

BÂTIR L'ÉCONOMIE DE CHACUN

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

10 AVRIL 2018

VOTRE VOTE EST IMPORTANT

Veillez 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.

La Banque Scotia est la banque internationale du Canada.

Nous avons à cœur d'aider nos 24 millions de clients à améliorer leur situation au moyen d'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 10 avril 2018
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 2017 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 la proposition d'actionnaire;
6. examiner toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de chacun des points à l'ordre du jour aux pages 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 13 février 2018, 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, 1 197 999 671 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 13 février 2018

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 9 avril 2018.

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 186^e assemblée des actionnaires



Thomas C. O'Neill
Président du conseil d'administration
de la Banque Scotia



Brian J. Porter
Président et chef de la direction

Chers actionnaires,

Nous avons hâte de vous rencontrer à l'assemblée annuelle de la Banque Scotia, qui aura lieu à Toronto le 10 avril 2018. Comme nous y aborderons plusieurs 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.

Votre banque peut être fière de ce qu'elle a accompli au cours de la dernière année, et ce, en dépit de la rapidité avec laquelle le contexte commercial évolue. Notre stratégie est claire et nous produisons des résultats financiers et d'exploitation solides pour vous, nos actionnaires. Le Réseau canadien continue d'obtenir des résultats optimaux tandis que les Opérations internationales et Services bancaires et marchés mondiaux ont pris de l'élan et réalisé une importante croissance. Le conseil se réjouit des progrès importants effectués au cours de la dernière année dans le respect de la tolérance au risque de la banque. À l'avenir, nous poursuivrons sur notre lancée de 2017 pour améliorer l'expérience client et consolider les activités essentielles de notre banque.

Soutien de nos clients et collectivités

À 185 ans, la Banque Scotia est l'une des plus vieilles sociétés du Canada. Nous faisons partie des 25 banques les plus importantes du monde, avec 24 millions de clients et des activités dans près de 50 pays. Nous avons prospéré en partie grâce à notre engagement à apporter des changements positifs au sein des collectivités où nous vivons et travaillons. En plus des centaines de milliers d'heures de bénévolat effectué par ses employés au cours des 12 derniers mois, la banque a soutenu un certain nombre de programmes d'aide aux victimes de catastrophes naturelles, a investi dans des organismes de bienfaisance qui se sont engagés à aider les jeunes à réaliser leur plein potentiel. Nous croyons fermement que nos efforts à cet égard contribuent à la sécurité, à la stabilité et à la vigueur à long terme de nos collectivités.

Gouvernance et leadership

Le conseil s'engage à s'assurer que ses membres possèdent des compétences et une expérience variées. Ces dernières années, il a déployé des efforts importants pour planifier la relève afin de mieux utiliser la riche expérience de ses membres tout en intégrant de nouvelles perspectives et compétences. Cette année, nous avons eu l'honneur d'accueillir Michael Penner au sein du conseil. Michael, qui travaille depuis Montréal, au Québec, possède des connaissances approfondies des petites et moyennes entreprises ainsi qu'une longue expérience en tant que dirigeant dans les secteurs public et privé. Nous aimerions aussi remercier William Fatt, qui a démissionné du conseil cette année pour des raisons de santé. Nous sommes reconnaissants envers Bill de son énorme contribution et des connaissances qu'il a partagées avec le conseil durant les trois années qu'il a passées auprès de celui-ci, et nous lui souhaitons la meilleure des chances pour l'avenir.

Le conseil et l'équipe de direction investissent activement dans la formation, la promotion et le recrutement de hauts dirigeants qui reflètent la diversité de notre réseau, et les clients que nous servons quotidiennement.

Perspectives d'avenir

Le secteur des services financiers à l'échelle mondiale continue d'évoluer rapidement grâce aux nouvelles technologies et à l'innovation. Dans ce contexte, le conseil soutient pleinement l'orientation stratégique de l'équipe de direction de la banque et les mesures prises dans l'ensemble de l'entreprise. Nous sommes convaincus que ces mesures créeront une expérience supérieure pour nos clients et de la valeur pour nos actionnaires à moyen et à long terme.

Nous espérons que vous serez des nôtres à Toronto le 10 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
Présence aux réunions	18
Rémunération des administrateurs	19
• Éléments du programme	19
• Nouveautés pour 2018	19
• Tableau de la rémunération versée aux administrateurs en 2017	20
Actionnariat des administrateurs	21
Proposition d'actionnaire	22

2

Gouvernance	28
À propos du conseil	30
• Structure du conseil	30
• Mise en candidature des administrateurs	31
• Politique en matière de vote majoritaire	31
• Caractéristiques clés des administrateurs	32
Priorités du conseil	33
• Orientation stratégique	33
• Surveillance du risque	33
• Responsabilité sociale	36
• Développement du leadership, diversité et évaluation	36
Nos attentes envers nos administrateurs	38
• Intégrité et engagement	38
• Durée d'occupation du poste et limites applicables à la durée des mandats	39
• Siéger au conseil d'autres sociétés ouvertes	40
• Compétences et expérience	40
Formation et évaluation des administrateurs	41
• Communication et accès à l'information continus	41
• Orientation	42
• Formation continue	42
• Évaluation du conseil	44
Rapports des comités	45

3

Rémunération de la haute direction	49
Message du président du comité des ressources humaines	49
Analyse de la rémunération	53
1. Stratégie	53
2. Gouvernance de la rémunération	60
3. Processus de prise de décisions	65
4. Éléments du programme	68
5. Décisions en matière de rémunération en 2017	74
6. Rendement des actions et coût de la direction	87
Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2017	89
• Tableau sommaire de la rémunération	89
• Attributions au titre des régimes d'intéressement	91
• Prestations de retraite	94
• Cessation d'emploi et changement de contrôle	96
Autre information	99
• Rémunération des employés qui ont une incidence importante sur notre exposition au risque	99
• Mesures d'évaluation de la performance des activités	100
• Mesures non conformes aux PCGR	100
• Prêts aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux employés	101
• Assurance de la responsabilité civile des administrateurs et des membres de la haute direction	101
• Approbation des administrateurs	101

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 13 février 2018 (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 10 avril 2018.

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 6 février 2018 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 2017. 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

Vous pouvez également communiquer avec notre conseil d'administration en écrivant au président du conseil à la même adresse.

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 de nos pratiques 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 2017 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 2017 ainsi que le rapport des auditeurs connexe seront présentés à l'assemblée. Vous trouverez ces documents dans notre rapport annuel, qui est affiché sur notre site Web.

2. ÉLIRE LES ADMINISTRATEURS

Conformément à notre politique en matière de vote majoritaire, vous élirez 15 administrateurs qui siègeront 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 9 et suivantes et aux pages 31 et 32, 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, 99,0 % des actionnaires ont voté *pour* la reconduction du mandat de KPMG à titre d'auditeurs. Un représentant de KPMG a été invité 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 2017 et 2016. Le comité d'audit 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\$	2017	2016
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.	28,5 \$	26,1 \$
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.	0,8	0,7
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.	0,4	0,4
Total	29,7 \$	27,2 \$

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.

Nous tenons ce vote consultatif chaque année depuis 2010 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, 94,5 % 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 49 et suivantes, décrit notre démarche en matière de rémunération de la haute direction en 2017. 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 2018 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 chaque année 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 et, quoi qu'il en soit, au plus tard à la date de notre prochaine circulaire de sollicitation de procurations.

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. PROPOSITION D'ACTIONNAIRE

Cette année, vous serez appelé à examiner une proposition. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de cette proposition ainsi que des motifs pour lesquels le conseil recommande de voter contre celle-ci aux pages 22 et suivantes.

La date limite pour la présentation de propositions devant être examinées à l'assemblée annuelle de l'année prochaine est le 14 novembre 2018. 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, sauf l'élection des administrateurs, qui est assujettie à notre politique en matière de vote majoritaire (se reporter aux pages 31 et 32).

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 13 février 2018, 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 le contrôle ou n'a la haute main sur un tel pourcentage de ces actions à la date de référence.

COMMENT VOTER

Vous pouvez 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 inscrit si les actions dont vous avez la propriété sont immatriculées directement à votre nom. Votre nom figurera sur un certificat d'actions ou un relevé produit par un système d'inscription directe confirmant les actions que vous détenez. 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. Veuillez lire les instructions suivantes attentivement.

