI+ à l'intention des entreprises de l'ONU. Les Principes d'autonomisation des femmes, lancés en décembre 2018, prévoient l'engagement de verser un financement de 3 milliards de dollars au cours des trois premières années en vue de soutenir des entreprises dirigées par des femmes.

Jeunesse : La Banque Scotia a investi près de 100 millions de dollars à l'échelle mondiale dans les collectivités où elle exerce des activités, dont 70 % seront dirigés vers l'essor de la jeunesse.

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.

En 2019, le Groupe d'experts sur la finance durable du Canada a publié son rapport final qui renferme des recommandations visant à stimuler les marchés financiers et à les utiliser pour accélérer la transition vers une économie à faible émission de carbone. Ce rapport a renforcé l'importance des changements climatiques pour la banque. Les engagements de la banque en matière de changements climatiques démontrent à nos clients et à nos actionnaires ainsi qu'à nos propres employés l'importance qu'accorde la banque à cette question. Ils sont affichés à www.banquescotia.com/entreprisedurable.

Notre banque participe activement à un certain nombre de mesures conçues pour créer une valeur économique, sociale et environnementale pour nos parties prenantes et les collectivités où nous sommes présents. Notre Rapport ESG décrit la profondeur et l'étendue de nos activités de soutien de collectivités fortes, d'un environnement sain et de la croissance économique.

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.

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 qui nous permettent 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.

Douze de nos 13 administrateurs (92 %) sont indépendants.

Brian Porter est le seul administrateur non indépendant en raison de son 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 en fonction des normes, compte tenu de tous les faits et circonstances pertinents, notamment la relation que l'administrateur pourrait avoir avec nous – ainsi que les relations de leurs conjoints, enfants ou principales affiliations commerciales ou 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 10 et suivantes. Chaque administrateur possède également des compétences financières.

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. Le comité 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, du genre, de l'âge, de l'origine ethnique, de la représentation géographique et des caractéristiques personnelles, comme il est indiqué dans notre politique écrite en matière de diversité au sein du conseil.

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. Selon sa politique écrite, le conseil aspire à ce que chaque genre constitue au moins 30 % de ses membres. Cette année, 38 % des candidats aux postes d'administrateur sont des femmes. Chaque année depuis 2012, plus de 25 % des candidats sont des femmes. Le comité de gouvernance examine de façon continue l'efficacité de la politique en matière de diversité dans le cadre de son évaluation courante 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.

Cinq des 13 candidats aux postes d'administrateur sont des femmes.

Notre politique écrite en matière de diversité figure dans nos politiques de gouvernance, qui sont affichées sur notre site Web.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Le conseil a déterminé que le fait pour les administrateurs dont il est question ci-après de siéger ensemble à d'autres conseils ne les empêche pas d'exercer un jugement indépendant en tant que membres de notre conseil.

	Conseil	Membre du conseil
Scott Bonham	Magna International Inc.	–
Indira Samarasekera	Magna International Inc.	Gouvernance, rémunération et mises en candidature
Una Power	Corporation TC Énergie	Audit Santé, sécurité, développement durable et environnement
Indira Samarasekera	Corporation TC Énergie	Audit Ressources humaines

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 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 de nouvelles perspectives.

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 avant le 3 décembre 2010 doivent se retirer 1) le 1^{er} avril 2021 ou, si elle est antérieure, 2) à la date à laquelle ils atteignent l'âge de 70 ans. Cependant, si, à l'âge de 70 ans, un administrateur n'a pas siégé pendant 10 ans, son mandat sera prolongé et il devra se retirer à la fin d'une période de 10 ans;
- les administrateurs nommés ou élus entre le 3 décembre 2010 et le 1^{er} 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 1^{er} 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.

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

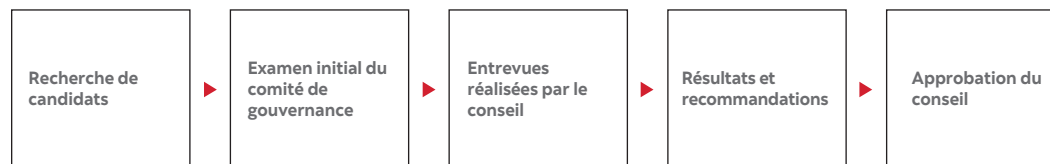
La durée moyenne d'occupation du poste d'administrateur par nos administrateurs est de 5,5 ans.

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

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

MISE EN CANDIDATURE DES ADMINISTRATEURS

L'une des responsabilités les plus importantes du conseil consiste à repérer, à évaluer et à choisir les candidats pour le conseil. Le comité de gouvernance sert de comité des mises 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, de maintenir 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 de soumettre à l'examen et à l'approbation du conseil les candidats aux postes d'administrateur. Tenant compte à la fois des qualifications susmentionnées et des résultats du processus d'évaluation annuel, 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;
- différents types de candidats peuvent être proposés par une variété de sources, dont la liste permanente ou une agence de recrutement indépendante.

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 vérifier 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.

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.

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 <i>Loi sur les banques</i>	Les actionnaires qui détiennent dans l'ensemble au moins 5 % des actions en circulation de la banque pendant le délai minimal fixé par la <i>Loi sur les banques</i> peuvent soumettre formellement des candidatures à l'élection des administrateurs. Les actionnaires sont priés de se reporter aux dispositions pertinentes de la <i>Loi sur les banques</i> 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 que tous les administrateurs participent à nos programmes de formation et suggèrent des sujets de séminaires, de séances d'information ou d'autres rapports.

COMMUNICATION ET ACCÈS À L'INFORMATION CONTINU

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 approuvées, 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.

Tous les administrateurs ont suivi le programme d'orientation complet.

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.

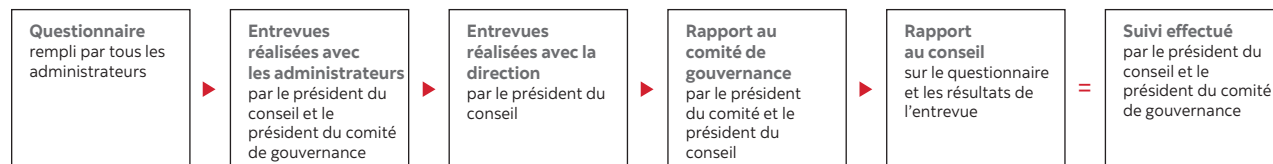
À chaque réunion, les administrateurs se concentrent sur des éléments clés qui touchent la banque et la direction. Cependant, dans le cadre de notre programme de formation, les administrateurs ont la possibilité d'étudier plus en profondeur des aspects importants, complexes ou spécialisés de nos activités. 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. 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. Au cours de la dernière année, le conseil a participé à une simulation de gestion du risque interactive, puis a examiné en profondeur l'expérience et les apprentissages des administrateurs. Il a également suivi des modules d'apprentissage en ligne portant sur une vaste gamme de sujets allant de la lutte contre le blanchiment d'argent à la sécurité en milieu de travail en passant par l'inclusion. Ces modules s'apparentent aux formations annuelles obligatoires pour tous les employés.

Formation donnée aux administrateurs durant l'exercice 2019

Date	Formation	Groupe de personnes ayant reçu la formation ou la documentation
À intervalles réguliers	Études de sujets particuliers Formations sur : – la productivité des entreprises et l'automatisation intelligente; – la stratégie de Marchés des capitaux mondiaux; – les services bancaires mobiles et numériques; – la Gestion de patrimoine mondiale; – la Banque Tangerine; – le système bancaire ouvert	Conseil
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, le transport, l'énergie, les télécommunications et médias, la construction et le génie, l'agriculture, le secteur minier, les métaux, la technologie, l'immobilier, les soins de santé, les aliments et boissons ainsi que les prêts aux particuliers/à la consommation	Comité d'évaluation des risques
Chaque trimestre	– 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	Conseil 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	Lutte contre le blanchiment d'argent/financement des activités terroristes – Formation sur les systèmes de lutte contre le blanchiment d'argent/financement des activités terroristes et les développements dans ce domaine; – Études du programme de lutte contre le blanchiment d'argent/financement des activités terroristes de la banque	Conseil
Novembre Février Mai Août Octobre	Évolution du contexte de réglementation – Mises à jour sur la conformité, la gouvernance, la gestion du risque, l'emploi et la rémunération	Conseil Comité d'audit et de révision Comité de gouvernance Comité des ressources humaines Comité d'évaluation des risques
Novembre	Simulation de risques extrêmes – Simulation interactive visant à faire mieux comprendre comment la banque gère les risques de « cygne noir » (risques très improbables, mais dont la matérialisation aurait une incidence élevée)	Conseil
Novembre Mai	Données et analyse – Présentations sur les occasions d'analyse de données dans le cadre tant des activités avec les clients que des fonctions de contrôle	Conseil Comité d'évaluation des risques
Novembre Janvier Février Mai Juin	Perspectives des actionnaires et des analystes – Discussion sur le programme d'engagement des actionnaires de la banque; – Présentations de conférenciers internes et externes sur les perspectives des actionnaires/analystes et le groupe de comparaison canadien de la banque; – Rapports sur les relations avec les investisseurs	Conseil Comité de gouvernance
Février Mai Juin Août Octobre	Gouvernance – Rapport sur les développements internationaux et nationaux concernant la gouvernance des filiales; – Mises à jour sur les tendances entourant l'engagement des actionnaires, la rémunération au rendement, les questions environnementales et sociales, la diversité au sein du conseil, la surveillance de la culture et la rémunération des administrateurs	Conseil Comité de gouvernance Comité des ressources humaines Comité d'évaluation des risques
Février Avril Juin Août Octobre	Discussions sur les questions géopolitiques et économiques mondiales – Présentations données par des conférenciers internes et externes sur des facteurs géopolitiques et économiques qui caractérisent les marchés géographiques clés de la banque	Conseil Comité d'évaluation des risques
Février	Approche axée sur le client – Présentation sur la stratégie mondiale de la banque en matière de service à la clientèle et la façon dont la banque reçoit les commentaires des clients et y réagit	Conseil
Avril Juin Août Octobre	Technologie et cybersécurité – Présentation sur le programme de modernisation de la technologie de la banque et la façon de tirer parti d'une technologie efficiente et évolutive; – Présentation sur la technologie disruptive; – Formations données par la direction sur le contexte entourant la cybersécurité, les défis à relever et les stratégies d'atténuation du risque	Conseil
Mai	Modernisation des paiements – Présentation sur les changements dans le domaine des paiements à l'échelle nationale et internationale et la façon dont la banque fait évoluer ses systèmes de paiement	Conseil
Février Août Octobre	Mission principale – Présentation sur la nouvelle mission principale de la banque (<i>pour l'avenir de tous</i>), l'intersection entre culture et stratégie et la stratégie de la banque en matière de gestion d'entreprise durable;	Conseil Comité de gouvernance
Octobre	Modules d'apprentissage en ligne – Mise sur pied de sept modules portant sur la lutte contre le blanchiment d'argent, la cybersécurité, la tolérance au risque, le risque d'exploitation, la sécurité en milieu de travail et l'inclusion	Conseil
Octobre	Engagements en matière de changements climatiques – Présentation sur la façon dont la banque s'attaque au problème des changements climatiques dans le cadre de ses propres activités et les possibilités que cela crée pour nos clients	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. Par exemple, cette année, une attention particulière a été portée à la surveillance des risques non financiers, y compris la culture, le comportement et la culture du risque.



Questionnaire

- élaboré par le président du conseil et le président du comité de gouvernance pour refléter les priorités annuelles; 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 et 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;
- permettent de formuler des commentaires formels sur la performance du président du conseil et de formuler des commentaires constructifs pour le président du conseil étant donné que c'est la première année qu'il exerce ces fonctions;
- 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 2019.

COMITÉ D'AUDIT ET DE RÉVISION

Una Power (présidente, experte financière)

Scott Bonham
Charles Dallara
Tiff Macklem
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 après le transfert de la responsabilité de surveillance de la conformité au comité;
- 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 2019 :

Information financière

- dans le cadre de l'examen habituel de la performance et du plan d'investissement de la banque, a surveillé l'incidence :
 - des modifications apportées aux IFRS;
 - des acquisitions et dessaisissements;
 - des dotations à la provision pour pertes sur créance;
 - d'une gestion du capital solide;
- 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;
- 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;

Examen de la culture et des comportements

- a établi des normes en matière de conduite et d'éthique pertinentes et significatives en recommandant la mise à jour du Code d'éthique;
- a continué de faire évoluer sa surveillance des comportements et de la gestion du risque d'inconduite en publiant régulièrement des rapports sur les clients, les employés et la conduite sur le marché;
- a examiné des rapports portant sur 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.

Contrôles internes

- a examiné et surveillé notre cadre relatif aux contrôles internes, y compris l'approbation de notre politique en matière de contrôles internes;
- 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. 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 évalué la performance des auditeurs. 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.

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 examiné le rapport d'un tiers indépendant sur l'efficacité de notre fonction de finance;
- 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;
- a surveillé l'indépendance des services de finance, de conformité et d'audit interne, évalué l'efficacité de ces services et examiné leurs plans de relève ainsi qu'examiné et approuvé leurs mandats, budgets, structures organisationnelles et ressources.

Nora Aufreiter (présidente)

Scott Bonham
Michael Penner
Aaron Regent
Indira Samarasekera

Réunions : 6

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 2019 :*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 entrepris le processus de planification de la relève pour l'avenir;
- a surveillé une transition sans heurt au sein du leadership en prévision de la fin de durée du mandat de Susan Segal à titre de présidente et recommandé la candidature de Nora Aufreiter à ce titre;
- a retenu les services d'une agence de recrutement indépendante afin de trouver des candidats qui possèdent des compétences et une expérience particulières;
- a continué d'allonger la liste permanente de candidats aux postes d'administrateur.

Orientation et formation des administrateurs

- a supervisé un programme d'orientation et de formation des administrateurs exhaustif, y compris les conférences données par des dirigeants spécialistes de la cybersécurité et de la géopolitique, et participé à une simulation de risques.

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;
- a examiné la stratégie en matière de gestion d'entreprise durable de la banque, les priorités, la communication de l'information et 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 dans les collectivités, notre main-d'œuvre et l'environnement.

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 discuté des priorités, notamment l'harmonisation des pratiques de gouvernance après des acquisitions et l'expansion grâce au cadre de gouvernance des 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;
- avec le conseil plénier, a rencontré le BSIF pour discuter de divers sujets, notamment les questions de gouvernance et les éléments d'intérêt à venir.

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;
- a examiné la fréquence à laquelle les réunions doivent être tenues pour surveiller de façon appropriée nos activités mondiales ainsi que le calendrier des réunions futures tenues à l'extérieur des bureaux avec les conseils des filiales dans des marchés mondiaux;
- a examiné la rémunération des administrateurs et les exigences en matière d'actionariat;
- 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.

Scott Thomson (président)

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

Réunions : 8 (dont deux réunions conjointes 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.

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 2019 :

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 structure, l'efficacité et le caractère concurrentiel de nos programmes d'avantages sociaux à l'échelle mondiale, 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 une série de 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 lancé un appel d'offres afin de trouver un conseiller indépendant et choisi Hugessen Consulting Inc.;
- 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'IIIF, 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;
- 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 notre politique de récupération dans le cadre de notre approche visant à exercer nos activités dans le respect de notre tolérance au risque;
- a rencontré le comité d'évaluation des risques afin d'examiner conjointement :
 - une approche par étapes de surveillance de nos régimes incitatifs importants, compte tenu de critères et d'une gouvernance fondés sur les risques;
 - 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;
 - 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 examiné les tendances en matière de réglementation, de gouvernance et de rémunération de la haute direction et les pratiques en évolution;
- a surveillé tous les aspects de notre programme de rémunération de la haute direction et de nos principaux régimes d'intéressement;
- a examiné nos exigences concernant l'actionnariat de la direction;
- 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 recommandé une approche améliorée vis-à-vis de la rémunération au rendement des hauts dirigeants, plus précisément concernant la façon dont le rendement permet d'établir la rémunération variable totale attribuée.