Actions ordinaires en circulation

1 197 999 427 le
6 février 2018, date de la présente circulaire
1 197 999 671 le
13 février 2018, date de référence

	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 autre personne à assister à l'assemblée et à y voter pour vous.
Si vous souhaitez assister à l'assemblée et y voter en personne	<p>Veillez suivre les instructions qui figurent dans le formulaire d'instructions de vote.</p> <p>Dans la plupart des cas, vous n'aurez qu'à inscrire votre nom en caractères d'imprimerie 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. Votre intermédiaire pourrait également vous autoriser à le faire en ligne. 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.</p> <p>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 9 avril 2018 à 17 h (heure de l'Est). Veuillez vous inscrire auprès de Computershare à votre arrivée à l'assemblée.</p>	<p>Ne remplissez pas le formulaire de procuration et ne nous le retournez pas. Veuillez l'apporter avec vous à l'assemblée.</p> <p>Veillez vous inscrire auprès de Computershare à votre arrivée à l'assemblée.</p>

	Actionnaires non inscrits (véritables)	Actionnaires inscrits
Si vous ne prévoyez pas assister à l'assemblée	<p>Veillez remplir le formulaire d'instructions de vote et le retourner à votre intermédiaire.</p> <p>Vous pouvez soit indiquer vos instructions de vote dans le formulaire d'instructions de vote en y cochant les cases appropriées, soit nommer une autre personne (appelée un fondé de pouvoir) chargée d'assister à l'assemblée et d'y exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour vous.</p>	<p>Veillez remplir le formulaire de procuration et le retourner à Computershare.</p> <p>Vous pouvez soit indiquer vos instructions de vote dans le formulaire de procuration en y cochant les cases appropriées, soit nommer une autre personne (appelée un fondé de pouvoir) chargée d'assister à l'assemblée et d'y exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour vous.</p>
Retour du formulaire	<p>Le formulaire d'instructions de vote vous indique comment retourner celui-ci à votre intermédiaire.</p> <p>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.</p> <p>Computershare doit recevoir votre formulaire d'instructions de vote de votre intermédiaire au plus tard à la date limite, soit le 9 avril 2018 à 17 h (heure de l'Est).</p>	<p>Le formulaire de procuration ci-joint vous indique comment transmettre vos instructions de vote.</p> <p>Computershare doit recevoir votre procuration, y compris toute procuration modifiée, au plus tard à la date limite, soit le 9 avril 2018 à 17 h (heure de l'Est).</p> <p>Vous pouvez retourner votre procuration de l'une ou l'autre des façons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Si vous souhaitez révoquer votre procuration, vous devez envoyer un avis écrit signé précisant vos instructions à l'une des personnes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 Télé. : 416 866-5090 • Craig Thompson, vice-président principal, 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 Télé. : 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). <p>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.</p>

Comment voter par procuration

Nomination de votre fondé de pouvoir

Les fondés de pouvoir nommés dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote sont Thomas O'Neill ou Brian Porter, qui sont tous deux des administrateurs de la banque.

Vous avez le droit de nommer une autre personne chargée de vous représenter à l'assemblée.

Veillez simplement inscrire le nom de cette personne en caractères d'imprimerie dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire ou, si vous votez par Internet, suivre les instructions en ligne. 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, Thomas O'Neill 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* la proposition d'actionnaire.**

CONFIDENTIALITÉ

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

QUORUM

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

RÉSULTATS DU VOTE

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

LIVRAISON ÉLECTRONIQUE DES DOCUMENTS DESTINÉS AUX ACTIONNAIRES

Les actionnaires peuvent s'inscrire à la livraison électronique des 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 15 candidats aux postes d'administrateur.

Chacun possède une gamme variée de compétences, d'expériences et de connaissances. Ils ont été choisis en fonction 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 30 et suivantes.

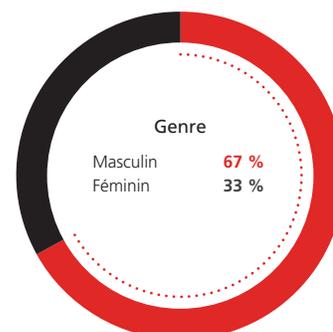
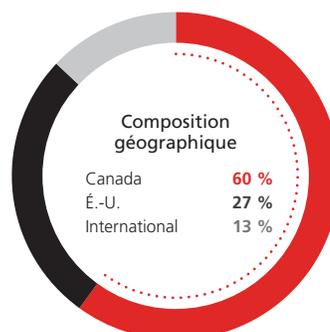
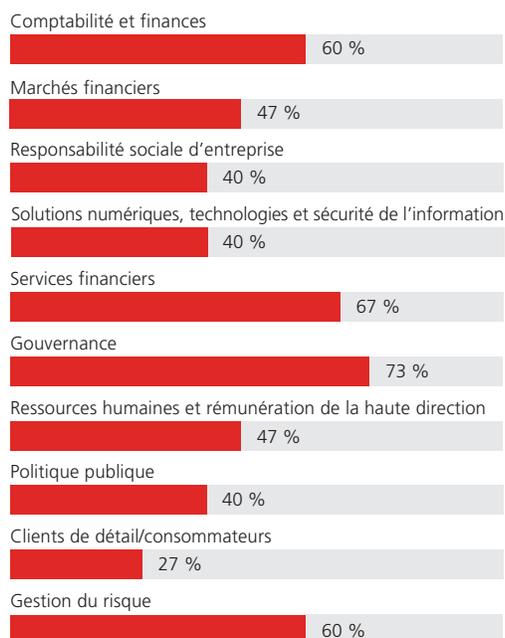
INDÉPENDANCE

Treize de nos 15 candidats aux postes d'administrateur sont indépendants et aucun n'a été haut dirigeant 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 et de nos actionnaires. Brian Porter n'est pas indépendant en raison de son rôle de président et chef de la direction de la banque (le président et chef de la direction). Eduardo Pacheco n'est pas indépendant en raison des relations d'affaires qu'il entretient avec la Banque Scotia ainsi que notre filiale Banco Colpatría Multibanca Colpatría S.A. (Banco Colpatría).

DIVERSITÉ

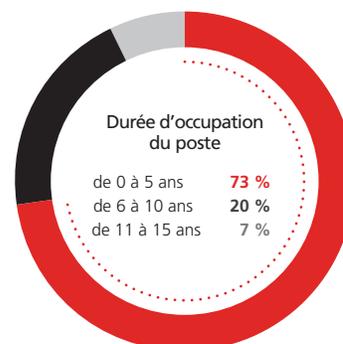
Chacun des administrateurs possède une riche expérience en leadership et en élaboration de stratégies. Leur diversité sur le plan des compétences, de l'expérience, de la représentation géographique et du genre constitue un atout essentiel pour le conseil qui bénéficie ainsi de perspectives uniques (vous trouverez des renseignements au sujet de la façon dont nous définissons généralement la diversité à la page 32).

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 4,8 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 39).



Treize de nos 15 candidats aux postes d'administrateur sont indépendants.

PROFILS DES ADMINISTRATEURS

Chaque candidat à un poste d'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 ou a la haute main. 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 2017. 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 2017, soit 83,28 \$, pour 2017 et du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2016, soit 72,08 \$, pour 2016. En 2017, les exigences concernant l'actionnariat ont été resserrées, passant de 600 000 \$ à cinq fois la tranche en titres de capitaux propres de la rémunération (725 000 \$ pour les administrateurs et 850 000 \$ pour le président du conseil), et les administrateurs ont cinq ans pour satisfaire à ces exigences. Les multiples indiqués dans les profils ci-après sont fondés sur les exigences concernant l'actionnariat en place pour l'année en question.

Les renseignements relatifs à la présence aux réunions reflètent le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2017 et le nombre de réunions auxquelles chaque candidat a assisté pendant qu'il siégeait au conseil ou à un comité.

Nous avons des exigences élevées envers les administrateurs. Se reporter à la page 21 pour obtenir des détails à ce sujet.



Thomas C. O'Neill

Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis 2008

Âge : 72 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2017 — a obtenu 99,7 % de votes **pour**

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

Indépendant

Compétences et expérience clés

Comptabilité et finances
Solutions numériques, technologies et sécurité de l'information,
Services financiers
Gouvernance
Gestion du risque

Expert financier désigné du comité d'audit

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 34 sur 34 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil (président)	9 sur 9 / 100 %	Audit Gouvernance Ressources humaines Évaluation des risques	6 sur 6 / 100 % 5 sur 5 / 100 % 7 sur 7 / 100 % 7 sur 7 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2017	11 300	47 981	59 281	3 995 858 \$	4 936 922 \$	5,8x
2016	11 300	40 619	51 919	2 927 818 \$	3 742 322 \$	6,2x
Variation	0	7 362	7 362	1 068 040 \$	1 194 600 \$	

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 2003 à aujourd'hui) (administrateur principal)	Gouvernance, formation du personnel, mises en candidature et rémunération (président)
Adecco, S.A. (de 2004 à 2017) (vice-président du conseil)	
BCE Inc. (de 2003 à 2016) (président du conseil depuis 2009)	
Nexen Inc. (de 2002 à 2013)	



Nora A. Aufreiter
Toronto (Ontario) Canada
Administratrice depuis 2014
Âge : 58 ans

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

A assisté à l'assemblée
annuelle de 2017 —
a obtenu 99,7 %
de votes **pour**

Nora Aufreiter est administratrice de sociétés et a été associée principale et chef au bureau torontois de McKinsey & Company, société internationale de consultation en gestion. Au cours de sa carrière de 27 ans chez McKinsey & Company, elle a travaillé partout au Canada, aux États-Unis et dans le monde, auprès de ses clients œuvrant notamment dans les secteurs des services à la clientèle, y compris les services à la clientèle de détail, des services aux consommateurs, des services financiers et de l'énergie et dans le secteur public. Elle a obtenu un baccalauréat en administration des affaires avec distinction de l'Ivey Business School de l'université Western et une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School.

Indépendante

Compétences et expérience clés

Solutions numériques, technologies et sécurité de l'information
Services financiers
Gouvernance
Ressources humaines et rémunération de la haute direction
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	9 sur 9 / 100 %	Gouvernance Ressources humaines	5 sur 5 / 100 % 7 sur 7 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires		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
	UADDA					
2017	1 000	6 331	7 331	527 246 \$	610 526 \$	0,84x
2016	1 000	4 302	5 302	310 088 \$	382 168 \$	0,64x
Variation	0	2 029	2 029	217 158 \$	228 358 \$	

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

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



Guillermo E. Babatz
Mexico, Mexique
Administrateur depuis 2014
Âge : 49 ans

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

A assisté à l'assemblée
annuelle de 2017 —
a obtenu 99,7 %
de votes **pour**

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.