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 et le processus de planification de la relève dans le but de se constituer une réserve de dirigeants prêts à prendre la relève partout où nous sommes présents;
- 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.

Tiff Macklem (président)**Guillermo Babatz****Charles Dallara****Aaron Regent****Susan Segal****Scott Thomson**

Réunions : 6 (y compris deux réunions conjointes avec le comité des ressources humaines)

À chaque réunion, 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;
- a rencontré séparément le chef, Conformité jusqu'à ce que la responsabilité de surveillance de la conformité soit transférée au comité d'audit et de révision;
- 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'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 2019 :*Surveillance du risque*

- a examiné et approuvé nos risques financiers et non financiers importants pour l'ensemble de l'entreprise;
- 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;
- a consacré beaucoup de temps à l'examen des risques de technologie, de cybersécurité, de changements climatiques et d'exploitation;
- 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;
- a examiné nos plans de résolution et de reprise après sinistre et reçu de l'information sur la mise à l'essai des plans de reprise après sinistre.

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 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, notamment le renforcement des capacités de conformité, la surveillance du risque de réputation, la surveillance du risque lié aux fournisseurs tiers et l'évolution de la culture de la banque;
- a examiné les rapports habituels au sujet de notre programme de conformité avant que cette responsabilité soit transférée au comité d'audit et de révision;
- 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 rapports courants au sujet de nos programmes de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes;
- a surveillé la transition sans heurt du rôle de chef, Lutte contre le blanchiment d'argent;
- 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.

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 2019. 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

Adrián Otero Rosiles

Vice-président à la direction et directeur national, Scotiabank México

Dan Rees

Chef de groupe, Réseau canadien

James P. O'Sullivan

Conseiller stratégique du chef de la direction (auparavant chef de groupe, Réseau canadien)

TABLE DES MATIÈRES

Analyse de la rémunération	62
1. Stratégie	62
2. Gouvernance de la rémunération	69
3. Processus de prise de décisions	74
4. Éléments du programme	77
5. Décisions en matière de rémunération en 2019	83
6. Rendement des actions et coût de la direction	98
Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2019	99
• Tableau sommaire de la rémunération	99
• Attributions au titre des régimes d'intéressement	101
• Prestations de retraite	104
• Cessation d'emploi et changement de contrôle	107

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 2019. 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.

Nous sommes d'avis que la rémunération de la haute direction devrait être étroitement harmonisée avec la performance de la banque et être directement reliée aux efforts déployés par nos hauts dirigeants dans l'atteinte de résultats globaux. L'harmonisation de la rémunération de la haute direction avec la performance assure également l'harmonisation de la rémunération avec la valeur pour les actionnaires, y compris la rémunération de notre président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés.

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 évaluer le succès;
- 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 pouvoir discrétionnaire 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.

Réalizations de la Banque Scotia cette année

L'exercice 2019 a été un exercice fructueux pour la banque, qui a également été marqué par des tensions géopolitiques, la volatilité des marchés et des préoccupations au sujet de la croissance économique mondiale. Nous avons affiné notre empreinte géographique et réalisé des progrès afin de repositionner stratégiquement la banque :

- en intégrant plusieurs acquisitions clés en prévision des échéanciers auparavant annoncés, notamment BBVA au Chili ainsi que les activités de services aux particuliers et aux petites entreprises de Citibank en Colombie;
- en améliorant la qualité du bénéfice tout en réduisant notre profil de risque en nous retirant de plusieurs secteurs d'activités et régions géographiques secondaires;
- en prenant de l'expansion et en accroissant notre part de nos marchés essentiels que sont le Canada et les pays de l'Alliance du Pacifique;
- en consolidant nos activités de gestion du patrimoine;
- en nous démarquant de la concurrence en matière de technologie et de talents en investissant davantage que nos pairs dans la technologie afin de soutenir notre stratégie bancaire numérique.

Coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque et coefficient au titre des unités d'actions liées à la performance pour 2019

Nous continuons à produire un bénéfice, un rendement des capitaux propres (RCP), un levier d'exploitation et une expérience client solides et constants dans chacun de nos secteurs d'activité principaux en dépit des défis et des pressions externes susmentionnés. Aux fins de la rémunération, les résultats de 2019 étaient supérieurs à la cible pour l'une de nos quatre mesures du fait que nos cibles ont été fixées à des niveaux considérablement élevés afin de stimuler la performance à moyen et à long termes.

	Cible en 2019	Performance aux fins de la rémunération en 2019	Performance par rapport à la cible
Bénéfice par action	7,48 \$	7,14 \$	Inférieure à la cible
Rendement des capitaux propres ¹⁾	14,6 %	13,9 %	Inférieure à la cible
Levier d'exploitation ¹⁾	0,1 %	(0,6 %) ²⁾	Inférieure à la cible
Clients	100	102	Supérieure à la cible

1) Ces termes ne sont pas définis en vertu des PCGR (se reporter à la page 111).

2) Compte non tenu de la plus-value de réévaluation de 203 millions de dollars avant impôt au titre des régimes de retraite en 2018.

Ces résultats sont reflétés dans la rémunération variable totale de nos membres de la haute direction visés cette année par un coefficient de performance opérationnelle de 85 comparativement à 117 en 2018. Aux fins de la rémunération, les résultats de 2019 étaient inférieurs à la cible pour trois de nos quatre objectifs de performance, alors qu'en 2018, nous avons surpassé la cible pour nos quatre paramètres. Le bénéfice par action et le rendement des capitaux propres cibles en 2019 ont été fixés à des niveaux supérieurs à ceux de l'année précédente afin de refléter notre engagement continu à produire des résultats élevés pour nos actionnaires. Le conseil a évalué notre performance par rapport à celle de groupes de comparaison en fonction de paramètres financiers clés, et a également tenu compte des mesures d'entreprise que nous avons prises pour prendre de l'expansion et nous approprier une plus grande part de nos marchés principaux et harmoniser de façon stratégique le portefeuille de risques de la banque, ainsi que du rendement du cours de nos actions et de la gestion des capitaux par rapport à ceux de groupes de comparaison. Par suite de cette évaluation, aucun ajustement n'a été apporté au facteur calculé de 85.

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 moyen sur trois ans, était de 89. Notre RTPA sur trois ans annualisé de 6,5 % était inférieur à la médiane de notre groupe de comparaison aux fins de la performance et notre RCP moyen sur trois ans était légèrement supérieur à la cible. Le comité a examiné ces résultats et s'est demandé si un ajustement discrétionnaire du coefficient de performance était nécessaire. Il a tenu compte des efforts fructueux importants fournis par la banque pour repositionner notre empreinte géographique et rationaliser nos activités dans le contexte défavorable entourant le secteur, ainsi que de l'équilibre à atteindre par la gestion des risques et l'harmonisation des intérêts avec ceux des actionnaires. La banque a pris ces mesures dans une perspective à long terme et dans le but d'optimiser la composition de nos activités et notre profil de risque. Après discussions et délibérations et avoir tenu compte de la performance relative globale, le comité a conclu que le coefficient de performance calculé de 89 devait demeurer inchangé.

Performance et rémunération du président et chef de la direction

Au cours de l'année, M. Porter a surveillé un programme complexe d'acquisitions, de cessions et d'intégrations et de nouveaux partenariats, qui a amélioré considérablement l'orientation stratégique, la qualité du bénéfice et les perspectives de croissance

tout en améliorant notre profil de risque. La performance de M. Porter au cours de l'exercice 2019 se caractérise notamment par ce qui suit :

- une croissance du bénéfice par action de +0,4 % et un RCP de 13,9 % (ajusté pour tenir compte des montants liés aux acquisitions et aux cessions);
- des progrès au chapitre du repositionnement stratégique de l'empreinte mondiale de la banque et des progrès substantiels dans l'intégration de plusieurs acquisitions clés en prévision d'échéanciers auparavant annoncés, ainsi que le retrait de plusieurs secteurs d'activité et régions géographiques secondaires;
- la progression de la transformation numérique de la banque et le lancement de l'application mobile bancaire n° 1 au Canada (source : J.D. Power);
- le renforcement des activités essentielles de la banque dans des secteurs clés, dont la lutte contre le blanchiment d'argent, les infrastructures en matière de technologies et de cybersécurité, ainsi que diverses améliorations opérationnelles effectuées partout où nous sommes présents;
- l'amélioration de la profondeur et de la diversité du bassin de dirigeants de la banque – 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 35 % à l'échelle mondiale et de 39 % au Canada, ce qui représente un niveau encore inégalé à l'échelle mondiale pour la banque;
- une plus grande importance accordée par la banque aux clients grâce à une expérience client de premier plan et à l'approfondissement des relations avec les clients dans tous nos secteurs d'activité;
- le lancement et la mise en œuvre de la mission principale de la banque : *pour l'avenir de tous*.

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. Le conseil a attribué à M. Porter une rémunération directe totale de 10 612 000 \$ pour sa performance et son apport en 2019, soit 4 % de moins que sa rémunération cible pour 2019 et 5 % de moins que celle de 2018. La baisse de sa rémunération variable reflète le coefficient de performance opérationnelle de 2019 tout en reconnaissant le fort leadership de M. Porter et sa capacité de faire avancer notre programme stratégique en produisant des résultats attendus précis, y compris les progrès importants réalisés dans le cadre du repositionnement de l'empreinte mondiale de la banque, la consolidation des activités essentielles, le lancement de la Gestion de patrimoine mondiale, qui constitue notre quatrième secteur d'activité, la progression de notre transformation technologique et numérique ainsi que l'amélioration de l'importance accordée aux clients et à notre culture axée sur la performance.

	Rémunération pour 2019	Cible pour 2019	Rémunération pour 2018
Rémunération directe totale	10 612 000 \$	11 000 000 \$	11 200 000 \$
% variable	88 %	88 %	89 %

Principaux changements au sein de la direction

La Banque Scotia continue de se concentrer sur le leadership cette année, y compris remanier l'équipe de haute direction en fonction du repositionnement stratégique de la banque. Nous avons procédé à un certain nombre de nominations importantes en 2019. Le conseil a nommé Dan Rees en tant que chef de groupe, Réseau canadien, en remplacement de James O'Sullivan. Nous avons officiellement mis sur pied la Gestion de patrimoine mondiale (GPM), qui constitue notre quatrième secteur d'activité et Glen Gowland a été nommé chef de groupe, GPM. Pour consolider les fonctions essentielles de la banque, Rajagopal Viswanathan a été nommé chef de groupe et chef des affaires financières. De plus, en vue d'étendre la présence de la Banque Scotia au Mexique et d'occuper une place de leader sur ce marché clé, qui constitue une priorité stratégique pour la banque, la Banque Scotia a accueilli Adrián Otero Rosiles en tant que nouveau chef de la direction de Scotiabank México. La banque a offert à M. Otero une rémunération globale concurrentielle établie en fonction de ses compétences et de son expérience, qui sont très en demande. Vous trouverez de plus amples détails à ce sujet à la page 99.

Trouver un juste équilibre

Au cours de la dernière année, l'équipe de haute direction a effectué des changements importants pour assurer le succès de la banque à long terme. En particulier, nous avons renforcé nos fonctions essentielles, effectué des progrès importants à l'égard des priorités clés de la banque, notamment le talent et les technologies, qui amélioreront notre position concurrentielle à l'échelle mondiale et amélioreront la qualité de notre bénéfice et notre profil de risque. Le comité estime que nous avons pris de bonnes décisions au sujet de la rémunération de la haute direction et de son harmonisation avec la performance de la banque. Nous croyons que le programme de rémunération de la haute direction de la Banque Scotia atteint l'équilibre requis entre une rémunération appropriée et une rémunération concurrentielle harmonisée avec les intérêts des actionnaires. Dans le cadre de notre examen annuel en 2020, nous continuerons d'examiner nos régimes d'intéressement pour nous assurer qu'ils demeurent efficaces et conformes aux pratiques exemplaires.

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'amélioration au besoin afin de l'harmoniser davantage avec nos objectifs stratégiques, 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.

✓ 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 ou omis 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, et 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 nanter 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 2019 a été un exercice pivot sur le plan des efforts de repositionnement stratégique de la banque, qui consistaient à mettre sur pied un programme complexe d'intégration de plusieurs acquisitions ainsi qu'à effectuer plusieurs cessions. Dans l'ensemble, ce programme – qui est maintenant essentiellement terminé – refaçonnera l'empreinte stratégique de la banque, améliorera la qualité de son bénéfice et améliorera de façon importante son profil de risque.

Notre plan stratégique à long terme repose toujours sur cinq priorités, qui visent toutes à produire des rendements supérieurs pour nos actionnaires, clients et employés. Les progrès importants réalisés dans chaque domaine sont énumérés ci-après :

- **Approche axée sur le client** : La banque demeure résolue à offrir un service exceptionnel à ses clients et à approfondir ses relations avec eux. Nous avons amélioré de façon importante l'expérience client partout au Canada, en Colombie et au Pérou. 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 de la migration vers le système transformationnel du Mexique ainsi que de l'intégration de BBVA au Chili, ainsi que de prendre des mesures à cet égard.
- **Leadership** : La banque continue d'améliorer la profondeur et la diversité de son bassin de dirigeants. Le genre est une mesure importante de la diversité; la banque a atteint son objectif pour 2019 sur le plan de la représentation des femmes dans les postes de vice-président et les postes supérieurs à l'échelle mondiale et au Canada, soit 35 % et 39 %, respectivement.
- **Productivité accrue** : Le programme de productivité de la banque continue de stimuler considérablement la productivité grâce à une série étendue de mesures de réduction des coûts structuraux et d'amélioration des revenus. Ce ratio de productivité pour l'ensemble de la banque (ajusté en fonction des montants liés aux acquisitions et aux cessions, qui sont définis à la page 111) était de 52,7 % en date du 31 octobre 2019.
- **Transformation numérique** : La banque a continué d'effectuer d'importants progrès à l'égard de nombreux aspects de sa transformation numérique – notamment en lançant de nouveaux produits numériques, en améliorant son infrastructure technologique et en développant davantage ses capacités aux fins de l'adoption de solutions bancaires numériques. En outre, elle a réalisé des progrès considérables dans l'atteinte de ses trois objectifs numériques à moyen terme qui visent à accroître les ventes numériques, à améliorer l'adoption de solutions numériques par nos clients et à accroître le volume de transactions financières effectuées à l'extérieur de nos réseaux de succursales.
- **Optimisation de la composition des activités** : L'exercice 2019 a été un exercice pivot sur le plan du repositionnement stratégique. Ayant acquis auparavant plusieurs entreprises clés (c.-à-d. BBVA Chile, Gestion financière MD, Jarislowsky Fraser et Citibank, en Colombie) pour prendre de l'expansion dans des secteurs d'activité et régions géographiques importants sur le plan stratégique, la banque a fait d'excellents progrès dans le cadre de l'intégration de ces entreprises en vue d'échéanciers annoncés auparavant. En parallèle, la banque s'est retirée de plusieurs secteurs d'activité et régions géographiques secondaires. Il résulte de ce repositionnement stratégique – qui est essentiellement terminé – une empreinte plus clairement ciblée ainsi qu'un bénéfice de meilleure qualité et 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 selon 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 :

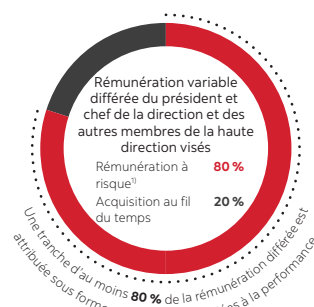
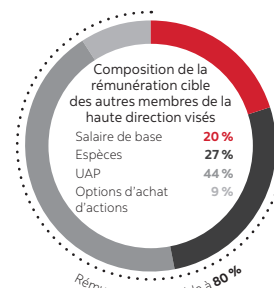
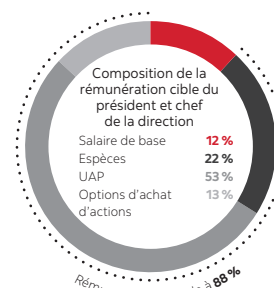
- la capacité du haut dirigeant d'influer sur les résultats à long termes – un pourcentage plus élevé est attribué aux incitatifs à moyen et à long terme des plus hauts dirigeants, qui sont fondés sur des titres de capitaux propres et liés à la performance à long terme;
- la pratique sur le marché pour 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 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.

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 82 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.



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 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.

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 111).

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	- 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 <i>Net Promoter System</i> (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.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
salaire de base											
tranche en espèces versée en fonction de la performance de la banque et de la performance individuelle											
incitatif à moyen terme versé en fonction de la performance absolue et relative sur trois ans											
incitatif à long terme dont la valeur dépend du cours des actions au moment de l'exercice											

Exigences en matière d'actionariat

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'actionariat varient en fonction du niveau du poste qu'ils occupent, et nos plus hauts dirigeants doivent maintenir leur participation pendant un certain temps après qu'ils se sont retirés. Les hauts dirigeants nommés pour la première fois ont cinq ans pour satisfaire à leurs exigences initiales en matière d'actionariat; 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'actionariat des employés (PACTE) sont tous pris en compte aux fins du respect de ces exigences.

	Exigence en matière d'actionariat
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 des activités, de la taille 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 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 2019 pour les banques et du 30 septembre 2019 pour les sociétés d'assurance.

Groupe 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 rémunération¹⁾

Revenus (G\$)		Rang centile de la Banque Scotia	
Banque Scotia	31,2	40 %	●
Médiane du groupe de comparaison	40,2		
Bénéfice net (G\$)			
Banque Scotia	9,4	70 %	●
Médiane du groupe de comparaison	5,0		
Capitalisation boursière (G\$)			
Banque Scotia	92,0	70 %	●
Médiane du groupe de comparaison	48,7		
Employés (k)			
Banque Scotia	100,0	100 %	●
Médiane du groupe de comparaison	41,0		

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 aux pages 36 et 37 pour obtenir de l'information au sujet de notre cadre de gestion du risque, aux pages 70 et 71 pour obtenir des renseignements supplémentaires au sujet de la surveillance du risque de rémunération et à la page 73 pour connaître nos politiques de rémunération clés.

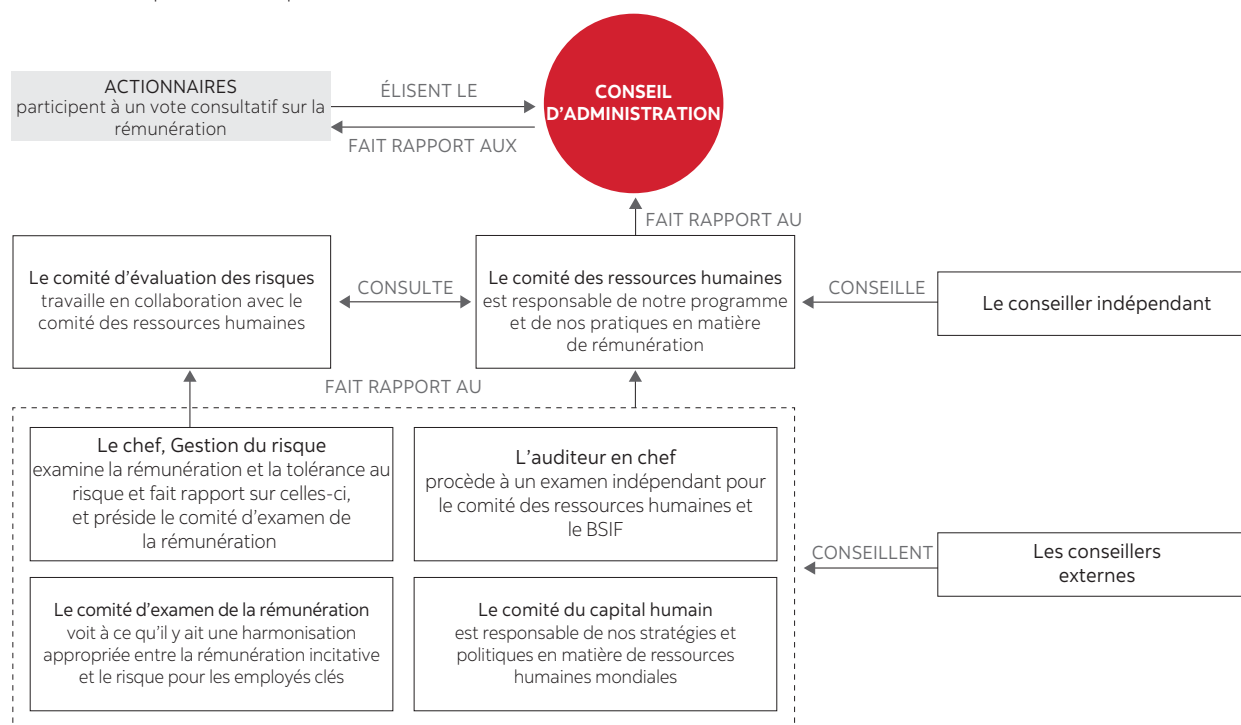
Lignes directrices du CSF	Harmonisation
Notre conseil veille à ce que notre programme de rémunération soit harmonisé avec nos autres pratiques qui équilibrent le risque et soutiennent une solide culture de gestion du risque	
Principe 1 Le conseil surveille la structure et les activités du programme de 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	► 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 indépendante de la rémunération versée aux employés des secteurs d'activité qu'ils soutiennent. Les employés des fonctions de contrôle relèvent directement des fonctions pour éviter les conflits et l'information est transmise à l'échelon supérieur. ► Nous harmonisons la rémunération des employés de nos fonctions de contrôle avec la performance globale de la banque et 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. ► 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.
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 nos codes 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 assujéti 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 paiements incitatifs garantis pluriannuels ne sont pas autorisés. Des attributions uniques peuvent être effectuées en faveur de certains employés nouvellement embauchés pour les dédommager pour la perte de revenus attribuable au fait qu'ils ont dû renoncer à une rémunération différée versée par un employeur antérieur. Ces attributions sont généralement accordées sous forme de rémunération différée, qui est assujéti à la condition que le dirigeant demeure au service de la banque pendant une période continue, à la performance 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 assujéti 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 locales 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 4,3 ans. Aucun de ses membres n'a été haut dirigeant de la Banque Scotia.

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.

	Membre du comité depuis	Compétences et domaines d'expérience clés						
		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. Il a également 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 questions liées à la 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;
- 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.

	2019		2018	
	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 \$	–	184 192 \$	–
Hugessen Consulting Inc.	200 063 \$	–	–	–
Semler Brossy Consulting Group, LLC	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 et Risque d'entreprise;
- 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 des personnes qui relèvent directement de lui :

- le chef de groupe et chef des affaires financières;
- le cochef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux, chef, Marchés des capitaux mondiaux;
- le cochef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux, chef, Services bancaires aux entreprises et d'investissement mondiaux;

- 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;
- le chef de groupe et chef, Gestion du risque;
- le vice-président à la direction et directeur, Affaires juridiques.

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 leurs réunions conjointes.

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 son 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 :

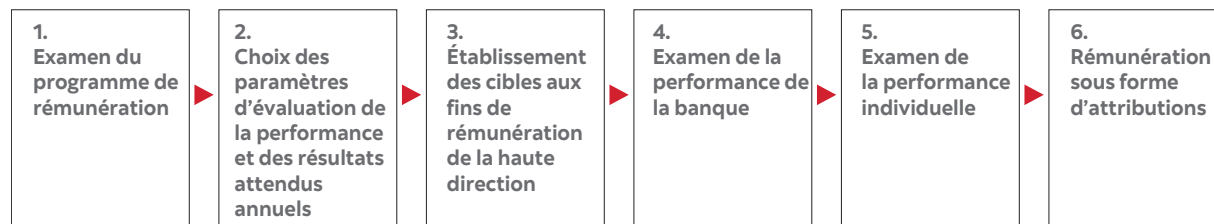
- les primes, commissions ou paiements en espèces reçus aux termes de nos régimes de rémunération différée;
- la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, y compris les UAP, options d'achat d'actions et UADD en cours.

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 Partners 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 des 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 une réglementation dans des environnements différents;
- 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;
- 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 88 500 \$ selon les données les plus récentes publiées en 2017 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 2018 et 2019;
- 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 87 pour obtenir des détails au sujet de la rémunération versée à M. Porter en 2019.

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 continue	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 continue	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 continue	Sans risque
	Avantages indirects	Fournissent des avantages concurrentiels Varient en fonction du niveau	Allocation fixe annuelle versée trimestriellement (avantage imposable)	Évaluation continue	Sans risque

À PROPOS 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 aux pages 88 et 89).
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		Détermine l'attribution au titre de la rémunération variable totale de chaque haut dirigeant Une combinaison du coefficient de performance opérationnelle et d'un coefficient de performance individuelle fondé sur la performance du haut dirigeant par rapport aux objectifs stratégiques établis au début de l'exercice

Comment nous finançons les attributions

Calcul du coefficient de performance opérationnelle

Nous calculons le coefficient de performance opérationnelle 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 pondération : 40 %	+	Rendement des capitaux propres pondération : 20 %	+	Levier d'exploitation pondération : 20 %	+	Clients pondération : 20 %	=	Coefficient de performance opérationnelle fondé sur quatre principaux paramètres
Priorité stratégique Accroître la valeur pour les actionnaires en augmentant le rendement		Priorité stratégique Accroître la valeur pour les actionnaires		Priorité stratégique Réduire les coûts structurels		Priorité stratégique Accent sur le client		
Pourquoi c'est important Mesure notre rentabilité en fonction de l'augmentation du bénéfice net généré pour les actionnaires		Pourquoi c'est important Mesure l'efficacité avec laquelle nous réalisons des profits pour le compte des actionnaires		Pourquoi c'est important Mesure la différence entre le taux de croissance des revenus totaux et le taux de croissance des charges d'exploitation		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

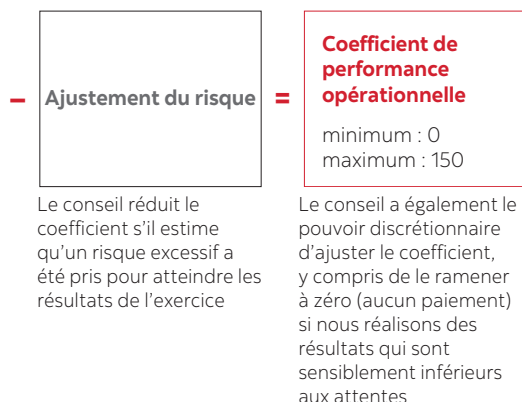
Accroître la valeur pour les actionnaires par rapport à celle de notre groupe de comparaison

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.



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 2020 sous forme d'UADD verront leur attribution convertie en UADD en décembre 2020 à l'aide du cours de clôture de nos actions à la TSX le 1^{er} novembre 2019, soit 75,80 \$.

Rendement de nos actions en 2019

Le cours de nos actions au moment où les hauts dirigeants ont choisi de recevoir leur attribution pour 2019 sous forme d'UADD s'établissait à 70,73 \$ (le 1^{er} novembre 2018, soit le premier jour de bourse de l'exercice 2019).

Le cours de nos actions s'établissait à 73,82 \$ le 13 décembre 2019, soit à la date à laquelle nous avons converti l'attribution en UADD, ce qui représente une hausse de valeur de 4 %.

À PROPOS DE LA RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE

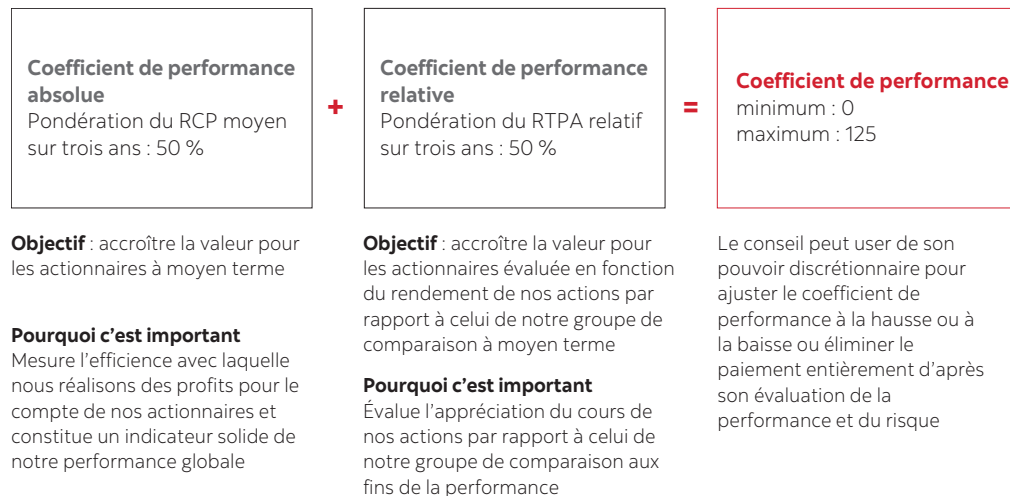
But	Récompenser une performance élevée soutenue sur une période de trois à 10 ans et harmoniser les intérêts des hauts dirigeants avec ceux des actionnaires	
Comment nous déterminons l'attribution	Le montant de l'attribution est fondé sur un pourcentage établi au préalable de l'attribution au titre de 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 103 et suivantes
Acquisition des droits et paiement	Les droits afférents aux UAP s'acquiert 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'acquiert et du cours de nos actions au moment de l'acquisition : • le nombre d'unités dont les droits s'acquiert est établi en fonction du coefficient de performance (se reporter aux pages 82 et 85) • 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'acquiert et des retenues d'impôt s'appliquent	Les droits afférents à la moitié des options s'acquiert 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'acquiert 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.