Indépendant

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 : 22 sur 22 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Audit Ressources humaines Évaluation des risques	3 sur 3 / 100 % 3 sur 3 / 100 % 7 sur 7 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires		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
	UADDA					
2017	1 019	7 385	8 404	615 023 \$	699 885 \$	0,97x
2016	1 019	5 317	6 336	383 249 \$	456 699 \$	0,76x
Variation	0	2 068	2 068	231 774 \$	243 186 \$	

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

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

En date du 4 avril 2017, M. Babatz s'est joint au comité des ressources humaines et a cessé de siéger au comité d'audit.



Scott B. Bonham
Atherton (Californie) États-Unis.

Administrateur depuis janvier 2016

Âge : 56 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2017 — a obtenu 99,8 % de votes **pour**

Scott Bonham est administrateur de sociétés et cofondateur d'Intentional Capital, société de gestion immobilière à capital fermé. De plus, M. Bonham siège activement au conseil de C100, association qui met en contact des entrepreneurs et des sociétés avec son réseau de Silicon Valley. 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.

Indépendant

Compétences et expérience clés

Comptabilité et finances
Marchés financiers
Solutions numériques, technologies et sécurité de l'information
Gouvernance
Gestion du risque

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 20 sur 20 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Audit Gouvernance	6 sur 6 / 100 % 5 sur 5 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires		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
	UADDA					
2017	1 000	5 531	6 531	460 622 \$	543 902 \$	0,75x
2016	1 000	2 421	3 421	174 506 \$	246 586 \$	0,41x
Variation	0	3 110	3 110	286 116 \$	297 316 \$	

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

Les Compagnies Loblaws limitée (de 2016 à aujourd'hui)	Audit
Magna International Inc. (de 2012 à aujourd'hui)	Audit Surveillance du risque d'entreprise



Charles H. Dallara, Ph.D
Oak Hill (Virginie) États-Unis

Administrateur depuis 2013

Âge : 69 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2017 — a obtenu 99,7 % de votes **pour**

Charles Dallara est président du conseil des Amériques, associé et membre du conseil d'administration de Partners Group Holding AG, société de gestion d'actifs et de placements sur les marchés privés établie en Suisse. Il compte 41 ans d'expérience dans ce secteur d'activité. Avant de se joindre à Partners Group en 2013, il était directeur général et chef de la direction de l'Institute of International Finance 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.

Indépendant

Compétences et expérience clés

Responsabilité sociale d'entreprise
Services financiers
Gouvernance
Politique publique
Gestion du risque

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 21 sur 22 / 95 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Audit Évaluation des risques	5 sur 6 / 83 % 7 sur 7 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires		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
	UADDA					
2017	1 500	7 602	9 102	633 095 \$	758 015 \$	1,05x
2016	1 500	5 526	7 026	398 314 \$	506 434 \$	0,84x
Variation	0	2 076	2 076	234 781 \$	251 581 \$	

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 aujourd'hui)	Marchés
---	---------



Tiff Macklem, Ph.D.
Toronto (Ontario) Canada
Administrateur depuis 2015
Âge : 56 ans

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

A assisté à l'assemblée
annuelle de 2017 —
a obtenu 99,8 %
de votes **pour**

Tiff Macklem est doyen de la Rotman School of Management de l'université de Toronto. 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 aussi été le président du 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.

Indépendant

Compétences et expérience clés
Comptabilité et finances
Services financiers
Gouvernance
Politique publique
Gestion du risque

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 22 sur 22 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Audit Évaluation des risques (président)	6 sur 6 / 100 % 7 sur 7 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires		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
	UADDA					
2017	1 110	7 797	8 907	649 334 \$	741 775 \$	1,0x
2016	1 110	4 376	5 486	315 422 \$	395 431 \$	0,66x
Variation	0	3 421	3 421	333 912 \$	346 344 \$	

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

En date du 4 avril 2017, M. Macklem est devenu président du comité d'évaluation des risques.



Eduardo Pacheco
Bogota, Colombie
Administrateur depuis 2015
Âge : 65 ans

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

A assisté à l'assemblée
annuelle de 2017 —
a obtenu 98,2 %
de votes **pour**

Eduardo Pacheco est chef de la direction et administrateur de Mercantil Colpatria S.A., multinationale financière depuis 1997. Il est le président du conseil de Banco Colpatria Multibanca Colpatria S.A. et de Mineros S.A. et siège au conseil d'un certain nombre d'organismes sans but lucratif, notamment en tant que président du conseil supérieur de la Universidad de los Andes. M. Pacheco a obtenu un diplôme en économie de la Universidad de los Andes et une maîtrise en administration des affaires de l'université de New York.

Non indépendant

Compétences et expérience clés
Comptabilité et finances
Responsabilité sociale
d'entreprise
Services financiers
Gouvernance
Gestion du risque

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 16 sur 16 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Évaluation des risques	7 sur 7 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires		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
	UADDA					
2017	2 250	6 835	9 085	569 219 \$	756 599 \$	1,0x
2016	2 250	3 676	5 926	264 966 \$	427 146 \$	0,71x
Variation	0	3 159	3 159	304 253 \$	329 453 \$	

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

Mineros S.A. (de 1982 à aujourd'hui) (président du conseil)



Michael D. Penner

Westmount (Québec)
Canada

Administrateur depuis juin 2017

Âge : 48 ans

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

A été nommé au conseil
après l'assemblée
annuelle de 2017

Michael Penner est président du Conseil d'administration d'Hydro-Québec, la plus importante entreprise d'électricité au Canada et celle qui occupe le quatrième rang mondial parmi les producteurs d'hydroélectricité. Avant de vendre PEDS Chaussettes à l'entreprise Vêtements de sport Gildan Inc., en août 2016, il en était le président et chef de la direction. Actif au sein de la collectivité, M. Penner a agi à titre de président de la campagne annuelle de financement du Musée des beaux-arts de Montréal. Il a également siégé aux conseils d'administration des Grands Ballets Canadiens de Montréal, de la Selwyn House School, 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 l'université Hofstra de New York.

Indépendant

Compétences et expérience clés

Responsabilité sociale
d'entreprise
Gouvernance
Ressources humaines
et rémunération de la
haute direction
Politique publique
Clients de détail/
consommateurs

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 8 sur 8 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	4 sur 4 / 100 %	Audit Gouvernance	2 sur 2 / 100 % 2 sur 2 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires		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
	UADDA	UADDA				
2017	4 091	1 006	5 097	83 780 \$	424 478 \$	0,59x

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

En date du 27 juin 2017, M. Penner s'est joint au comité d'audit et au comité de gouvernance.



Brian J. Porter

Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis 2013

Âge : 59 ans

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

A assisté à l'assemblée
annuelle de 2017 —
a obtenu 99,8 %
de votes **pour**

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. M. Porter a été nommé président de la Banque Scotia en novembre 2012. Il en est 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. Il est également le président du conseil des fiduciaires du University Health Network (UHN).

Non indépendant

Compétences et expérience clés

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

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

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 8 sur 9 / 89 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	8 sur 9 / 89 %	—	—

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires		UAP	Nombre total d'actions ordinaires, d'UADD et d'UAP	Valeur des UADD	Valeur des actions ordinaires, des UADD et des UAP ¹⁾
	UADD	UADD				
2017	105 596	16 761	237 307	359 664	1 395 834 \$	29 952 818 \$
2016	97 327	16 130	202 713	316 170	1 162 650 \$	22 789 581 \$
Variation	8 269	631	34 594	43 494	233 184 \$	7 163 237 \$

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

Scotia Group Jamaica Limited (de 2010 à 2013)

Scotiabank Trinidad & Tobago Limited (de 2010 à 2013)

1) 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 l'intermédiaire de notre Programme d'actionariat des employés aux fins de cette exigence. Se reporter aux pages 56 et 79 pour obtenir des détails à ce sujet.



Una M. Power

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Administratrice depuis avril 2016

Âge : 53 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2017 — a obtenu 99,8 % de votes **pour**

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.

Indépendante

Compétences et expérience clés

- Comptabilité et finances
- Marchés financiers
- Solutions numériques, technologies et sécurité de l'information
- Ressources humaines et rémunération de la haute direction
- Gestion du risque
- Expert financier désigné du comité d'audit

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 22 sur 22 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Audit (présidente) Ressources humaines	6 sur 6 / 100 % 7 sur 7 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2017	2 500	4 794	7 294	399 244 \$	607 444 \$	0,84x
2016	2 500	1 700	4 200	122 536 \$	302 736 \$	0,50x
Variation	0	3 094	3 094	276 708 \$	304 708 \$	

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 Réserves
Kinross Gold Corporation (de 2013 à aujourd'hui)	Audit et gestion des risques Responsabilité d'entreprise et aspects techniques

En date du 24 octobre 2017, M^{me} Power est devenue présidente du comité d'audit.



Aaron W. Regent

Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis 2013

Âge : 52 ans

Non admissible au renouvellement de son mandat en avril 2028

A assisté à l'assemblée annuelle de 2017 — a obtenu 99,2 % de votes **pour**

Aaron Regent 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.