5. Décisions en matière de rémunération en 2019

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE POUR 2019

	Rémunération variable totale				2019	% variable	% variable différé
	Salaire de base (\$)	Espèces (\$)	UAP (\$)	Options d'achat d'actions (\$)	Rémunération différée		
					Rémunération directe totale (\$)		
Brian Porter	1 300 000 \$	2 328 000 \$	5 587 200 \$	1 396 800 \$	10 612 000 \$	88 %	75 %
Rajagopal Viswanathan	500 000 \$	880 000 \$	1 056 000 \$	264 000 \$	2 700 000 \$	81 %	60 %
Ignacio Deschamps	600 000 \$	1 446 000 \$	2 699 200 \$	674 800 \$	5 420 000 \$	89 %	70 %
Adrián Otero Rosiles ¹⁾	927 883 \$	603 684 \$	845 929 \$	0 \$	2 377 496 \$	61 %	58 %
Dan Rees ²⁾	570 959 \$	954 000 \$	1 780 800 \$	445 200 \$	3 750 959 \$	85 %	70 %
James O'Sullivan	600 000 \$	1 089 000 \$	2 032 800 \$	508 200 \$	4 230 000 \$	86 %	70 %

1) Le salaire annuel de M. Otero pour 2019 a été calculé au prorata pour refléter sa période d'emploi, soit de la date de son embauche jusqu'au 31 octobre 2019. M. Otero a satisfait aux exigences minimales concernant le report de sa rémunération, soit 40 % alors qu'il était vice-président principal et 60 % alors qu'il était vice-président à la direction. Sa rémunération directe totale a été calculée au prorata en fonction de la durée d'occupation de chaque poste.

2) Le salaire annuel de M. Rees pour 2019 a été établi en fonction du fait qu'il a occupé le poste de chef, Exploitation globale du 1^{er} novembre 2018 au 31 mai 2019 et le poste de chef du Réseau canadien du 1^{er} juin 2019 au 31 octobre 2019.

Se reporter aux profils des hauts dirigeants qui figurent aux pages 87 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 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 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, sauf dans le cas de M. Otero du fait qu'il ne réside pas au Canada) 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 2022, 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 2022 et l'autre moitié en décembre 2023, et ces droits expireront en 2029. 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 LA PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE EN 2019

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 inférieur à celui de l'an dernier, soit 85 plutôt que 117 :

- les résultats étaient inférieurs à trois des quatre paramètres d'évaluation de la performance de la banque fixés pour 2019. Notre bénéfice par action et notre rendement des capitaux propres cibles pour 2019 ont été fixés à des niveaux considérablement supérieurs pour stimuler la performance et refléter notre engagement à livrer des résultats solides, constants et prévisibles à nos actionnaires à moyen et à long termes;

- 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, du rendement du cours des actions et de la gestion des capitaux, comparativement à ceux de nos groupes de comparaison. D'après cette évaluation, il a décidé de ne pas ajuster le coefficient calculé de 85.
- 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

Bénéfice par action 77 x 40 %	+	Rendement des capitaux propres 76 x 20 %	+	Levier d'exploitation 93 x 20 %	+	Clients 102 x 20 %	=	Coefficient de performance opérationnelle fondé sur quatre principaux paramètres 85
---	---	--	---	---	---	------------------------------	---	---

Échelle d'évaluation ¹⁾	Coefficient de performance 50	Coefficient de performance 100	Coefficient de performance 150	Performance aux fins de la rémunération
Bénéfice par action	6,73 \$	7,48 \$	8,23 \$	7,14 \$ ► 77
Rendement des capitaux propres	13,1 %	14,6 %	16,1 %	13,9 % ► 76
Levier d'exploitation	(4,9 %)	0,1 %	5,1 %	(0,6 %) ²⁾ ► 93
Clients	–	100	–	102 ► 102

- 1) Ajustés pour tenir compte des coûts liés aux acquisitions, notamment les coûts d'intégration, l'incidence de la dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances initiale sur les instruments financiers productifs acquis, de l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions et du (profit net) de la perte nette sur les cessions.
- 2) Compte non tenu de la plus-value de réévaluation de 203 millions de dollars avant impôt au titre des régimes de retraite en 2018.

Le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour réduire ou éliminer un paiement si nos résultats sont sensiblement inférieurs aux attentes. 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.

2. Ajustement en fonction de la performance relative

Performance relative 0	=	Coefficient de performance opérationnelle ajusté 85
--------------------------------------	---	---

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 conseil a évalué notre performance par rapport à celle de groupes de comparaison en fonction de paramètres financiers clés, et tenu compte des mesures que la banque a prises avec succès pour prendre de l'expansion et s'approprier une part des marchés principaux ainsi qu'harmoniser de manière stratégique son portefeuille de risques. Il a également tenu compte du rendement du cours de nos actions et de la gestion des capitaux par rapport à ceux de groupes de comparaison. ► 0

3. Ajustements
finaux apportés
par le
conseil

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Ajustement du} \\ \text{risque} \\ \hline 0 \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Coefficient de} \\ \text{performance} \\ \text{opérationnelle} \\ \hline 85 \\ \hline \end{array}$$

PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS D'UAP DE 2016

Les droits afférents aux UAP attribuées aux membres de la haute direction visés en 2016 ont été acquis le 30 novembre 2019 (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 2019.

Le coefficient de performance de ces UAP, soit 89, est inférieur à la cible étant donné que notre RCP moyen sur trois ans était supérieur 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 29 novembre 2019, 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 augmenté de 7 %.

	Nombre d'UAP octroyées en 2016		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 (2016) (\$)		Différence entre la valeur d'octroi et la valeur de paiement
Brian Porter	77 821	+	10 662	=	88 483	x	0,89	x	75,97	=	5 982 598		5 600 000		7 %
Rajagopal Viswanathan	3 057	+	419	=	3 476	x	0,89	x	75,97	=	235 031		220 000		7 %
Ignacio Deschamps	40 683	+	5 574	=	46 257	x	0,89	x	75,97	=	3 127 534		2 927 522		7 %
Dan Rees	6 764	+	927	=	7 691	x	0,89	x	75,97	=	519 973		486 720		7 %
James O'Sullivan	25 570	+	3 503	=	29 073	x	0,89	x	75,97	=	1 965 711		1 840 000		7 %

M. Otero n'était pas un employé en 2016.

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).

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Coefficient de} \\ \text{performance absolue} \\ \text{RCP moyen sur trois ans} \\ \hline 102 \times 50 \% \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline \text{Coefficient de} \\ \text{performance relative} \\ \text{RTPA relatif sur trois ans} \\ \hline 75 \times 50 \% \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Coefficient de performance} \\ \hline 89 \\ \hline \end{array}$$

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.

	Coefficient de performance 0	Coefficient de performance 75	Coefficient de performance 100	Coefficient de performance 125	Coefficient réel	Coefficient de performance absolue (moyen sur trois ans)
2019	7,4 %	13,3 %	14,8 % ¹⁾	16,3 %	13,9 % ► 85	102
2018	7,3 %	13,1 %	14,5 %	16,0 %	14,9 % ► 107	
2017	6,9 %	12,4 %	13,8 %	15,2 %	14,6 % ► 114	

1) Aux fins du calcul du coefficient aux fins des UAP, le conseil a tenu compte de l'objectif de performance relatif au RCP non ajusté pour 2019, soit 14,8 %.

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.

	Coefficient de performance 75 (25 ^e centile) ¹⁾	Coefficient de performance 100 (50 ^e centile)	Coefficient de performance 125 (75 ^e centile)	Réel	Coefficient de performance relative
RTPA sur trois ans (annualisé)	8,3 %	11,9 %	12,8 %	6,5 %	75

1) Si le RTPA réel est inférieur à ce niveau, le comité discutera de la question de savoir si une réduction à un niveau inférieur à 75 devrait s'appliquer, y compris une réduction du coefficient de performance relative pour le ramener à 0.

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.

Le comité a examiné ces résultats et discuté de la question de savoir si un coefficient de performance relative de moins de 75 devait s'appliquer. Le comité a tenu compte des efforts importants fournis par la banque pour se repositionner et rationaliser ses activités dans le contexte défavorable entourant le secteur. Nous avons essentiellement terminé le repositionnement de notre empreinte géographique et nous sommes retirés ou sommes en voie de nous retirer de 20 pays et de six secteurs d'activité secondaires, et redéployons nos capitaux afin de stimuler la croissance dans nos six marchés principaux, soit le Canada, les États-Unis, le Chili, le Mexique, le Pérou et la Colombie. Nous avons effectué des investissements considérables afin de diminuer les risques de la banque. La banque a pris ces mesures dans une perspective à long terme et en vue d'assurer son succès. 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 89.

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 1^{er} novembre 2013.

M. Porter est chargé de définir, de communiquer et de mettre en œuvre l'orientation stratégique, les objectifs et les valeurs fondamentales de la Banque Scotia qui maximisent la valeur et les rendements pour les actionnaires à long terme, ainsi que de répondre aux besoins des autres parties prenantes clés de la banque, soit les clients, les employés et les collectivités. Il doit rendre compte au conseil de l'élaboration et de l'exécution de la stratégie de la banque, de la conformité avec l'ensemble des exigences en matière de gouvernance et de réglementation et de la performance financière globale de la Banque Scotia.

Performance en 2019

Durant l'année, M. Porter a assuré la direction générale d'un programme complexe d'acquisitions, de cessions et de nouveaux partenariats, qui a considérablement amélioré la qualité du bénéfice, l'orientation stratégique et les perspectives de croissance tout en améliorant notre profil de risque. En 2019, M. Porter a dirigé la banque de façon à ce qu'elle prenne de l'expansion et accroisse sa part des marchés principaux que sont le Canada et l'Alliance du Pacifique ainsi que dans le secteur de la gestion de patrimoine.

Les principaux aspects qui caractérisent la performance de M. Porter durant l'exercice 2019 sont les suivants :

- un meilleur repositionnement stratégique général de la banque et l'intégration de plusieurs acquisitions clés en prévision d'échéanciers annoncés auparavant. De plus, la banque a essentiellement terminé son programme de retrait de plusieurs secteurs d'activité et régions géographiques secondaires;
- la progression de la transformation numérique de la banque et le lancement de l'application mobile bancaire n° 1 au Canada (source : J.D. Power);
- le renforcement continu des activités essentielles de la banque dans des secteurs clés, dont la lutte contre le blanchiment d'argent, les infrastructures en matière de technologies et de cybersécurité, ainsi que diverses améliorations opérationnelles effectuées partout où nous sommes présents;
- l'amélioration de la profondeur et de la diversité du bassin de dirigeants de la banque – 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 35 % à l'échelle mondiale (39 % au Canada), ce qui représente un niveau encore inégalé pour la banque;
- l'amélioration du niveau de satisfaction de la clientèle de l'ensemble de la banque;
- la promotion et l'amélioration d'une culture axée sur la performance dans l'ensemble de la banque.

Les faits saillants de nos résultats financiers sont présentés ci-après :

	2019 ¹⁾	2018 ¹⁾	Variation
Revenus totaux	31 161 M\$	28 775 M\$	8 %
Bénéfice net après impôt	9 409 M\$	9 144 M\$	3 %
Rendement des capitaux propres	13,9 %	14,9 %	-100 pdb
Bénéfice dilué par action	7,14 \$	7,11 \$	0,4 %

1) Ajustés pour tenir compte des coûts liés aux acquisitions, notamment les coûts d'intégration, l'incidence de la dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances initiale sur les instruments financiers productifs acquis, l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions, à l'exclusion des logiciels, et le (profit net) la perte nette sur les cessions

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

Meilleure exécution pour l'ensemble de la banque	Il a réalisé des progrès importants à l'égard des priorités clés de la banque, procédé au repositionnement stratégique afin de redéployer les capitaux dans des marchés et des secteurs d'activité essentiels afin que la banque puisse prendre de l'expansion, amélioré avec prudence le portefeuille de risques de la banque pour la préparer à un ralentissement et apporté des changements clés au sein de la direction
Amélioration de la productivité globale	Il a continué d'effectuer des progrès dans le cadre de l'adoption d'un modèle d'exploitation plus efficient afin de permettre aux équipes des différents marchés de bénéficier d'outils et de processus communs.
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 fonctions essentielles en réaffirmant nos efforts continus pour que la banque demeure sécuritaire
Évolution d'aspects clés de notre technologie et de notre transformation numérique	Il a réalisé des progrès importants à l'égard de chacune de nos cibles numériques pour l'ensemble de la banque dans les ventes et l'adoption de solutions numériques et les transactions numériques et continué d'apporter des améliorations significatives à notre infrastructure technologique – et en a amélioré ainsi la rapidité, la stabilité et la sécurité
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

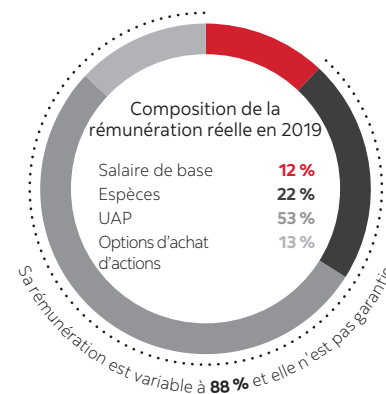
Le conseil établit la rémunération cible et la composition de la rémunération du président et chef de la direction pour 2019 en fonction de ce qui suit : la rémunération cible et réelle des chefs de la direction du groupe de comparaison de la banque, la taille, la portée internationale et la complexité 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 2019 à 11 millions de dollars, soit une rémunération fixe (salaire de base) de 1,3 million de dollars et une rémunération variable de 9,7 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 à la page 87) et au leadership démontré, selon une fourchette de 0 % à 125 % de la cible.

Par conséquent, le conseil a fixé la rémunération variable totale de M. Porter à 9,312 millions de dollars, soit 0,388 million de dollars de moins que sa rémunération variable cible de 9,7 millions de dollars. La rémunération directe totale de M. Porter a été approuvée à un niveau de 10,612 millions de dollars – qui est de 4 % inférieur à sa cible pour 2019 et de 5 % inférieur au niveau de 2018. Cette attribution reflète une baisse du coefficient de performance opérationnelle de la banque pour 2019, et reconnaît le fort leadership de M. Porter et sa capacité à faire avancer notre programme stratégique grâce à ses résultats attendus stratégiques, notamment le repositionnement stratégique de la banque, le renforcement des activités essentielles et l'implantation de la transformation numérique et d'une culture axée sur la performance. La Banque Scotia est en voie de devenir une banque plus ciblée grâce à l'affinement de son empreinte géographique et à l'amélioration de la composition de nos activités.

	2019		2018	
	Réel	Cible	Réel	Cible
Salaire de base	1 300 000 \$	1 300 000 \$	1 200 000 \$	1 200 000 \$
Rémunération variable totale	9 312 000 \$	9 700 000 \$	10 000 000 \$	9 300 000 \$
En espèces	2 328 000 \$	2 425 000 \$	2 500 000 \$	2 325 000 \$
Différée ¹⁾	6 984 000 \$	7 275 000 \$	7 500 000 \$	6 975 000 \$
Rémunération directe totale	10 612 000 \$	11 000 000 \$	11 200 000 \$	10 500 000 \$

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 2020

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 200 000 \$ de la rémunération variable totale cible de M. Porter pour l'exercice 2020, ce qui porte ainsi sa rémunération directe totale cible à 11,2 millions de dollars (sa rémunération variable totale réelle pour l'exercice 2020 sera établie en fonction de sa performance pour 2020); aucun changement n'a été apporté à sa rémunération fixe.

Actionnariat (au 31 octobre 2019)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2019, soit 75,54 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
10 261 195 \$	1 385 389 \$	19 129 081 \$	30 775 666 \$	24x	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 2019.

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'acquiescent 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 2015 à 2019

Exercice	Rémunération attribuée ¹⁾ (M\$)	Rémunération réalisée et réalisable au 31 décembre 2019 (M\$)	Période	Valeur de 100 \$	
				Porter ²⁾	Actionnaires ³⁾
2015	9,3	11,9	du 31 oct. 2014 au 31 déc. 2019	128	132
2016	10,1	9,1	du 31 oct. 2015 au 31 déc. 2019	90	142
2017	10,9	9,2	du 31 oct. 2016 au 31 déc. 2019	85	116
2018	11,2	10,4	du 31 oct. 2017 au 31 déc. 2019	93	96
2019	10,6	9,0	du 31 oct. 2018 au 31 déc. 2019	85	109
			Moyenne	96	119

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.

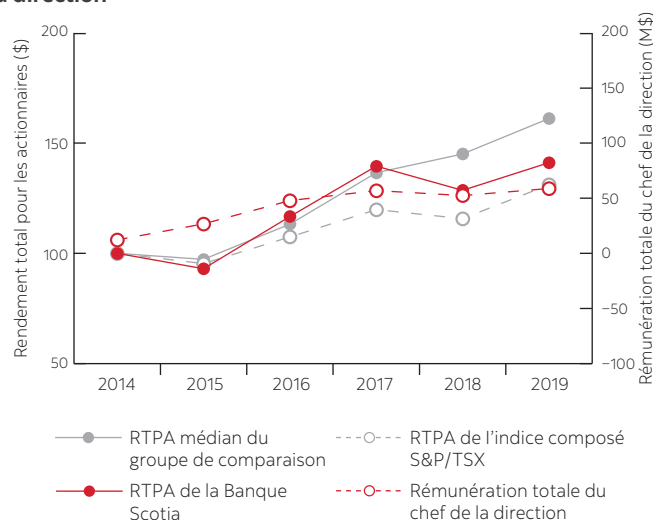
2) Rémunération réalisée ou réalisable par M. Porter pour chaque tranche de 100 \$ attribuée sous forme de rémunération directe totale durant l'exercice indiqué.

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 unités d'actions liées à la performance. 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.
- La rémunération réalisée et réalisable totale du président et chef de la direction a diminué entre 2017 et 2018 et est retournée au niveau de 2017 en 2019, suivant ainsi la baisse et le rebond subséquent des rendements des actionnaires et de l'indice composé TSX durant la même période.



RAJAGOPAL VISWANATHAN, CHEF DE GROUPE ET CHEF DES AFFAIRES FINANCIÈRES



Rajagopal Viswanathan

Oakville (Ontario) Canada

Rajagopal Viswanathan a été nommé chef de groupe et chef des affaires financières le 1^{er} décembre 2019. À ce titre, il supervise 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 productivité 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 2019

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
Amélioration de la gestion des fonds propres et des relations avec les investisseurs	Il a maintenu des ratios de fonds propres et de liquidités solides grâce à l'optimisation de la composition des fonds propres et du financement Il a renforcé son image de leader de confiance et multiplié ainsi le nombre et la fréquence des rencontres avec les investisseurs
Mise en place du meilleur modèle de partenaires d'affaires et des meilleures capacités de conseiller	Il a repéré les possibilités et stratégies susceptibles de générer des revenus en vue de les mettre en œuvre dans l'ensemble des secteurs d'activité
Mise en place de capacités technologiques, numériques et analytiques	Il a apporté de nombreuses améliorations aux processus et automatisé de nombreuses fonctions au sein des Affaires financières, générant ainsi de meilleures connaissances et analyses commerciales
Contribution à l'atteinte des objectifs en matière de productivité d'entreprise de l'ensemble de la banque pour 2019	Il a réalisé les économies cibles et aidé les secteurs d'activité à atteindre ou à surpasser leurs cibles en matière de productivité d'entreprise
Amélioration du leadership et de l'engagement des employés	Il a réalisé des progrès aux chapitres de la diversité et de l'engagement; il continue de renforcer le bassin de dirigeants de première et de deuxième lignes

Rémunération en 2019

	2019	2018
Salaire de base	500 000 \$	306 500 \$
Rémunération variable totale	2 200 000 \$	1 300 000 \$
Espèces	880 000 \$	300 000 \$
Différée ¹⁾²⁾	1 320 000 \$	1 000 000 \$
Rémunération directe totale	2 700 000 \$	1 606 500 \$

- 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) En 2018, les attributions incitatives à moyen terme de M. Viswanathan comprenaient une attribution d'UAP de 400 000 \$ fondée sur la performance de 2018 et une attribution non récurrente d'unités d'actions restreintes de 500 000 \$ reçue par M. Viswanathan pour s'être acquitté de ses fonctions à titre de chef des affaires financières intérimaire. Les droits rattachés aux unités d'actions restreintes ont été acquis le 30 novembre 2019.

Salaire pour 2019

En date du 1^{er} novembre 2018, M. Viswanathan a été nommé vice-président à la direction et chef des affaires financières et son salaire a été porté à 500 000 \$.

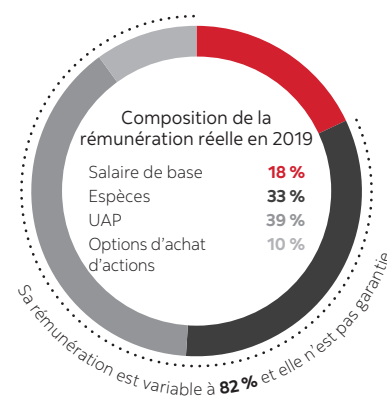
Rémunération variable totale

L'attribution au titre de la rémunération variable totale de M. Viswanathan est supérieure à sa cible pour 2019 en raison de sa performance solide eu égard aux résultats attendus stratégiques et du leadership dont il a fait preuve durant l'exercice et elle reflète le coefficient de performance opérationnelle de la banque pour 2019. 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 2019)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2019, soit 75,54 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	UAR	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
1 093 876 \$	0 \$	947 142 \$	559 659 \$	2 600 677 \$	5x	oui



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 supervise 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 2019

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 clés. 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 ajusté de 3 188 millions de dollars, ce qui représente une croissance de 369 millions de dollars ou 13 % d'un exercice à l'autre, dans le respect des paramètres relatifs à notre tolérance au risque. L'intégration d'entreprises acquises récemment au Chili et en Colombie est essentiellement terminée. Les Opérations internationales continuent d'exécuter leur stratégie à moyen terme, conformément aux priorités stratégiques globales de la banque. En vue d'appuyer cette stratégie, nous mettons davantage l'accent sur la croissance dans les pays de l'Alliance du Pacifique tout en optimisant l'exploitation en Amérique centrale et dans les Caraïbes.

Les résultats financiers présentés pour les Opérations internationales figurent ci-après :

	2019 ¹⁾	2018 ¹⁾	Variation
Revenus totaux	13 488 M\$	11 433 M\$	18 %
Bénéfice net attribuable aux porteurs de titres de capitaux propres	3 188 M\$	2 819 M\$	13 %
Rendement des capitaux propres	14,8 %	15,8 %	-100 bps

1) Ajustés pour tenir compte des coûts liés aux acquisitions, notamment les coûts d'intégration, l'incidence de la dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances initiale sur les instruments financiers productifs acquis, l'amortissement des immobilisations incorporelles lié aux acquisitions, à l'exclusion des logiciels, et le (profit net) la perte nette sur les cessions.

Le tableau ci-après résume les résultats obtenus par M. Deschamps relativement aux objectifs de performance clés établis pour 2019 :

Objectifs de performance/résultats attendus stratégiques	Résultats
Respecter ses engagements envers les investisseurs tout en devançant ses pairs	Il a réalisé le plan de rentabilité de 2019 ainsi qu'une solide croissance d'un exercice à l'autre de la part du marché au Mexique et au Chili
Avoir une incidence sur les activités et l'expérience client grâce au numérique et à l'analytique	Il a atteint les cibles numériques pour l'ensemble de la banque tout en continuant de se concentrer sur les relations avec les clients dont nous sommes la banque principale et les commentaires des clients
Accélérer la mise en place de facteurs de croissance et exécuter les intégrations et cessions	Il a effectué des progrès importants dans le cadre de l'intégration d'acquisitions et de la clôture de cessions
Continuer de renforcer les fonctions essentielles et internes	Il a obtenu des résultats solides sur le plan de la lutte contre le blanchiment d'argent et renforcé le leadership, le modèle d'exploitation et la gouvernance à l'échelle nationale
Contribuer aux objectifs en matière de productivité d'entreprise pour 2019 de l'ensemble de la banque	Il a excédé les cibles en matière de productivité d'entreprise pour 2019
Améliorer le leadership et l'engagement des employés	Il a contribué à l'avancement des femmes dans les 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

Rémunération en 2019

	2019	2018 ³⁾
Salaire de base	600 000 \$	604 014 \$
Rémunération variable totale	4 820 000 \$	4 730 000 \$
Espèces	1 446 000 \$	1 530 000 \$
Différée ¹⁾²⁾	3 374 000 \$	3 200 000 \$
Rémunération directe totale	5 420 000 \$	5 334 014 \$

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 99.

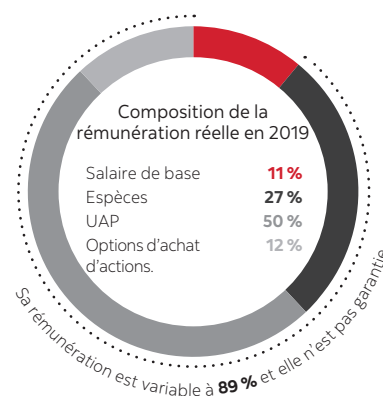
3) Pour 2018, M. Deschamps a été rémunéré en dollars américains du 1^{er} novembre 2017 au 31 mai 2018 et en dollars canadiens du 1^{er} juin 2018 au 31 octobre 2018.

Salaire pour 2019

Le salaire de M. Deschamps est demeuré à 600 000 \$ pour l'exercice 2019.

Rémunération variable totale

L'attribution au titre de la rémunération variable totale de M. Deschamps est supérieure à sa cible pour 2019 en raison de sa performance solide eu égard aux résultats attendus stratégiques et du leadership dont il a fait preuve durant l'exercice et elle reflète le coefficient de performance opérationnelle de la banque pour 2019. 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 2019)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2019, soit 75,54 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
151 080 \$	0 \$	9 746 394 \$	9 897 474 \$	16x	oui

ADRIÁN OTERO ROSILES, VICE-PRÉSIDENT À LA DIRECTION ET DIRECTEUR NATIONAL, SCOTIABANK MEXICO



Adrián Otero est entré au service de la Banque Scotia en janvier 2019. Il travaillait auparavant pour BBVA, où il était chef des services bancaires de gros et des services bancaires d'investissement et responsable des services aux entreprises et aux grandes entreprises, des relations d'affaires avec les gouvernements, des services immobiliers et du financement aux particuliers, ainsi que des services-conseils stratégiques et financiers destinés à des entreprises locales et internationales. M. Otero est un professionnel aguerri du secteur bancaire qui possède des connaissances et une expérience approfondies du secteur financier au Mexique. En tant que haut dirigeant de la banque au Mexique, M. Otero est responsable de l'orientation stratégique globale, de la croissance et du développement durable de l'ensemble des activités auprès des particuliers et des petites entreprises, des services bancaires de gros et de la gestion de patrimoine dans ce pays.

Performance en 2019

Les résultats financiers présentés pour le Mexique figurent ci-après :

	2019	2018	Variation
Revenus totaux	2 355 M\$	2 174 M\$	8 %
Bénéfice net attribuable aux porteurs de titres de capitaux propres	579 M\$	646 M\$	-10 %

Adrián Otero Rosiles

Mexico, Mexique

Le tableau ci-après résume les résultats obtenus par M. Otero relativement aux objectifs de performance clés établis pour 2019 :

Objectifs de performance/résultats attendus stratégiques	Résultats
Avoir une incidence sur les activités et l'expérience client grâce au numérique et à l'analytique	Il a réalisé des progrès importants dans l'atteinte des cibles numériques en développant des relations avec les clients dont nous sommes la banque principale et en améliorant le processus visant à recueillir des commentaires des clients. Il a introduit un nouveau modèle d'exploitation mondial et une feuille de route concernant la technologie des données
Stimuler les résultats financiers et accélérer la mise en œuvre de projets de stimulation de la croissance	Il a livré les résultats financiers attendus. Il a atteint ou dépassé les cibles établies pour les domaines de croissance clés au sein des secteurs de l'assurance et des marchés des capitaux
Continuer de consolider les fonctions de contrôle interne	Il a mis en œuvre un nouveau modèle d'exploitation ainsi que des principes de gouvernance et de lutte contre le blanchiment d'argent
Contribuer aux objectifs de productivité d'entreprise de 2019 pour l'ensemble de la banque	Il a excédé la cible en matière d'économies au Mexique en 2019 et maintenu une discipline en matière de productivité d'entreprise
Améliorer le leadership et l'engagement des employés	Il a réalisé des progrès sur les plans de la diversité et de l'engagement des employés

Rémunération en 2019¹⁾

	2019
Salaire de base	927 883 \$
Rémunération variable totale	1 449 613 \$
Espèces	603 684 \$
Différée ²⁾	845 929 \$
Rémunération directe totale	2 377 496 \$

- La rémunération de M. Otero a été convertie en dollars canadiens. Sa rémunération directe totale a été calculée au prorata pour refléter sa période d'emploi, soit de la date de son embauche jusqu'au 31 octobre 2019.
- En tant que haut dirigeant établi à l'extérieur du Canada, M. Otero a reçu la totalité de sa rémunération différée sous forme d'UAP.

M. Otero a également reçu des attributions non récurrentes dans le cadre de son embauche, qui ont porté sa rémunération totale pour 2019 à 5 019 787 \$; se reporter au tableau sommaire de la rémunération qui figure à la page 99.

Salaire pour 2019

Le salaire de M. Otero est établi en pesos mexicains et a été fixé à 17 000 000 MXN (1 164 500 \$ CA) pour l'exercice 2019.

Rémunération variable totale

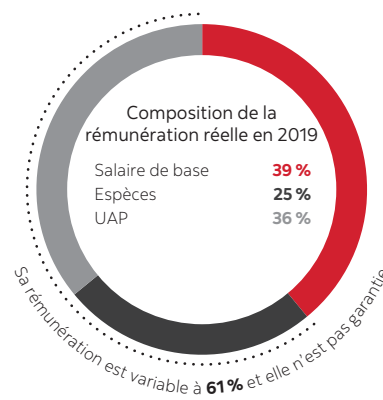
L'attribution au titre de la rémunération variable totale de M. Otero est établie en fonction de sa cible pour 2019 et reflète sa performance solide eu égard aux résultats attendus stratégiques et le leadership dont il a fait preuve durant l'exercice ainsi que le coefficient de performance opérationnelle de la banque pour 2019. 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 2019)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2019, soit 75,54 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	UAR	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
0 \$	0 \$	1 082 194 \$	432 878 \$	1 515 072 \$	1x	en bonne voie

En tant que haut dirigeant nouvellement embauché, M. Otero a cinq ans pour satisfaire à ses exigences en matière d'actionnariat applicables aux vice-présidents à la direction, soit 3x son salaire de base.



RÉMUNÉRATION DE LA
HAUTE DIRECTION

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 et aux entreprises de la banque ainsi que les activités de Tangerine au 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 2019

La performance de M. Rees a été évaluée à la lumière du rôle qu'il a joué au sein de l'Exploitation, comme il est indiqué en détail ci-après, ainsi qu'au sein du Réseau canadien. Le Réseau canadien, y compris la Gestion de patrimoine, a produit un bénéfice ajusté de 4 485 millions de dollars, en hausse de 2 % d'un exercice à l'autre, dans le respect de nos paramètres en matière de tolérance au risque. Ces résultats ont été soutenus par une solide amélioration du bilan ainsi qu'une croissance des dépôts surpassant la croissance des actifs et une marge nette sur intérêts accrue. Le Réseau canadien a amélioré l'expérience client grâce à une meilleure offre de solutions numériques et à une gamme complète de produits de services bancaires aux particuliers (y compris le forfait Ultime, notre nouveau produit de services bancaires aux particuliers, et des cartes de crédit primées). La Banque Scotia a été nommée la banque canadienne de l'année pour l'exercice 2019 par le magazine *The Banker*, qui est une publication du *Financial Times*.