Indépendant

Compétences et expérience clés

- Comptabilité et finances
- Marchés financiers
- Responsabilité sociale d'entreprise
- Gouvernance
- Ressources humaines et rémunération de la haute direction

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 23 sur 23 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Ressources humaines (président) Évaluation des risques	7 sur 7 / 100 % 7 sur 7 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2017	19 377	16 801	36 178	1 399 187 \$	3 012 904 \$	4,2x
2016	6 870	12 774	19 644	920 750 \$	1 415 940 \$	2,4x
Variation	12 507	4 027	16 534	478 437 \$	1 596 964 \$	

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 2 janvier 2018, Agrium Inc. et Potash Corporation of Saskatchewan Inc. ont fusionné pour devenir Nutrien Ltd.



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

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Administratrice depuis 2008

Âge : 65 ans

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

N'a pas assisté à l'assemblée annuelle de 2017 — a obtenu 99,7 % de votes **pour**

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.

Indépendante

Compétences et expérience clés

Responsabilité sociale
d'entreprise
Solutions numériques, technologies et sécurité de l'information
Gouvernance
Ressources humaines et rémunération de la haute direction
Politique publique

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 19 sur 21 / 90 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	8 sur 9 / 89 %	Gouvernance Ressources humaines	5 sur 5 / 100 % 6 sur 7 / 86 %

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
2017	1 948	32 638	34 586	2 718 093 \$	2 880 322 \$	4,0x
2016	1 948	29 619	31 567	2 134 938 \$	2 275 349 \$	3,8x
Variation	0	3 019	3 019	583 155 \$	604 973 \$	

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
TransCanada Corporation (de 2016 à aujourd'hui)	Audit Gouvernance
Magna International Inc. (de 2014 à aujourd'hui)	Gouvernance, rémunération et mises en candidature



Susan L. Segal

New York (New York) États-Unis

Administratrice depuis 2011

Âge : 65 ans

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

A assisté à l'assemblée annuelle de 2017 — a obtenu 99,7 % de votes **pour**

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.

Indépendante

Compétences et expérience clés

Marchés financiers
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	9 sur 9 / 100 %	Gouvernance (présidente) Évaluation des risques	5 sur 5 / 100 % 7 sur 7 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2017	1 000	21 075	22 075	1 755 126 \$	1 838 406 \$	2,5x
2016	1 000	17 072	18 072	1 230 550 \$	1 302 630 \$	2,2x
Variation	0	4 003	4 003	524 576 \$	535 776 \$	

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

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



Barbara S. Thomas
 Belleair (Floride) États-Unis
 Administratrice depuis 2004
 Âge : 68 ans
 Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2020
 A assisté à l'assemblée annuelle de 2017 — a obtenu 99,5 % de votes **pour**

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

Indépendante

Compétences et expérience clés

Responsabilité sociale d'entreprise
 Services financiers
 Gouvernance
 Ressources humaines et rémunération de la haute direction
 Clients de détail/consommateurs

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Gouvernance Ressources humaines	5 sur 5 / 100 % 6 sur 7 / 86 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires		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
	UADDA					
2017	13 021	24 453	37 474	2 036 446 \$	3 120 835 \$	4,3x
2016	13 021	20 631	33 652	1 487 082 \$	2 425 636 \$	4,0x
Variation	0	3 822	3 822	549 364 \$	695 199 \$	

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

Avant le 2 septembre 2009, M^{me} Thomas siégeait au conseil d'administration de Spectrum Brands, Inc., qui s'est placée sous la protection de la loi sur la faillite en vertu du *Chapter 11* du *Bankruptcy Code* des États-Unis en février 2009.



L. Scott Thomson
 West Vancouver (Colombie-Britannique) Canada
 Administrateur depuis avril 2016
 Âge : 48 ans
 Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2028
 A assisté à l'assemblée de 2017 — a obtenu 99,1 % de votes **pour**

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.

Indépendant

Compétences et expérience clés

Comptabilité et finances
 Marchés financiers
 Solutions numériques, technologies et sécurité de l'information
 Services financiers
 Ressources humaines et rémunération de la haute direction

Expert financier désigné du comité d'audit

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 20 sur 20 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	9 sur 9 / 100 %	Audit Gouvernance	6 sur 6 / 100 % 5 sur 5 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires		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
	UADDA					
2017	2 670	4 781	7 451	398 162 \$	620 519 \$	0,86x
2016	2 670	1 700	4 370	122 536 \$	314 990 \$	0,52x
Variation	0	3 081	3 081	275 626 \$	305 529 \$	

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)	

Présence aux réunions

Le tableau ci-après indique le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2017 et l'assiduité globale à ces réunions des membres pertinents pour cette période. Ces données incluent la présence des administrateurs qui se sont retirés du conseil (se reporter ci-après).

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. 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	9	97 %
Comité d'audit	6	98 %
Comité de gouvernance	5	100 %
Comité des ressources humaines	7	93 %
Comité d'évaluation des risques	7	98 %
Nombre total de réunions	34	97 %

Le tableau ci-après indique le nombre de réunions du conseil et des comités auxquelles les administrateurs qui se sont retirés ont assisté au cours de l'exercice 2017. Ronald Brenneman et Paul Sobey se sont retirés du conseil le 4 avril 2017. William Fatt a démissionné du conseil le 8 novembre 2017 pour des raisons de santé.

	Réunions	Présence
Ronald Brenneman		
Conseil	2 sur 4	50 %
Comité des ressources humaines	2 sur 4	50 %
Comité d'évaluation des risques	2 sur 3	67 %
Paul Sobey		
Conseil	4 sur 4	100 %
Comité d'audit	3 sur 3	100 %
Comité d'évaluation des risques	3 sur 3	100 %
William R. Fatt		
Conseil	9 sur 9	100 %
Comité d'audit	6 sur 6	100 %
Comité des ressources humaines	4 sur 4	100 %
Comité d'évaluation des risques	4 sur 4	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.

Le comité de gouvernance procède à un examen approfondi de la rémunération des administrateurs, qu'il compare à celle d'un groupe de comparaison constitué des plus importantes institutions financières du Canada (Banque de Montréal, CIBC, Banque Royale du Canada, Banque TD, Financière Sun Life et Financière Manuvie) ainsi que de sociétés à grande capitalisation faisant partie de l'indice TSX 60 (notamment BCE, Canadian Tire, CN, Magna, Suncor et TransCanada). 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 2017. Les administrateurs et le président du conseil sont tenus de recevoir respectivement une tranche de 145 000 \$ et une tranche de 170 000 \$ de leur rémunération sous forme d'actions ordinaires ou d'UADDA. 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.

M. Porter n'est pas rémunéré pour ses services en qualité d'administrateur étant donné qu'il est rémunéré pour ses fonctions de président et chef de la direction.

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.

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 ressources humaines évaluation des risques	50 000 \$
Gouvernance	25 000 \$

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 \$
---	-----------

NOUVEAUTÉS POUR 2018

En reconnaissance des responsabilités accrues qui incombent au comité de gouvernance et afin de demeurer concurrentiel dans la course aux administrateurs talentueux, le conseil a approuvé une augmentation de 10 000 \$ de la rémunération versée au président du comité de gouvernance, la portant ainsi à 35 000 \$.

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. De l'information est régulièrement affichée tout au long de l'année pour informer les administrateurs des enjeux concernant la banque et de leurs responsabilités en tant qu'administrateurs.

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AUX ADMINISTRATEURS EN 2017

Le tableau ci-après indique la rémunération versée aux administrateurs pour l'exercice 2017. 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 (\$)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)	Tranche de la rémunération totale reçue à titre d'administrateur de la banque sous forme d'UADDA (%)
	Conseil (\$)	Président d'un comité (\$)	Président du conseil non-dirigeant (\$)	Frais de déplacement (\$)					
N. Aufreiter	225 000	–	–	–	–	225 000	–	225 000	64
G. Babatz ¹⁾	225 000	–	–	10 000	–	235 000	142 987	377 987	62
S. Bonham	225 000	–	–	10 000	–	235 000	–	235 000	100
R. Brenneman ²⁾	95 625	21 250	–	4 250	–	121 125	5 000	126 125	51
C. Dallara ³⁾	225 000	–	–	10 000	–	235 000	129 010	364 010	62
W. Fatt ⁴⁾	225 000	27 675	–	–	–	252 675	–	252 675	100
T. Macklem ⁵⁾	225 000	28 750	–	–	–	253 750	129 010	382 760	100
T. O'Neill	–	–	450 000	–	–	450 000	–	450 000	100
E. Pacheco ⁶⁾	225 000	–	–	10 000	–	235 000	1 335 243	1 570 243	100
M. Penner ⁷⁾	78 125	–	–	3 472	–	81 597	–	81 597	100
U. Power ⁸⁾	225 000	1 075	–	10 000	–	236 075	–	236 075	100
A. Regent	225 000	50 000	–	–	–	275 000	–	275 000	100
I. Samarasekera	225 000	–	–	10 000	–	235 000	–	235 000	62
S. Segal ⁹⁾	225 000	25 000	–	10 000	–	260 000	129 010	389 010	100
P. Sobey ¹⁰⁾	95 625	21 250	–	4 250	–	121 125	5 000	126 125	100
B. Thomas	225 000	–	–	10 000	–	235 000	–	235 000	100
S. Thomson	225 000	–	–	10 000	–	235 000	–	235 000	100
Total	3 194 375	175 000	450 000	101 972	–	3 921 347	1 875 260	5 796 607	

1) M. Babatz a gagné 2 125 000 pesos mexicains au cours de l'exercice 2017 à titre de président du conseil de Grupo Financiero Scotiabank Inverlat et de cinq de ses filiales (142 987 \$ CA d'après un taux de change de 0,06728821 le 31 octobre 2017).

2) M. Brenneman s'est retiré du conseil le 4 avril 2017. Un don de bienfaisance de 5 000 \$ a été offert en l'honneur du départ à la retraite de M. Brenneman. Ce dernier n'a tiré aucun avantage financier de ce don.

3) M. Dallara a gagné 100 000 \$ US au cours de l'exercice 2017 en tant qu'administrateur de Scotia Holdings (US) Inc. (129 010 \$ CA d'après un taux de change de 1,29010000 le 31 octobre 2017).

4) M. Fatt a été président du comité d'audit du 4 avril 2017 au 24 octobre 2017 et a touché une rémunération calculée au prorata. Il a démissionné du conseil le 8 novembre 2017.

5) M. Macklem a été nommé président du comité d'évaluation des risques le 4 avril 2017 et a touché une rémunération calculée au prorata. Il a gagné 100 000 \$ US au cours de l'exercice 2017 en tant qu'administrateur de Scotia Holdings (US) Inc. (129 010 \$ CA d'après un taux de change de 1,29010000 le 31 octobre 2017).

6) M. Pacheco a reçu 3 148 490 445 pesos colombiens au cours de l'exercice 2017 à titre de président du conseil de Banco Colpatria et pour les services qu'il a fournis à celle-ci et à deux de ses filiales aux termes de contrats de travail (1 335 243 \$ CA d'après un taux de change de 0,00042409 le 31 octobre 2017).

7) M. Penner a été nommé au conseil le 26 juin 2017 et a touché une rémunération calculée au prorata.

8) M^{me} Power a été nommée présidente du comité d'audit le 24 octobre 2017 et a touché une rémunération calculée au prorata.

9) M^{me} Segal a gagné 100 000 \$ US au cours de l'exercice 2017 en tant qu'administratrice de Scotia Holdings (US) Inc. (129 010 \$ CA d'après un taux de change de 1,29010000 le 31 octobre 2017).

10) M. Sobey s'est retiré du conseil le 4 avril 2017. Un don de bienfaisance de 5 000 \$ a été offert en l'honneur du départ à la retraite de M. Sobey. Ce dernier n'a tiré aucun avantage financier de ce don.

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.

Les administrateurs doivent détenir des actions ordinaires et/ou des UADDA d'une valeur de 725 000 \$, ce qui représente cinq fois la tranche de leur rémunération à ce titre qu'ils doivent recevoir sous forme de titres de capitaux propres. Le président du conseil est tenu de détenir des titres de capitaux propres d'une valeur de 850 000 \$, soit cinq fois la tranche de sa rémunération annuelle qu'il doit recevoir sous forme de titres de capitaux propres. Les administrateurs ont cinq ans pour satisfaire à cette exigence et doivent maintenir leur participation pendant toute la période durant laquelle ils siègent au conseil. On s'attend également à ce que tous les administrateurs acquièrent la propriété d'au moins 1 000 actions ordinaires, ce dont il peut être tenu compte aux fins du respect de l'exigence précitée, et à ce qu'ils satisfassent à cette exigence au cours de la période de six mois qui suit la date de leur nomination à titre d'administrateur (sauf dans des circonstances uniques ou exceptionnelles).

Les administrateurs doivent recevoir une tranche de 145 000 \$ de leur rémunération sous forme d'actions ordinaires de la banque (en participant au régime d'achat d'actions des administrateurs) ou d'UADDA chaque année, et ce, même après avoir respecté les exigences concernant l'actionnariat. Le président du conseil doit recevoir une tranche de 170 000 \$ de sa rémunération sous forme de titres de capitaux propres chaque année, qu'il ait satisfait ou non aux exigences concernant l'actionnariat. Ils peuvent recevoir le reste de leur rémunération sous forme d'espèces, d'actions ordinaires ou d'UADDA. Aucun des administrateurs ne participe actuellement au régime d'achat d'actions des administrateurs.

Les administrateurs ne participent pas aux régimes de retraite de la banque ni à aucun autre de ses régimes 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.

Les administrateurs ont cinq ans pour satisfaire aux exigences concernant l'actionnariat et ont satisfait à ces exigences ou sont en voie d'y satisfaire. Tous les administrateurs détiennent au moins 1 000 actions ordinaires de la banque.

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.

Proposition d'actionnaire

La proposition suivante et la déclaration à l'appui de celle-ci ont été soumises par Harrington Investments, Inc., 1001 2nd Street, Suite 325, Napa, Californie 94559.

Le conseil vous recommande de voter *contre* cette proposition pour les raisons indiquées après celle-ci. À moins de directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 1

Banque de Nouvelle-Écosse – Politique en matière de droits de la personne et des peuples autochtones

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; le 13 septembre 2017 marque le 10^e anniversaire de l'adoption de cette déclaration par les Nations Unies;

Attendu que, selon un article publié par Food and Water Watch, notre Banque/Banque de Nouvelle-Écosse/Banque Scotia (BNS) a participé au financement de sociétés qui ont financé et construit le projet Dakota Access Pipeline, lequel a soulevé des préoccupations en matière de violation des droits de la personne et des peuples autochtones;

Attendu que notre Banque a nié avoir participé financièrement à un tel projet, et ce, même après que le chercheur principal consulté pour l'article original a fourni des documents de la Securities and Exchange Commission (SEC) comme preuves officielles que notre Banque a conclu des ententes de prêt avec Energy Transfer Partners et des banques affiliées afin de fournir du financement supplémentaire à cette société;

Attendu que notre Banque a établi une distinction entre le financement « de projets » et le financement aux entreprises pour satisfaire aux 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 notre Banque a déclaré posséder 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 contient 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 les prêts consentis par la Banque constituent du financement de projets ou du financement aux entreprises, il est fallacieux d'établir une distinction entre des prêts qui dans tous les cas constituent une menace pour les droits de la personne et des peuples autochtones;

Attendu qu'il ne fait aucun doute que notre Banque participe au financement d'un autre projet de pipeline, soit le projet d'agrandissement du pipeline Trans Mountain, et qu'il s'agit d'un *financement de projet*, qui suscite les mêmes controverses et soulève les mêmes questions de violation des droits de la personne et des peuples autochtones;

IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT : Les actionnaires demandent à La Banque de Nouvelle-Écosse de modifier ses politiques en matière de droits de la personne pour s'assurer que le financement d'entreprises tient compte de toutes les politiques et pratiques des bénéficiaires du financement et de leurs incidences potentielles sur les droits de la personne et des peuples autochtones, notamment le droit pour les communautés autochtones touchées par l'ensemble du financement consenti par la Banque Scotia de donner un consentement libre, préalable et informé.

La position de la banque

À la Banque Scotia, les droits de la personne jouent un rôle fondamental dans la façon dont nous faisons des affaires et constituent une part essentielle de nos valeurs fondamentales dans l'ensemble de nos activités commerciales et de notre exploitation.

Comme preuve de son engagement, en 2015, la Banque Scotia a entrepris, en partenariat avec Business for Social Responsibility (BSR) et en consultation avec le Danish Institute for Human Rights, un processus d'évaluation de l'incidence sur les droits de la personne et des risques pour ceux-ci dans l'ensemble de son entreprise. Après cette évaluation, la Banque Scotia a mis sur pied un comité de direction interfonctionnel responsable des droits de la personne, a adopté une Déclaration des droits de la personne mondiale¹⁾ et a commencé à mettre en œuvre notre stratégie en matière de droits de la personne.

¹⁾ www.scotiabank.com/ca/common/pdf/about_scotia/Scotiabank_Human_Rights_Statement_French_final_signed.pdf

Depuis qu'elle a procédé à cette évaluation, la Banque Scotia a fait de l'intégration complète des droits de la personne dans nos pratiques en matière de prêt à l'échelle mondiale une mesure de responsabilité sociale d'entreprise stratégique. La banque dispose de politiques et de codes rigoureux qui régissent ses opérations commerciales, y compris les prêts, et qui sont fondées sur des instruments internationaux comme la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1988 et les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies. Les prêts aux sociétés et prêts commerciaux sont assujettis à des exigences en matière de vérification diligente, notamment l'obligation de vérifier les incidences négatives potentielles sur les collectivités autochtones ainsi que l'existence de politiques ou mesures pour atténuer ces incidences.

En plus d'avoir mis en place des politiques et procédures, la Banque Scotia est un fier signataire des Principes de l'Équateur, cadre de gestion du risque dans le secteur financier qui permet de déterminer, d'évaluer, de gérer et de communiquer les risques environnementaux et sociaux. En plus d'appliquer ses propres procédures rigoureuses en matière de vérification diligente, la Banque Scotia utilise les Principes de l'Équateur pour déterminer si un projet satisfait à ses attentes en matière de droits de la personne. En tant que signataire des Principes de l'Équateur, lorsqu'elle réalise des projets pouvant avoir une incidence défavorable sur des collectivités, notamment des collectivités autochtones, la Banque Scotia doit obtenir le consentement libre, préalable et informé (FPIC pour *free, prior and informed consent*) de ces collectivités.²⁾ À l'heure actuelle, il n'existe aucune définition universellement acceptée du FPIC et des discussions sont actuellement en cours afin de rédiger une définition universelle du FPIC pour les Principes de l'Équateur. La Banque Scotia s'engage à continuer d'adhérer aux Principes de l'Équateur, y compris tenir compte de toute définition du FPIC qui serait adoptée généralement ou universellement.