Les résultats financiers publiés pour le Réseau canadien figurent ci-après :

	2019 ¹⁾	2018 ¹⁾	Variation
Revenus totaux	13 893 M\$	13 350 M\$	4 %
Bénéfice net attribuable aux porteurs de titres de capitaux propres	4 485 M\$	4 416 M\$	2 %
Rendement des capitaux propres	19,0 %	23,0 %	-400 bps

1) Ajustés pour tenir compte des coûts liés aux acquisitions, notamment les coûts d'intégration, l'incidence de la dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créance initiale sur les instruments financiers productifs acquis, l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions réalisées, à l'exclusion des logiciels, et le (profit net) la perte nette sur les cessions.

Le tableau ci-après résume les résultats obtenus par M. Rees à l'égard de ses objectifs de performance clés établis pour 2019 :

Objectifs de performance/résultats attendus stratégiques	Résultats
Stimuler les paramètres d'évaluation de la performance et la productivité	Il a respecté les paramètres fixés pour les fonctions principales de l'Exploitation, qui consistent en des occasions de croissance de la clientèle dans les entités et les segments régionaux clés Il a produit des résultats financiers solides au sein du Réseau canadien en se concentrant principalement sur la stimulation de la croissance de la clientèle
Assurer une expérience client supérieure	Il a amélioré le niveau de satisfaction de la clientèle et le taux d'exactitude des décisions prises à l'égard des fraudes en investissant dans la technologie et l'automatisation pour mieux servir les clients
Construire un centre d'exploitation de lutte contre le blanchiment d'argent	Il a réalisé des progrès importants dans la construction d'un centre d'exploitation mondial de lutte contre le blanchiment d'argent hautement performant
Contribuer à l'atteinte des objectifs de productivité d'entreprise de 2019 pour l'ensemble de la banque	Il a surpassé la cible en matière de productivité d'entreprise pour 2019
Améliorer le leadership et l'engagement des employés	Il a renforcé les exigences en matière de reddition de comptes pour les dirigeants sur la culture, la diversité et l'inclusion tout en faisant avancer les femmes dans les postes de haute direction. Il a établi un leadership fort au sein des filiales
Évaluer l'orientation stratégique du Réseau canadien	Il a élaboré un plan axé sur les résultats en vue d'assurer la croissance du Réseau canadien à l'aide des commentaires et du soutien d'une variété de parties prenantes Il a poursuivi l'intégration efficace d'acquisitions, ainsi que la consolidation de partenariats existants et l'établissement de nouveaux partenariats

Rémunération en 2019

	2019	2018
Salaire de base	570 959 \$	508 630 \$
Rémunération variable totale	3 180 000 \$	1 950 000 \$
Espèces	954 000 \$	770 000 \$
Différée ¹⁾	2 226 000 \$	1 180 000 \$
Rémunération directe totale	3 750 959 \$	2 458 630 \$

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 2019

Le salaire de M. Rees pour 2019 a été établi en fonction du fait qu'il a occupé le poste de chef, Exploitation globale du 1^{er} novembre 2018 au 31 mai 2019 et le poste de chef du Réseau canadien du 1^{er} juin 2019 au 31 octobre 2019.

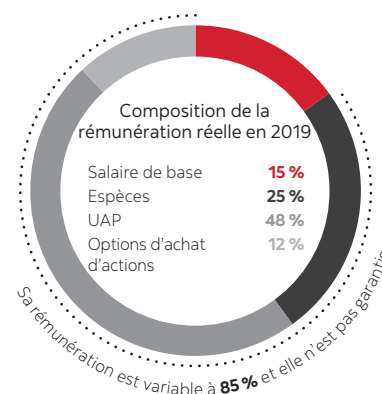
Rémunération variable totale

L'attribution au titre de la rémunération variable totale de M. Rees est supérieure à sa cible pour 2019 en raison de sa performance solide eu égard aux résultats attendus stratégiques et du leadership dont il a fait preuve durant l'exercice et elle reflète le coefficient de performance opérationnelle de la banque pour 2019. 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 2019)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2019, soit 75,54 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
1 064 043 \$	0 \$	2 358 359 \$	3 422 403 \$	6x	oui



JAMES P. O'SULLIVAN, CONSEILLER STRATÉGIQUE DU CHEF DE LA DIRECTION



James P. O'Sullivan
Toronto (Ontario) Canada

M. O'Sullivan a exercé les fonctions de chef de groupe, Réseau canadien du 19 juin 2015 au 1^{er} juin 2019. Avec la création du quatrième secteur d'activité, soit Gestion de patrimoine mondiale, et les changements subséquents apportés au secteur d'activité Réseau canadien, James O'Sullivan a accepté de jouer un rôle de conseiller stratégique auprès du chef de la direction en date du 1^{er} juin 2019. À ce titre, il fournit des conseils sur les questions liées aux services bancaires clés.

M. O'Sullivan travaille à la Banque Scotia depuis 1990 et il a occupé des postes de haute direction dans les Services de banque d'investissement, les Fusions et acquisitions, la Finance et la Gestion d'actifs. Avant d'occuper le poste de chef de groupe, Réseau canadien, il était vice-président à la direction, Gestion de patrimoine mondiale.

Performance en 2019

Le Réseau canadien, y compris la Gestion de patrimoine, a produit un bénéfice ajusté de 4 485 millions de dollars, en hausse de 2 % d'un exercice à l'autre, dans le respect de nos paramètres en matière de tolérance au risque. Ces résultats ont été soutenus par une solide amélioration du bilan ainsi qu'une croissance des dépôts supérieure à la croissance des actifs et une marge nette sur intérêts accrue. Le Réseau canadien a amélioré l'expérience client grâce à une meilleure offre de services numériques et à une série complète de produits de services bancaires aux particuliers (y compris le forfait Ultime, notre nouveau produit de services bancaires aux particuliers, et des cartes de crédit primées). La Banque Scotia a été nommée banque canadienne de l'année pour l'exercice 2019 par le magazine *The Banker*, publication du *Financial Times*.

Les résultats financiers présentés pour le Réseau canadien figurent ci-après :

	2019 ¹⁾	2018 ¹⁾	Variation
Revenus totaux	13 893 M\$	13 350 M\$	4 %
Bénéfice net attribuable aux porteurs de titres de capitaux propres	4 485 M\$	4 416 M\$	2 %
Rendement des capitaux propres	19,0 %	23,0 %	-400 bps

1) Ajustés pour tenir compte des coûts liés aux acquisitions, notamment l'incidence de la dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances initiale sur les prêts productifs acquis, les coûts d'intégration et d'amortissement liés aux acquisitions réalisées au cours de l'exercice à l'étude ainsi que l'amortissement des immobilisations incorporelles lié aux acquisitions réalisées au cours de l'exercice à l'étude et de l'exercice précédent.

Le tableau ci-après résume les résultats obtenus par M. O'Sullivan à l'égard de ses objectifs de performance clés établis pour 2019 :

Objectifs de performance/résultats attendus stratégiques	Résultats
Stimuler les paramètres d'évaluation de la performance et la productivité	Il a produit des résultats financiers solides en se concentrant sur la croissance des clients dont nous sommes la banque principale Il a collaboré au lancement de l'application mobile bancaire n° 1 au Canada (source : J.D. Power)
Assurer une intégration appropriée des acquisitions et établir un nouveau partenariat	Il a réalisé des progrès importants dans l'intégration de Gestion financière MD et de Jarislowsky Fraser et lancé le programme Scotiabank Healthcare+ Physician Banking (qui consiste en une série de services bancaires conçus pour les médecins canadiens). Il a continué de consolider le partenariat avec Maple Leaf Sports & Entertainment
Avoir une incidence sur le numérique et l'analytique	Il a continué à effectuer des progrès dans les ventes et l'adoption de solutions numériques, notamment le lancement de Scotiabank eHOME, qui consiste en une expérience hypothécaire numérique unique
Contribuer à l'atteinte des objectifs de productivité d'entreprise de 2019 pour l'ensemble de la banque	Il a atteint les cibles de la banque en matière de productivité d'entreprise
Améliorer le leadership et l'engagement des employés	Il a réalisé des progrès à l'égard de ces deux éléments

Rémunération en 2019

	2019	2018
Salaire de base	600 000 \$	600 000 \$
Rémunération variable totale	3 630 000 \$	3 900 000 \$
Espèces	1 089 000 \$	1 220 000 \$
Différée ¹⁾	2 541 000 \$	2 680 000 \$
Rémunération directe totale	4 230 000 \$	4 500 000 \$

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.

M. O'Sullivan a également reçu, dans le cadre de sa transition, des attributions non récurrentes qui ont porté sa rémunération totale à 7 190 329 \$; se reporter au tableau sommaire de la rémunération qui figure à la page 99.

Salaire pour 2019

Le salaire de M. O'Sullivan est demeuré à 600 000 \$ pour l'exercice 2019.

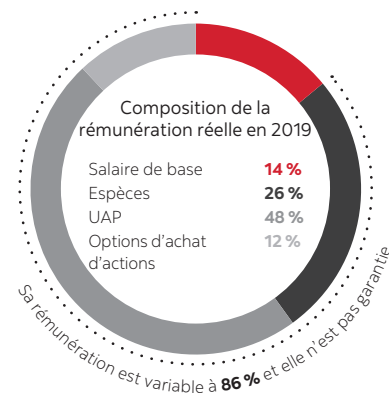
Rémunération variable totale

L'attribution au titre de la rémunération variable totale de M. O'Sullivan est établie en fonction de sa cible pour 2019 et reflète sa performance eu égard aux résultats attendus stratégiques et le coefficient de performance opérationnelle de la banque pour 2019. 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 2019)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2019, soit 75,54 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
4 607 187 \$	0 \$	6 690 179 \$	11 297 367 \$	19x	oui



6. Rendement des actions et coût de la direction

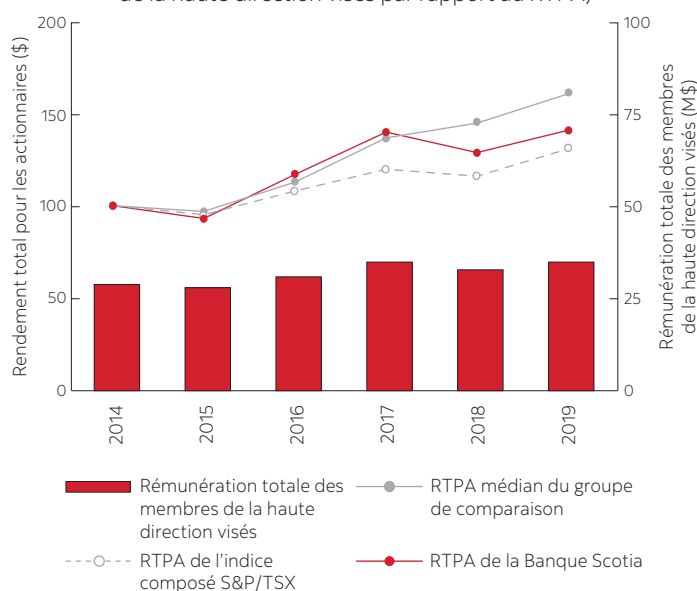
RENDEMENT DES ACTIONS

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 2019. 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 1^{er} novembre 2014 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 (2014 = 100)	2014	2015	2016	2017	2018	2019
RTPA de la Banque Scotia	100	93	117	140	129	141
RTPA médian du groupe de comparaison	100	97	113	137	145	161
RTPA de l'indice composé S&P/TSX	100	95	108	120	116	131
Rémunération totale versée à nos membres de la haute direction visés (M\$)	29	28	31	35	33	35

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 2019 était légèrement supérieur à celui de 2018, mais inférieur à celui enregistré pour la période allant de 2015 à 2017.

	Rémunération totale attribuée aux membres de la haute direction visés (M\$)	Bénéfice net après impôt (M\$)	Coût de la direction (%)
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 %
2015	28,1	7 213	0,39 %

1) 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 (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 à la page 111.

Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2019

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 2019 plutôt que les attributions octroyées au début de l'exercice 2019 par suite de l'examen de la rémunération de 2018. 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 ⁵⁾ (\$)	Attribution d'actions ⁶⁾ (\$)	Attribution d'options ⁷⁾ (\$)	Régime d'intéressement annuel ⁸⁾ (\$)	Valeur du régime de retraite ⁹⁾ (\$)	Autre rémunération ¹⁰⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
Brian J. Porter Président et chef de la direction	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
	2017	1 000 000	5 800 000	1 450 000	2 610 000	1 973 000	2 990	12 835 990
Rajagopal Viswanathan Chef de groupe et chef des affaires financières ¹⁾	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	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
	2017	620 930	5 558 378	0	1 444 912	0	360 436	7 984 656
Adrián Otero Rosiles Vice-président à la direction et directeur national, Scotiabank México ²⁾	2019	927 883	2 288 703	0	603 684	15 518	1 183 999	5 019 787
Dan Rees Chef du Réseau canadien ³⁾	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
	2017	362 603	620 000	155 000	700 000	79 000	2 990	1 919 593
James P. O'Sullivan Conseiller stratégique du chef de la direction ⁴⁾ (auparavant chef de groupe, Réseau canadien)	2019	600 000	2 032 800	508 200	1 089 000	181 000	2 779 329	7 190 329
	2018	600 000	2 144 000	536 000	1 220 000	189 000	2 990	4 691 990
	2017	600 000	2 120 000	530 000	1 200 000	182 000	2 990	4 634 990

- M. Viswanathan a été nommé chef de groupe et chef des affaires financières en date du 1^{er} décembre 2019. Auparavant, il était vice-président à la direction et chef des affaires financières depuis le 1^{er} novembre 2018.
- M. Otero a été embauché en tant que vice-président principal et directeur général le 14 janvier 2019 et est devenu vice-président à la direction et directeur national, Scotiabank México le 1^{er} juin 2019.
- M. Rees a été nommé chef du Réseau canadien en date du 1^{er} juin 2019 en remplacement de James O'Sullivan. Auparavant, il était chef, Exploitation globale.
- M. O'Sullivan a accepté de jouer le rôle de conseiller stratégique auprès du chef de la direction en date du 1^{er} juin 2019. Auparavant, il était chef de groupe, Réseau canadien.
- 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 1^{er} 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 1^{er} juin 2018 au 31 octobre 2018.
Le salaire annuel de M. Otero, soit 17 000 000 MXN, a été converti en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen pour l'exercice 2019 de 1,00 MXN = 0,0685 \$ CA. Son salaire a été calculé au prorata pour refléter sa période d'embauche, soit du 14 janvier 2019 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 1^{er} novembre 2018 au 31 mai 2019 et les fonctions de chef du Réseau canadien du 1^{er} 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 1^{er} novembre 2017 au 29 août 2018 et les fonctions de chef, Exploitation globale du 30 août 2018 au 31 octobre 2018.
- 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.

	Date d'octroi	Juste valeur à la date d'octroi	Juste valeur comptable
2019	2 décembre	75,97 \$	74,68 \$
2018	30 novembre	70,85 \$	72,30 \$
2017	30 novembre	83,54 \$	81,51 \$

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 2019 comprennent une attribution d'UAP de 2 699 200 \$ fondée sur la performance de 2019 et une attribution d'UAP supplémentaire de 400 000 \$ octroyée au début de l'exercice 2019 pour remplacer les allocations annuelles reçues auparavant en espèces. Les droits rattachés à ces unités supplémentaires s'acquiescent conformément aux mêmes critères de performance que son attribution d'UAP de 2018 et s'acquiescent en novembre 2021.

Les attributions d'actions reçues par M. Deschamps pour l'exercice 2017 comprennent une attribution d'UAP de 2 305 000 \$ US (2 973 681 \$ CA) fondée sur la performance de 2017 et le deuxième versement de l'attribution d'UAP qu'il a reçue au moment de son embauche, soit 1 925 000 \$ US (2 584 698 \$ CA). Toutes les attributions d'UAP pour 2017 sont converties en dollars canadiens à l'aide du taux au comptant à la fin du mois précédant l'octroi : 1,00 \$ US = 1,2901 \$ CA pour son attribution d'UAP annuelle habituelle et 1,00 \$ US = 1,3427 \$ CA pour le deuxième versement de l'attribution octroyée à son embauche. Les droits afférents aux attributions d'UAP reçues par M. Deschamps en 2017 s'acquiescent aux mêmes conditions que les droits afférents à toutes les autres attributions d'UAP octroyées en 2017 aux autres hauts dirigeants. Les droits afférents au deuxième versement de l'attribution que M. Deschamps a reçue au moment de son embauche s'acquiescent le 30 novembre 2018 à la condition qu'il ait atteint certains objectifs de performance liés à nos activités numériques et internationales, notamment l'accélération de la transformation des services bancaires aux particuliers de la Banque Scotia; la réinvention et la simplification de l'expérience client ainsi que la numérisation des systèmes et processus de la Banque Scotia.

Les attributions d'actions reçues par M. Otero au cours de l'exercice 2019 comprennent une attribution d'UAP de 12 453 300 MXN (845 929 \$ CA) fondée sur sa performance en 2019. Elles comprennent également une attribution d'UAP non récurrente de 15 000 000 MXN (1 030 553 \$ CA) et une attribution d'UAP de 6 000 000 MXN (412 221 \$ CA) octroyée en janvier 2019 au moment de son embauche. Les droits afférents aux attributions d'UAP reçues en janvier 2019 s'acquerraient aux mêmes conditions que les droits afférents aux attributions d'UAP octroyées en 2018 aux autres hauts dirigeants et s'acquerraient en novembre 2021. Les droits rattachés à l'attribution d'UAP non récurrente s'acquerraient en décembre 2020.

- 7) Nous utilisons le modèle Black-Scholes pour évaluer les attributions d'options d'achat d'actions.

Pour l'exercice 2019, la juste valeur des attributions d'options est fondée sur une juste valeur de la rémunération moyenne sur cinq ans par opposition à une évaluation unique utilisée au cours d'années antérieures.

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
2019	10 ans	14,7 %	3,99 %	1,41 %
2018	10 ans	20,7 %	4,00 %	2,48 %
2017	10 ans	23,5 %	4,00 %	1,97 %

Les hypothèses utilisées pour calculer la juste valeur comptable des attributions d'options de 2019 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 7,04 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 2019 est d'environ 59 % inférieure à la valeur de rémunération indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération, de 48 % inférieure pour 2018 et de 35 % inférieure pour 2017.

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)
2019	5 décembre	74,34 \$	12,5 %	5,1 %
2018	6 décembre	72,28 \$	13,5 %	7,0 %
2017	7 décembre	81,81 \$	14,8 %	9,6 %

- 8) 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.
- 9) La valeur du régime de retraite correspond à la variation attribuable à des éléments rémunérateurs décrite à la page 107. M. Deschamps n'a participé à aucun régime de retraite au cours de l'exercice 2017. 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.
- 10) 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, sauf MM. Otero et O'Sullivan, et ne sont donc pas présentés.

Les montants indiqués à l'égard de MM. Porter, Viswanathan 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.

Comme il est indiqué dans le résumé de la performance et de la rémunération de M. Otero, nous avons accueilli celui-ci au sein de la Banque Scotia en tant que nouveau chef de la direction de Scotiabank México pour étendre la présence de la Banque Scotia dans la région et prendre de l'expansion dans ce marché clé. M. Otero a reçu, au moment de son embauche, une attribution de 12 000 000 MXN (821 534 \$ CA) en reconnaissance de son expérience et de son expertise. De plus, il a reçu une allocation d'automobile évaluée à 140 383 \$ (équivalent en dollars canadiens) et d'autres avantages et paiements prévus par la loi de 222 082 \$ (équivalent en dollars canadiens) au cours de l'exercice 2019.

L'autre rémunération de M. O'Sullivan comprend un paiement de transition de 2 775 833 \$, qui représente la somme à laquelle M. O'Sullivan avait droit, comme convenu, en vertu de la common law. Le solde de 3 496 \$ représente la cotisation effectuée par la Banque Scotia au Pacte pour l'exercice 2019.

M. Deschamps a reçu une allocation de déplacement de 360 436 \$ (équivalent en dollars canadiens) au cours de l'exercice 2017 et une allocation 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 2019 :

- la valeur des options dans le cours non exercées correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2019 (75,54 \$) moins le prix d'exercice des attributions d'options, multiplié par le nombre d'options en cours;
 - la valeur des attributions d'UAR dont les droits n'ont pas été acquis le 31 octobre 2019 correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2019 (75,54 \$) multiplié par le nombre de parts en circulation;
 - la valeur des attributions d'UAP dont les droits n'ont pas été acquis le 31 octobre 2019 correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2019 (75,54 \$), 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 2016 ont été acquis le 30 novembre 2019 et les détails relatifs à l'évaluation et aux coefficients de performance de ces attributions sont énoncés à la page 85.

Attributions fondées sur des actions et des options en cours au 31 octobre 2019

Attributions fondées sur des options						Attributions fondées sur des actions					
Date d'octroi	Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	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 (n ^{bre})	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) (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement d'attributions d'actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
Brian Porter¹⁾						18/12/09	UADD			18 340	1 385 404
09/12/13	178 628	63,98	09/12/23	2 064 940							
08/12/14	150 944	68,32	08/12/24	1 089 816							
03/12/15	147 776	60,67	03/12/25	2 197 429							
01/12/16	139 876	74,14	01/12/26	195 826		01/12/16	UAP	88 483	6 684 006		
07/12/17	119 756	81,81	07/12/27	–		30/11/17	UAP	75 969	5 738 698		
06/12/18	153 724	72,28	06/12/28	501 140		30/11/18	UAP	88 780	6 706 441		
Total	890 704			6 049 151				253 232	19 129 145	18 340	1 385 404
Rajagopal Viswanathan											
06/12/10	2 312	55,63	06/12/20	46 032							
05/12/11	1 272	49,93	05/12/21	32 576							
10/12/12	7 704	55,63	10/12/22	153 387							
09/12/13	7 144	63,98	09/12/23	82 585							
08/12/14	5 488	68,32	08/12/24	39 623							
03/12/15	6 252	60,67	03/12/25	92 967							
01/12/16	5 496	74,14	01/12/26	7 694		01/12/16	UAP	3 476	262 577		
07/12/17	4 956	81,81	07/12/27	–		30/11/17	UAP	3 144	237 498		
06/12/18	10 248	72,28	06/12/28	33 408		29/11/18	UAR	7 409	559 676		
						30/11/18	UAP	5 919	447 121		
Total	50 872			488 272				19 948	1 506 872	–	–
Ignacio Deschamps											
06/12/18	65 588	72,28	06/12/28	213 817		01/12/16	UAP	46 256	3 494 178		
						30/11/17	UAP	38 949	2 942 207		
						30/11/18	UAP	37 879	2 861 380		
						02/01/19	UAP	5 938	448 557		
Total	65 588			213 817				129 022	9 746 322	–	–
Adrián Otero Rosiles											
						28/02/19	UAR	5 730	432 844		
						28/02/19	UAP	14 326	1 082 186		
Total	–			–				20 056	1 515 030	–	–
Dan Rees²⁾											
11/12/09	2 616	47,75	11/12/19	72 699							
06/12/10	2 484	55,63	06/12/20	49 456							
05/12/11	8 512	49,93	05/12/21	217 992							
10/12/12	9 244	55,63	10/12/22	184 048							
09/12/13	8 576	63,98	09/12/23	99 139							
08/12/14	8 348	68,32	08/12/24	60 273							
03/12/15	9 094	60,67	03/12/25	135 228							
01/12/16	12 158	74,14	01/12/26	17 021		01/12/16	UAP	7 690	580 903		
07/12/17	12 802	81,81	07/12/27	–		30/11/17	UAP	9 562	722 313		
06/12/18	24 186	72,28	06/12/28	78 846		30/11/18	UAP	13 968	1 055 143		
Total	98 020			914 702				31 220	2 358 359	–	–
James O'Sullivan											
06/12/10	8 560	55,63	06/12/20	170 430							
05/12/11	10 016	49,93	05/12/21	256 510							
10/12/12	10 272	55,63	10/12/22	204 516							
09/12/13	17 864	63,98	09/12/23	206 508							
08/12/14	20 584	68,32	08/12/24	148 616							
03/12/15	36 376	60,67	03/12/25	540 911							
01/12/16	45 960	74,14	01/12/26	64 344		01/12/16	UAP	29 073	2 196 174		
07/12/17	43 774	81,81	07/12/27	–		30/11/17	UAP	27 768	2 097 595		
06/12/18	54 930	72,28	06/12/28	179 072		30/11/18	UAP	31 724	2 396 431		
Total	248 336			1 770 907				88 565	6 690 200	–	–

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.

2) Le tableau ci-dessus fait état des attributions en cours en date du 31 octobre 2019. M. Rees a par la suite exercé les options d'achat d'actions qui lui ont été octroyées en 2009 avant qu'elles expirent.

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 2019 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 2019;
- les attributions au titre de la rémunération incitative en espèces annuelle gagnées pour 2019.

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	1 144 174	7 246 182	2 328 000
Rajagopal Viswanathan	46 831	306 569	880 000
Ignacio Deschamps	–	2 760 459	1 446 000
Adrián Otero Rosiles ¹⁾	–	–	603 684
Dan Rees	68 760	445 919	954 000
James O'Sullivan	252 562	1 783 676	1 089 000

1) L'attribution incitative en espèces annuelle de M. Otero, qui s'élève à 8 887 100 MXN, a été convertie en dollars canadiens à l'aide du taux au comptant publié le 30 novembre 2019, soit 1,00 MXN = 0,0679 \$ CA.

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, y compris la moitié des options octroyées le 3 décembre 2015 et le 8 décembre 2014. 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
8 décembre 2014	68,32 \$	8 décembre 2018	71,83 \$
3 décembre 2015	60,67 \$	3 décembre 2018	72,57 \$

Les attributions fondées sur des actions comprennent la valeur des UAP dont les droits ont été acquis durant l'exercice 2019 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 2018	105 % ¹⁾	70,85 \$

1) Se reporter aux pages 81 et 82 de notre circulaire de 2019 pour obtenir de l'information sur la façon dont nous avons calculé le coefficient de performance.

Options exercées durant l'exercice 2019

Nom	Date d'octroi	Nombre d'options	Prix d'exercice	Valeur réalisée
James O'Sullivan	11 décembre 2009	10 472	47,75 \$	241 990 \$

Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres au 31 octobre 2019

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 1^{er} 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 1^{er} 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 2019	Titres devant être émis à l'exercice			Titres restant à émettre en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres		Titres devant être émis à l'exercice et disponibles aux fins d'émission	
	Nbre	% des actions ordinaires en circulation	Prix moyen pondéré	Nbre	% des actions ordinaires en circulation	Nbre	% des actions ordinaires en circulation
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres							
Régime d'options d'achat d'actions	11 389 068	0,93 %	64,44 \$	6 672 229	0,55 %	18 061 297	1,48 %
Régime d'options d'achat d'actions de Patrimoine Dundee ¹⁾	120 000	0,01 %	55,21 \$	180 606	0,01 %	300 606	0,02 %
Total – régimes d'options d'achat d'actions	11 509 068 ²⁾	0,94 %	64,35 \$ ³⁾	6 852 835 ⁴⁾	0,56 %	18 361 903	1,50 %

1) En date du 1^{er} novembre 2013, Patrimoine Dundee inc. a été renommée Patrimoine Hollis inc. En date du 1^{er} 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) 12 420 419 au 4 février 2020.

3) 66,19 \$ au 4 février 2020.

4) 5 324 550 au 4 février 2020.

Se reporter à la note 26 afférente à nos états financiers consolidés de 2019 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.

	2019	2018	2017
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 %	0,08 %	0,09 %
Dilution			
Nombre total d'options en cours, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	0,9 %	1,2 %	1,3 %
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 %	1,8 %	2,0 %

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

Il n'y a pas de dilution importante des actions; nous avons émis 4,1 millions 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 recevoir des prestations supplémentaires de la banque si l'employé verse des cotisations. Employés engagés avant le 1^{er} janvier 2016 : <i>Prestations principales :</i> • 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 <i>Prestations contributives :</i> • 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 1^{er} janvier 2016, inclusivement, et le 1^{er} mai 2018, exclusivement : <i>Prestations principales :</i> • les participants gagnent 1 % de leur salaire de base moyen le plus élevé sur cinq ans pour chaque année de service <i>Prestations contributives :</i> • 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 1^{er} 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 <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (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 MM. Porter et Otero) 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 des régimes 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 1^{er} 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 doivent cotiser la somme maximale autorisée aux termes du régime de retraite de la Banque Scotia. 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 ce qui suit au sujet du régime de retraite et du régime de retraite hybride pour les dirigeants de la Banque Scotia :

- la rémunération incitative comptabilisée est plafonnée à 50 % du salaire de base;
- le montant total de la rémunération admissible comptabilisée dans le calcul de la rente est plafonné à 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, 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.

Tant M. Porter que M. O'Sullivan ont des droits acquis, 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 1^{er} 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.