La Banque Scotia a également démarré avec BSR un projet pilote comportant un processus structuré aux fins d'examen des exigences en matière de vérification diligente actuelles de la banque. La banque a confiance en ses politiques en matière de droits de la personne et en son processus d'évaluation continu de son analyse des droits de la personne dans le cadre de financements. Nous nous engageons à adhérer à des politiques qui reflètent les pratiques exemplaires à l'égard des droits de la personne et à appliquer ces politiques à nos activités mondiales d'une manière qui nous permet à la fois de générer de la valeur pour nos actionnaires et de fournir des services financiers d'une manière responsable.

Les droits de la personne sont une priorité essentielle pour la Banque Scotia, notamment leur pleine intégration dans nos politiques de prêt dans le cadre de notre engagement en matière de responsabilité sociale d'entreprise. La banque a confiance en la portée et en la formulation actuelles de sa stratégie en matière de droits de la personne, et est d'avis que cette proposition, telle que formulée, n'est pas nécessaire. Pour ces raisons, le conseil recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

Discussion au sujet des propositions retirées

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, a soumis les quatre propositions suivantes. Après avoir discuté avec la banque, le MÉDAC a accepté de retirer ces propositions, mais il a demandé que les propositions et les déclarations à leur appui ainsi que les réponses de la banque soient incluses dans la circulaire sans faire l'objet d'un vote.

Proposition d'actionnaire : **Démocratisation de l'accès aux postes de deux administrateurs**

Il est proposé que le conseil d'administration adopte un règlement ouvrant la voie, pour deux postes d'administrateurs, à une mise en candidature issue du public, lesquels devront être élus par les actionnaires, chacun pour un mandat d'un an ou jusqu'à ce qu'un successeur soit élu ou nommé.

Argumentaire

Un tel processus de mise en candidature vise à élargir les sources de mise en candidature de nouveaux administrateurs tout en identifiant de nouveaux talents qui n'auraient pu être considérés en utilisant les sources traditionnelles : références de la direction ou d'un administrateur, sélection par un cabinet de recherche de cadres ou d'administrateurs, références par un actionnaire influent détenant plus de 5 % des actions de la Banque.

Pour se porter candidats, les personnes devraient répondre aux exigences suivantes :

- Être engagé dans le milieu socio-économique;
- Être appuyé par au moins trois groupes représentant des parties prenantes de la Banque;
- Être administrateur d'un organisme à but lucratif ou non lucratif;
- Répondre aux exigences de compétences et d'expériences recherchées par la Banque pour ses administrateurs;
- Être préférablement certifié par un institut ou un collège dédié à la formation d'administrateurs de sociétés. Notons que depuis maintenant plus de dix ans, plusieurs milliers de personnes ont suivi une formation spécifique pour siéger à des conseils d'administration, et ce partout au Canada.

²⁾ Terme défini dans les Principes de l'Équateur.

Les candidats intéressés pourraient exprimer leur intérêt à la suite d'un processus d'appel public à candidatures par voie de presse et d'affichage électronique sur le site de la Banque. La conformité des candidatures face aux exigences énoncées devrait être appréciée par le comité de mise en candidatures de la Banque. Les candidatures retenues seraient incluses dans la circulaire de la direction en précisant qu'elles proviennent de l'appel public à candidatures. Les deux personnes ayant obtenu le plus grand nombre de votes lors du scrutin seraient élues. Ces dernières seraient éligibles à une réélection chaque année jusqu'à concurrence d'un terme cumulatif maximum de douze ans.

Soulignons que nous sommes bien au fait que des candidats autres que ceux repérés par la direction ou des membres du conseil d'administration peuvent soumettre leurs candidatures. En posant l'hypothèse que certains puissent transmettre leurs candidatures, il nous a été difficile d'identifier quelques profils d'administrateurs qui sortent des sentiers traditionnels de mise en nomination et qui apporteraient une valeur ajoutée différente. Nous nous permettons ici de suggérer que le rapport annuel des activités du comité de mise en nomination de la Banque pourrait être enrichi des efforts faits pour diversifier leurs sources de candidatures en vue d'identifier les meilleurs talents pour siéger au conseil d'administration.

Cette proposition vise donc à développer une nouvelle source de nomination et à assurer à des candidats proposant des perspectives à la prise de décision différentes qu'ils pourront se joindre au conseil en leur réservant deux sièges, pourvu que les critères de sélection soient satisfaits.

Un tel processus est utilisé actuellement par le Fonds de solidarité FTQ et permet d'atteindre les objectifs poursuivis par cette proposition.

La position de la banque

La banque encourage les parties prenantes à s'engager et à formuler des commentaires sur les pratiques en matière de gouvernance. Les actionnaires peuvent écrire à notre président du conseil indépendant ou aux administrateurs à tout moment, notamment pour leur faire part de leur point de vue sur les administrateurs et les candidats potentiels. Les coordonnées de ces personnes figurent sur la couverture arrière de la présente circulaire. Le conseil estime que son processus d'examen actuel des candidats aux postes d'administrateur sert les intérêts des actionnaires et permet d'assurer la mise en candidature de personnes qualifiées pour siéger au conseil.

Les candidats sont choisis à l'aide d'un processus de mise en candidature et de sélection rigoureux qui est décrit en détail à la page 31. Les candidats aux postes d'administrateur retenus possèdent les compétences, la formation, l'expérience et l'expertise nécessaires pour pouvoir surveiller les activités mondiales complexes de la Banque Scotia. Notre comité de gouvernance indépendant examine périodiquement la composition du conseil et les candidats aux postes d'administrateur qui lui sont proposés ou qui figurent sur sa liste permanente de candidats potentiels. Le comité de gouvernance peut retenir au besoin les services d'entreprises indépendantes spécialisées dans la recherche de cadres. La Banque a également une politique d'accès aux procurations, comme il est indiqué à la page 31. Si d'autres parties prenantes suggèrent des candidats potentiels au comité de gouvernance, ces candidats sont examinés en fonction des mêmes critères que les candidats recommandés par une société spécialisée dans la recherche de cadres, le conseil ou une autre source. Le conseil recommande chaque année un groupe de candidats aux postes d'administrateur qui ont été sélectionnés parce qu'ils possèdent les compétences et aptitudes collectives que le conseil juge nécessaires pour la surveillance de la Banque Scotia. Les actionnaires votent à l'égard de chacun de ces candidats chaque année. Le candidat qui ne reçoit pas la majorité des voix doit remettre sa démission.

Le processus existant que nous appliquons pour trouver, mettre en candidature et élire des administrateurs est rigoureux. Les actionnaires ont confié à notre comité de gouvernance indépendant la responsabilité de trouver des candidats appropriés à l'égard desquels ils voteront chaque année. Depuis 2005, soit l'année où nous avons commencé à publier les résultats de vote, les actionnaires ont voté invariablement à plus de 90 % en faveur de chacun de nos candidats aux postes d'administrateur.

Proposition d'actionnaire : **Engagement vers la décarbonisation**

Il est proposé que la Banque publie annuellement un bref rapport permettant à ses actionnaires d'évaluer son exposition au risque climatique ainsi que sa contribution à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Les recommandations du TCFD devraient guider cette divulgation.

Argumentaire

Lors d'une conférence d'un des principaux responsables de la Banque du Canada à Montréal, le sous-gouverneur Timothy Lane affirmait que les changements climatiques bouleverseront l'économie canadienne. Selon ce dernier, « l'adaptation à une économie à faibles émissions de carbone supposera sans doute davantage de changements structurels profonds pour le Canada que pour beaucoup d'autres pays. Le Canada est un grand producteur de combustibles fossiles et son secteur manufacturier – comme les industries de l'automobile et de l'aéronautique – y est lié de près. »

Nous croyons que la Banque, comme les autres banques canadiennes, ont un rôle important à jouer dans cet effort de décarbonisation.

S'inspirant du groupe de travail TCFD portant sur les divulgations en matière de changement climatique (« *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* »), nous proposons que la Banque divulgue annuellement :

- ses engagements à court, moyen et long terme en cette matière assortis des résultats atteints;
- sa réflexion sur les différents scénarios considérés pour évaluer les impacts des changements climatiques sur ses opérations et les mesures prises pour les mitiger.

Les enjeux climatiques et environnementaux sont de plus en plus au cœur de la nouvelle gouvernance de nos organisations. Cette divulgation devrait de plus traiter des moyens mis en place par le conseil d'administration pour intégrer les facteurs environnementaux et sociaux dans sa gouvernance.

La position de la banque

La Banque Scotia est consciente que les changements climatiques comportent de grands risques pour l'économie mondiale et pour la société en général et elle appuie les recommandations du TCFD. Comme les changements climatiques et les questions d'ordre environnemental font partie de nos priorités, nous nous efforçons de faire preuve de transparence envers nos parties prenantes lorsque nous leur communiquons nos activités et nos progrès. La Banque Scotia a une présence mondiale. Par conséquent, elle a pu constater directement les effets dévastateurs des désastres naturels comme les incendies, les inondations, les tremblements de terre et les ouragans dans les collectivités où elle vit et travaille. Le succès de notre exploitation et de nos activités à long terme passe par une évaluation et une gestion appropriée des changements climatiques et des risques environnementaux.

Notre comité de gouvernance et notre comité d'évaluation des risques jouent des rôles clés dans l'orientation des mesures que nous prenons en matière de responsabilité sociale d'entreprise en surveillant les politiques, les déclarations et les stratégies liées aux incidences économiques, environnementales et sociales de la banque. Le comité de gouvernance examine la stratégie et l'information de la banque en matière de responsabilité sociale d'entreprise, évalue notre performance environnementale et sociale et compare notre performance à celle de nos groupes de comparaison dans le secteur. Le comité d'évaluation des risques fait des recommandations au conseil sur les risques clés et des politiques connexes (comme notre politique en matière d'environnement et notre tolérance au risque de crédit) et examine la façon dont la banque gère les risques clés.

Les changements climatiques et le financement responsable sont des piliers importants de notre stratégie en matière de responsabilité sociale d'entreprise.

Voici les faits saillants de nos travaux dans le domaine des changements climatiques :

Réduction des émissions : En 2015, nous nous sommes fixé des objectifs officiels de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) comme preuve tangible de notre engagement à réaliser des progrès. Nos employés ont pris cette démarche à cœur et ont presque doublé notre cible de réduction canadienne de 15 %. Nous avons réduit nos émissions de 28,68 % entre 2016 et 2012, soit notre année de référence. Forts de ce succès, nous avons élargi notre cible de réduction des émissions de GES pour en faire une cible mondiale et nous nous sommes fixé un nouvel objectif mondial de réduction de nos émissions de 10 % d'ici 2021.

Financement renouvelable : Les Services bancaires et marchés mondiaux ont une équipe responsable du financement des énergies renouvelables. En 2016, le montant de ce financement s'élevait à plus de 5 milliards de dollars à l'échelle mondiale. Les opérations ont porté notamment sur des éoliennes, des installations hydroélectriques au fil de l'eau et des projets de production d'énergie solaire.

Mesures de développement durable :

- En juillet 2016, la Banque Scotia est devenue signataire de la Carbon Pricing Leadership Coalition (CPLC), qui est une initiative de la Banque mondiale faisant la promotion de la tarification du carbone. En 2017, nous avons fait figure de chef de file en fixant la tarification interne du carbone qui sera appliquée à nos activités durant l'exercice 2018. La taxe interne sera cumulée dans un fonds et réinvestie dans nos projets de réduction du carbone et d'efficacité énergétique.
- Nous sommes signataires et membres du Carbon Disclosure Project (CDP), qui fournit de l'information aux investisseurs sur la gestion des émissions de gaz à effet de serre et des changements climatiques. Le CDP modifie ses obligations d'information en fonction des recommandations du TCFD.

La banque améliore continuellement l'information qu'elle communique à propos de ses mesures environnementales, climatiques et sociales, et est fière de ses engagements et des travaux effectués pour contribuer à une économie à faibles émissions de carbone. La banque décrit en détail la façon dont elle soutient l'environnement, ses clients, ses employés et les collectivités dans lesquelles elle vit et travaille dans sa Déclaration sur la responsabilité sociale (affichée à <http://www.banquescotia.com/rse>). À l'heure actuelle, l'information que la Banque Scotia publie est conforme aux lignes directrices G4 de l'Index de la Global Reporting Initiative (GRI), qui est un cadre normalisé reconnu à l'échelle internationale pour la déclaration du rendement économique, environnemental et social. Au début de 2017, la Banque Scotia a dirigé des travaux, effectués en collaboration avec d'autres banques canadiennes,

visant à répondre aux recommandations préliminaires formulées par le TCFD pour le secteur financier canadien. La Banque Scotia appuie publiquement les recommandations du TCFD et travaille actuellement à les mettre en œuvre. Des dernières modifications d'uniformisation sont actuellement apportées à ces recommandations.

Proposition d'actionnaire : **Certification de saines pratiques commerciales en matière de vente de produits et services financiers**

Il est proposé que le conseil d'administration requiert de ses hauts dirigeants une déclaration écrite sur le respect de principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté dans ses relations avec la clientèle, laquelle déclaration serait assortie de mesures disciplinaires dans le cas d'une fausse déclaration.

Argumentaire

Au cours de l'année 2017, près de 1000 courriels des employés de la banque Royale, de la banque de Montréal, de la banque canadienne impériale de commerce, de la banque Toronto-Dominion et de la banque de Nouvelle-Écosse de partout au Canada ont fait part à Radio-Canada des pressions qu'ils subissent pour atteindre des cibles de vente et de la supervision excessive dont ils font l'objet. Ceci conduisait l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) à lancer un processus d'examen des pratiques commerciales des institutions financières. Le Comité permanent des finances de la Chambre des communes a également tenu des audiences sur le sujet en juin dernier.

Outre d'entacher la réputation de nos banques, ces révélations ont un effet sur la valeur de nos actions comme ce fut le cas pour la Banque TD dont l'action a perdu plus de 5,5 % au moment de la divulgation de cette situation.

Les actionnaires des banques et leurs parties prenantes s'attendent qu'elles respectent des principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté dans leurs relations avec la clientèle et qu'elles prennent toutes les mesures nécessaires pour la maîtrise des risques de non-conformité à de tels principes.

S'inspirant de la certification que doivent signer les hauts dirigeants quant à la fiabilité des informations financières, cette déclaration aurait pour objectif de rassurer les actionnaires et les clients de la Banque que la haute direction a mis en place des politiques de vente de produits et de services respectant des principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté, que des contrôles permettent de donner une assurance raisonnable de leur respect et que des mesures disciplinaires sont prévues afin de faire face à des comportements inacceptables en regard des principes énoncés.

Des déclarations fausses et trompeuses par les dirigeants signataires de la Déclaration devraient faire également l'objet de sanctions.

La position de la banque

La Banque Scotia adhère aux normes les plus élevées en matière de comportement éthique. Depuis 185 ans, la Banque Scotia et ses employés desservent des collectivités du monde entier. Nous sommes extrêmement fiers des Banquiers Scotia, des services qu'ils fournissent et de leur détermination à mettre nos clients au centre de toutes nos activités au Canada et à l'échelle mondiale. Les Banquiers Scotia incarnent les valeurs de notre organisation. Ils travaillent fort pour nos clients et le font avec intégrité. Nous surveillons et améliorons constamment nos pratiques de vente pour nous assurer que nos employés qui placent les besoins de nos clients au centre de leurs priorités se sentent soutenus.

En tant qu'institution financière mondiale, nos activités sont hautement réglementées, notamment par notre autorité de réglementation principale, le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), et l'ACFC. Comme l'a indiqué le MÉDAC, la CBC a largement couvert ces questions en 2017. L'ACFC et le BSIF ont effectué un examen du secteur et le Comité permanent des finances de la Chambre des communes a également tenu des audiences à ce sujet, auxquelles la banque a participé. Nos autorités de réglementation, actionnaires et clients s'attendent à ce que nous adhérons aux normes les plus élevées en matière de comportement éthique. Notre Code d'éthique décrit les normes qui sont respectées à la Banque Scotia. Il requiert le respect des lois et des règlements qui s'appliquent à la Banque Scotia. Tous les Banquiers Scotia sont tenus de suivre nos politiques internes de façon à ce que nous nous conformions à l'ensemble des lois applicables. Ainsi, les Banquiers Scotia, y compris les dirigeants, salariés et administrateurs, doivent confirmer une fois par année qu'ils se conforment au Code et ont signalé toute violation réelle, soupçonnée ou potentielle. Les manquements sont pris au sérieux et peuvent entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Chaque année, le président et chef de la direction fait rapport au conseil sur la conformité des Banquiers Scotia avec le Code, les dérogations importantes à celui-ci ainsi que les mesures correctives prises à leur égard. Le comité d'audit s'assure également que nous respectons les procédures mises en place aux fins de communication de l'information aux clients et de traitement des plaintes formulées par les clients.

Nos processus et procédures, y compris les exigences de notre Code d'éthique, sont rigoureux et conçus pour protéger nos clients. Nos politiques concernant la vente de produits et de services sont fondées sur les principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté, et nous disposons de mesures de contrôle solides pour assurer la conformité avec ces principes et avons notamment prévu des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Nous considérons qu'il est important que notre plus haut dirigeant fasse rapport sur la conformité de la Banque Scotia avec notre Code d'éthique et nous mettons donc en place chaque année un

processus rigoureux en vue d'appliquer nous-mêmes cette reddition de comptes. Bien que nous puissions faire des erreurs, nous nous engagerons toujours à travailler avec nos employés et nos clients pour faire les choses de la bonne façon et améliorer nos processus au besoin.

Proposition d'actionnaire : **Divulgence du ratio d'équité**

Il est proposé que la Banque divulgue le 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 d'équité ou l'écart entre la rémunération totale du PDG et la rémunération médiane d'un employé, ce que nous appelons ratio d'équité. Nos demandes et la perspective que la divulgation de cette information puisse devenir obligatoire aux États-Unis conduisaient les six principales banques canadiennes à demander à Meridian, conseiller en rémunération, d'examiner leurs pratiques de fixation de la rémunération qui s'appuient notamment sur des comparaisons de rémunérations entre pairs de diverses entreprises. Bien que la conclusion de cette étude favorisait le maintien du recours à cette méthode, Meridian soulignait que l'utilisation du ratio d'équité permettrait de porter un jugement encore plus éclairé sur le caractère approprié de la rémunération des hauts dirigeants.

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. 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, l'information sur le ratio d'équité permettrait aux actionnaires 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 équipe de direction est socialement acceptable et n'aura pas d'effets négatifs sur sa réputation.