Régime de retraite à cotisations déterminées du Mexique (*Plan de Pensiones de Contribución Definida*)

Type de régime	Cotisations déterminées
Participation	Employés du Mexique, y compris M. Otero
Modalités	La Banque Scotia offre un régime à cotisations déterminées qui prévoit le paiement de prestations principales par la banque, exige que les membres versent une cotisation minimale et offre la possibilité de bénéficier de prestations supplémentaires de la banque si l'employé effectue des cotisations volontaires additionnelles. <i>Prestations principales :</i> • les participants reçoivent de la banque 3 % de leur salaire admissible chaque année civile, qui est déposé dans un compte à cotisations déterminées; • les participants sont tenus de verser 1 % de leur salaire admissible chaque année civile dans un compte à cotisations déterminées. <i>Prestations contributives :</i> • les participants versent des cotisations variant de 0 % à 6,5 % de leur salaire admissible chaque année civile dans un compte à cotisations déterminées; • pourvu que le participant verse des cotisations volontaires correspondant à au moins 1 % de son salaire admissible chaque année civile dans un compte à cotisations déterminées, la banque versera des cotisations supplémentaires correspondant à 2 % du salaire admissible chaque année civile dans un compte à cotisations déterminées. Si le salaire mensuel du participant excède 25 fois l'UMA (étalon d'indexation en fonction de l'inflation), la banque verse une cotisation supplémentaire correspondant à 3 % du salaire admissible sur la somme excédentaire chaque année civile dans un compte à cotisations déterminées. En raison des restrictions réglementaires au Mexique, la somme des cotisations de l'employé et de la banque ne doit pas excéder 12,5 % du salaire admissible.
Prestations de retraite	Les prestations de retraite à cotisations déterminées peuvent être versées sous forme de somme forfaitaire non récurrente ou, si le participant a atteint l'âge de 55 ans et compte 35 années de service ou a atteint l'âge de 60 ans et compte 10 ans d'années de service au moment du départ à la retraite, sous forme de rente viagère (garantie de 20 ans) et le conjoint survivant, s'il y a lieu, reçoit la totalité de la rente viagère du participant

Admissibilité	- le solde intégral du compte à cotisations déterminées devient disponible à l'âge de 55 ans, soit l'âge normal de la retraite; - par ailleurs, les droits afférents aux cotisations versées par l'employeur dans un compte à cotisations déterminées s'acquiescent en fonction du nombre d'années de service, comme il est indiqué ci-après :
---------------	---

Années de service	% des droits d'acquisition de la cotisation équivalente de l'employeur
5	50 %
6	60 %
7	70 %
8	80 %
9	90 %
10	100 %

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 Dan Rees James O'Sullivan	MM. Viswanathan, Rees et O'Sullivan 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) : <table><tr><th>Dirigeant</th><th>Plafond</th><th>Dirigeant</th><th>Plafond</th></tr><tr><td>Rajagopal Viswanathan</td><td>420 000 \$ par année</td><td>Dan Rees</td><td>560 000 \$ par année</td></tr><tr><td>Ignacio Deschamps</td><td>627 600 \$ par année</td><td>James O'Sullivan</td><td>560 000 \$ par année</td></tr></table>			Dirigeant	Plafond	Dirigeant	Plafond	Rajagopal Viswanathan	420 000 \$ par année	Dan Rees	560 000 \$ par année	Ignacio Deschamps	627 600 \$ par année	James O'Sullivan	560 000 \$ par année
Dirigeant	Plafond	Dirigeant	Plafond												
Rajagopal Viswanathan	420 000 \$ par année	Dan Rees	560 000 \$ par année												
Ignacio Deschamps	627 600 \$ par année	James O'Sullivan	560 000 \$ par année												
Adrián Otero Rosiles	M. Otero participe au régime à cotisations déterminées du Mexique et sa prestation de retraite dépendra du solde cumulé dans son compte au moment de son départ à la retraite.														

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 2019.

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 rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$)
		À la fin de l'exercice	À 65 ans				
Brian Porter	25,8	1 031 000	1 448 000	14 112 000	2 018 000	2 723 000	18 853 000
Rajagopal Viswanathan	15,8	108 000	237 000	860 000	551 000	420 000	1 831 000
Ignacio Deschamps	1,4	18 000	148 000	48 000	139 000	52 000	239 000
Dan Rees	17,6	153 000	395 000	1 593 000	100 000	611 000	2 304 000
James O'Sullivan	10,8	170 000	301 000	1 752 000	181 000	503 000	2 436 000

L'*obligation au titre des prestations constituées* correspond à la valeur des prestations de retraite projetées provenant de tous les régimes de retraite, gagnées à l'égard de toutes les années de service accumulées jusqu'à ce jour.

La *variation attribuable à des éléments rémunérateurs* comprend les coûts du service annuel de même que les autres variations attribuables à des éléments rémunérateurs :

- le coût du service annuel correspond à la valeur des prestations de retraite projetées gagnées en 2019;
- les autres variations attribuables à des éléments rémunérateurs reflètent la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à l'incidence des différences entre les gains réels (salaire et primes) pour l'exercice et ceux qui sont présumés dans les calculs des exercices antérieurs, et à l'incidence rétroactive de promotions ou de modifications apportées au régime. 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.

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 actuaire 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 2018 et à la note 28 afférente aux états financiers consolidés de 2019.

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	4 780	6 366	18 647
Adrián Otero Rosiles	0	15 518	19 522

Les soldes pour M. Otero ont été convertis en dollars canadiens à l'aide du taux au comptant le 31 octobre 2019 pour la valeur accumulée à la fin de l'exercice de MXN = 0,0685 \$ CA et à l'aide du taux de change moyen pour l'exercice 2019 de MXN = 0,0685 \$ CA pour la variation attribuable à des éléments rémunératoires.

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 également 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.

Le comité des ressources humaines surveille le Régime de retraite à cotisations déterminées du Mexique (*Plan de Pensiones de Contribución Definida*). Il a délégué certaines obligations fiduciaires aux termes du régime au comité technique local, notamment la gestion du régime en fonction de la stratégie générale approuvée par le comité des ressources humaines et la surveillance de la gestion et du placement des fonds se trouvant dans le régime, qui est une responsabilité déléguée par le conseil d'administration de chaque entité de Grupo Financiero Scotiabank Inverlat, S.A. de C.V. Le comité technique local fait rapport chaque année au comité des ressources humaines, au conseil et au service de la rétribution globale.

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 concluons aucune entente en cas de changement de contrôle avec les membres de notre haute direction visés, nos régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres et les ententes de retraite que nous concluons avec les hauts dirigeants prévoient des modalités d'acquisition dans ces circonstances.

Ces dispositions en matière de changement de contrôle prévoient deux éléments déclencheurs – cela signifie qu'elles prennent effet uniquement lors d'un changement de contrôle et en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante. Aux termes 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 rémunérateur	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⁾
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 ²⁾	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 à cotisations déterminées du Mexique : droit au solde cumulé des cotisations de l'employé, plus le solde cumulé acquis des cotisations équivalentes versées par l'employeur	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 à cotisations déterminées du Mexique : droit au solde cumulé des cotisations de l'employé, plus l'intégralité du solde cumulé des cotisations équivalentes versées par l'employeur	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 à cotisations déterminées du Mexique : droit au solde cumulé des cotisations de l'employé, plus le solde cumulé acquis des cotisations équivalentes versées par l'employeur	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 à cotisations déterminées du Mexique : droit au solde cumulé des cotisations de l'employé, plus le solde cumulé acquis des cotisations équivalentes versées par l'employeur	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 à cotisations déterminées du Mexique : droit au solde cumulé des cotisations de l'employé, plus le solde cumulé acquis des cotisations équivalentes versées par l'employeur
Avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects

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.

2) En 2019, le conseil a modifié les dispositions du régime de retraite afin de permettre aux participants d'exercer leur option pendant toute la durée de l'option initiale au moment du départ à la retraite (les options octroyées auparavant expirent à la date d'expiration initiale ou cinq ans après la date du départ à la retraite, selon la plus rapprochée de ces éventualités).

Paievements 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 2019. 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 2019) 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 75,54 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2019.

Nous ne majorons pas la rémunération pour compenser l'incidence des impôts sur le revenu.

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

Paievements supplémentaires estimatifs pour les membres de la haute direction visés en cas de cessation d'emploi au 31 octobre 2019

	Valeur supplémentaire estimative à la cessation d'emploi en date du 31 octobre 2019					
	Brian Porter	Rajagopal Viswanathan	Ignacio Deschamps	Adrián Otero Rosiles	Dan Rees	James O'Sullivan
Démission	—	—	—	—	—	—
Départ à la retraite	—	—	—	—	—	—
Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante¹⁾						
Salaire et incitatifs annuels	—	—	—	2 832 010	—	—
Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	—	—	—	—	—	—
Prestations de retraite	—	—	—	—	—	—
Avantages indirects	—	—	—	—	—	—
Total	—	—	—	2 832 010	—	—
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	20 924 762	1 594 388	9 960 211	1 515 072	2 521 841	7 204 051
Prestations de retraite	—	—	—	—	—	—
Avantages indirects	—	—	—	—	—	—
Total	20 924 762	1 594 388	9 960 211	1 515 072	2 521 841	7 204 051

1) Comme il est indiqué dans le profil de M. Otero, qui figure à la page 93 et les notes afférentes au tableau sommaire de la rémunération, qui figure à la page 99, les compétences et l'expérience de M. Otero sont très en demande. Par conséquent, une rémunération concurrentielle lui a été offerte, ce qui comprend une entente de cessation d'emploi d'un an s'il est mis fin involontairement à sa relation d'emploi, laquelle a expiré en janvier 2020.

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 (EIIR) pour s'assurer qu'elle est complète.

Rémunération fixe et variable attribuée

(M\$)	2019		2018	
	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR
Nombre de hauts dirigeants	6	254	6	246
Rémunération fixe	4,5	84,0	3,9	80,7
Rémunération variable				
En espèces non différée	7,3	88,7	8,6	95,8
Unités d'actions à dividende non différé ^(1,2)	0,0	0,7	0,0	0,6
En espèces différée	0,0	0,5	0,0	0,5
Unités d'actions à dividende différé ^(1,2)	14,4	90,6	15,5	88,7
Options d'achat d'actions ⁽¹⁾	3,3	12,3	3,7	12,1

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

(M\$)	2019		2018	
	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR
Droits acquis				
Espèces	0,0	0,0	0,0	0,0
Unités d'actions ^(2,3,4)	0,0	0,0	0,0	0,0
Options d'achat d'actions ⁽³⁾	6,7	30,0	7,1	28,7
Droits non acquis				
Espèces ^(3,5)	0,0	1,0	0,0	0,7
Unités d'actions ^(2,3,4)	40,9	242,2	45,3	233,8
Options d'achat d'actions ⁽³⁾	2,8	7,6	3,2	6,4
Différée non versée totale	50,4	280,8	55,6	269,5
Versée				
Espèces	0,0	0,3	0,0	0,2
Unités d'actions ⁽²⁾	12,5	66,2	13,0	66,1
Options d'achat d'actions	0,2	4,1	2,4	8,0
Différée versée totale	12,7	70,6	15,4	74,3

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 2019.

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.

5) Une attribution en espèces de 2018 en cours dont les droits ne sont pas acquis reflète une correction et a fait l'objet d'un retraitement.

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 81).

Ajustement de la rémunération différée

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 0,6 million de dollars pour les EIIR qui ne sont pas des membres de la haute direction visés. Aucun ajustement implicite n'a été apporté à la rémunération différée acquise au cours de l'exercice 2019.

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 EIIR au cours des deux derniers exercices. Des renseignements supplémentaires au sujet de l'indemnité de départ la plus élevée versée à un EIIR ont été fournis au BSIF sous le couvert de la confidentialité pour protéger la vie privée des employés.

Niveau (M\$)	Exercice	Attributions incitatives garanties		Attributions d'embauche		Indemnités de départ	
		Nombre d'employés	Montant total	Nombre d'employés	Montant total	Nombre d'employés	Montant total
Membres de la haute direction visés	2019	0	0,0 \$	1	2,3 \$	1	2,8 \$
	2018	0	0,0 \$	0	0,0 \$	0	0,0 \$
Autres employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque	2019	1	1,7 \$	7	4,9 \$	22	14,9 \$
	2018	7	8,7 \$	20	22,1 \$	14	8,1 \$

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

Le bénéfice dilué par action se définit comme étant le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires divisé par le nombre moyen pondéré dilué d'actions ordinaires en circulation.

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, 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 15 à 19 de notre rapport annuel de 2019. Les résultats financiers ont été ajustés pour tenir compte des facteurs suivants :

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 Réseau canadien 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 sur les 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. Les coûts pour 2019 se rapportent à Banco Cencosud, au Pérou, et à Banco Dominicano del Progreso, en République dominicaine. Les coûts pour 2018 se rapportent à BBVA, au Chili, et à Citibank, en Colombie.

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 et Opérations internationales.

B. (Profit net) perte nette sur les cessions – La Banque a annoncé un certain nombre de cessions en 2019, conformément à sa stratégie de repositionnement. La perte nette attribuable aux détenteurs de titres de capitaux propres de 308 millions de dollars a été comptabilisée dans le secteur Autres et se rapporte aux cessions suivantes (se reporter à la note 37 des états financiers consolidés de 2019 pour obtenir de plus amples renseignements) :

- le profit sur la vente des activités de services bancaires dans les Antilles (conclue au quatrième trimestre de 2019);
- la perte sur la vente de Colfondos AFP annoncée au quatrième trimestre de 2019;
- la perte sur la vente des activités à Porto Rico annoncée au troisième trimestre de 2019;
- le profit sur la cession de Scotia Creer AFP et de Scotia Seguros en République dominicaine (conclue au deuxième trimestre de 2019);
- la perte sur la vente des activités d'assurance et de services bancaires au Salvador annoncée au deuxième trimestre de 2019.

Pour l'exercice clos le 31 octobre 2019	Présenté	Incidence des coûts liés aux acquisitions	Ajusté en fonction des montants liés aux acquisitions et aux cessions
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.

Pour l'exercice clos le 31 octobre 2018	Présenté	Incidence des coûts liés aux acquisitions	Ajusté en fonction des coûts liés aux acquisitions et aux cessions
Bénéfice net (M\$)	8 724 \$	420 \$	9 144 \$
Bénéfice dilué par action	6,82 \$	0,29 \$	7,11 \$
Rendement des capitaux propres	14,5 %	0,4 %	14,9 %
Levier d'exploitation	3,0 %	0,7 %	3,7 %

Pour l'exercice clos le 31 octobre 2017	Présenté	Incidence de la charge de restructuration de 2016	Ajusté en fonction de la charge de restructuration
Levier d'exploitation	2,4 %	(2,6 %)	(0,2 %)

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS, AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET AUX EMPLOYÉS

Le tableau ci-après présente, au 8 janvier 2020, 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	498 051 845 \$	—

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 2019	Encours au 8 janvier 2020	Titres achetés grâce à l'aide financière au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2019
Programme de souscription de titres	—	—	—	—
Autres programmes				
Chef de groupe/vice-président à la direction				
Ian Arellano	Prêteur	1 795 802 \$	1 738 889 \$	—
Andrew Branion	Prêteur	860 866 \$	816 118 \$	—
John Doig	Prêteur	2 506 332 \$	2 258 083 \$	—
Mike Henry	Prêteur	3 370 501 \$	2 979 997 \$	—
Sean McGuckin	Prêteur	299 109 \$	298 719 \$	—
Barbara Mason	Prêteur	4 557 013 \$	3 847 617 \$	—
Dan Rees	Prêteur	698 520 \$	1 877 607 \$	—
Kevin Teslyk	Prêteur	2 601 641 \$	2 509 998 \$	—
Rajagopal (Raj) Viswanathan	Prêteur	241 551 \$	192 026 \$	—
Enrique Zorilla	Prêteur	684 600 \$	691 216 \$	—

- Les prêts et autres formes de crédit consentis aux hauts dirigeants et aux administrateurs sont assujettis aux modalités du marché qui ne sont pas plus favorables que celles qui sont offertes au grand public, conformément à la loi américaine intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* et aux dispositions connexes de la loi américaine intitulée *Securities Exchange Act of 1934*, dans sa version modifiée.
- Les prêts de caractère courant comprennent ce qui suit :
 - les prêts consentis à un administrateur ou à un candidat à un poste d'administrateur ou à un membre de la haute direction conjointement avec les personnes qui ont un lien avec eux conformément à des modalités qui ne sont pas plus favorables que les prêts consentis aux 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 1^{er} juin 2020. 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 1 000 000 \$ 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

Julie A. Walsh

Toronto (Ontario) Canada

Le 4 février 2020

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

Veillez 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
Télec. : 1 888 453-0330
Courriel : service@computershare.com

Coagent de transfert (É.-U.)
Computershare Trust Company N.A.
250 Royall Street
Canton, MA 02021, U.S.A.
Tél. : 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
Télec. : 416 866-5090
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 2020, 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.