La position de la banque

Notre stratégie en matière de ressources humaines est fondée sur la conviction que pour créer un avenir meilleur pour nos clients, nous avons besoin de notre équipe constituée de plus de 88 000 employés talentueux répartis dans le monde entier. À la Banque Scotia, nous portons une attention particulière à la rémunération de nos employés dans les marchés où nous sommes en concurrence avec d'autres entreprises pour le recrutement d'employés talentueux afin de favoriser une solide culture d'entreprise et de maintenir un engagement élevé chez nos employés. Par conséquent, les employés savent qu'ils touchent une rémunération équitable et concurrentielle compte tenu de leurs compétences et des tâches qu'ils accomplissent quotidiennement.

Notre conseil a mis en place un processus de prise de décisions en matière de rémunération rigoureux auquel participent la direction, les comités des ressources humaines et d'évaluation des risques et des conseillers indépendants. La structure de notre régime de rémunération et les décisions prises pour l'ensemble de nos employés à l'échelle mondiale, y compris le président et chef de la direction, sont fondées sur les pratiques exemplaires sur le marché, la contribution des employés au succès de la banque et la performance générale de la banque. Notre régime d'intéressement annuel (RIA) est un régime mondial destiné à l'ensemble de la banque auquel tous les employés admissibles, y compris notre président et chef de la direction, participent. Nos programmes de rémunération tiennent compte du niveau de responsabilité et de la performance de chaque employé. Les actionnaires, y compris nos employés qui participent au programme d'actionnariat des employés de la banque, trouveront des renseignements supplémentaires au sujet des politiques et programmes de rémunération de la banque ainsi que du calcul du score de performance opérationnelle utilisé pour financer le RIA aux pages 69 et suivantes.

Les décisions en matière de rémunération à l'égard de notre président et chef de la direction sont prises uniquement après un examen général de la performance de la Banque Scotia ainsi que de notre président et chef de la direction et l'analyse d'un certain nombre de facteurs supplémentaires, dont un étalonnage horizontal (groupes de comparaison) et des analyses de la rémunération verticale.

Comme il est indiqué à la page 67, cette analyse comporte l'examen d'un ratio d'équité qui compare la rémunération de notre président et chef de la direction au revenu familial canadien médian. En plus d'être une donnée publique publiée par Statistique Canada, le revenu canadien médian permet d'effectuer des comparaisons plus significatives d'une année à l'autre et par rapport à nos groupes de comparaison. Les ratios d'équité calculés en fonction du revenu médian des employés sont moins significatifs puisque le revenu médian des employés varie selon le pays où nous exerçons nos activités, en partie en raison des types de produits et services que nous offrons dans ces territoires, et en fonction des fluctuations du change.

Chaque année, nous publions le nombre d'employés dans notre rapport annuel ainsi que le nombre d'employés à temps plein et à temps partiel dans notre Déclaration sur la responsabilité sociale. Le MÉDAC ayant accepté de retirer cette proposition, la banque s'est engagée à publier le nombre d'employés équivalents temps plein dans son rapport annuel à compter de 2018.

Nous estimons qu'une saine gouvernance est l'un des fondements essentiels d'une performance élevée et qu'elle est fondamentale à notre succès : 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 nos actionnaires.

La présente section explique le fonctionnement de la gouvernance à la Banque Scotia et décrit notre conseil et ses priorités ainsi que nos attentes envers nos administrateurs.

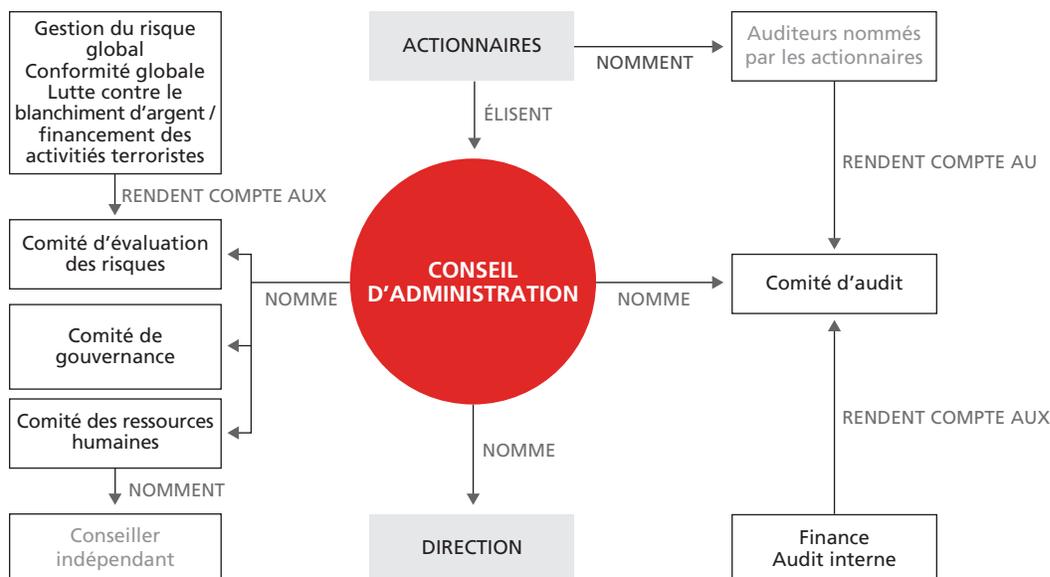
Des fondations solides établies sur l'ouverture, l'intégrité et la reddition de comptes sont essentielles pour maintenir des relations solides et durables avec nos diverses parties prenantes, soit les actionnaires, les clients, les employés et la collectivité en général.

TABLE DES MATIÈRES

À propos du conseil	30
Nos attentes envers nos administrateurs	38
Formation et évaluation des administrateurs	41
Rémunération des administrateurs	19
Actionnariat des administrateurs	21
Rapports des comités	45

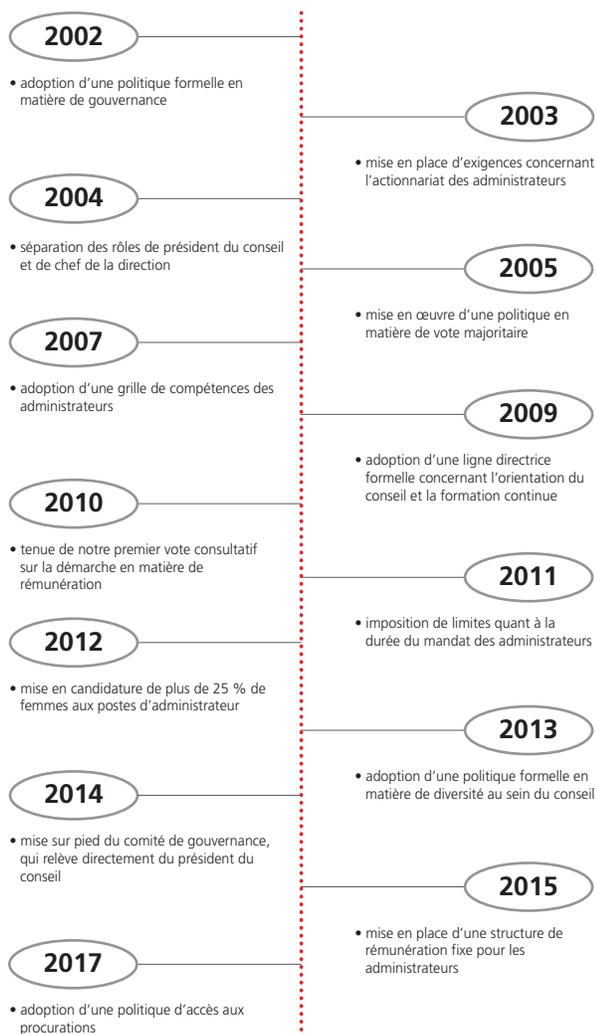
UNE STRUCTURE DE GOUVERNANCE EFFICACE

La surveillance et la reddition de comptes 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 indique les liens hiérarchiques qui existent entre les actionnaires, le conseil et ses quatre comités, ainsi que la direction. Le conseil approuve les mandats formels du conseil, de chaque comité et des 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 nos politiques en matière de gouvernance et s'assure qu'elles sont conformes à la réglementation en constante évolution et aux nouvelles pratiques exemplaires. Le conseil approuve chaque année nos politiques en matière de gouvernance, y compris les modifications visant à améliorer nos processus et standards. Nous avons notamment franchi les jalons clés suivants :



NOS ACTIVITÉS SONT HAUTEMENT RÉGLEMENTÉES

Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance sont réglementées par le Bureau du surintendant des institutions financières (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 les exigences qui s'appliquent à nous ou allons au-delà de celles-ci.

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 ou dépassons les exigences prévues par ces règles à tous égards importants, sauf comme il est indiqué en résumé dans la section « Gouvernance » de notre site Web.

✓ CE QUE NOUS FAISONS

- ▶ Treize des 15 candidats aux postes d'administrateur sont indépendants
- ▶ Le comité des ressources humaines, le comité de gouvernance et le comité d'audit sont totalement indépendants
- ▶ Nous avons mis en place le vote individuel (plutôt que le vote pour un groupe d'administrateurs)
- ▶ Les comités du conseil sont pleinement autorisés à retenir les services de conseillers externes indépendants
- ▶ Nous avons des exigences en matière de compétences supplémentaires pour les administrateurs qui souhaitent siéger à notre comité d'audit, à notre comité des ressources humaines et à notre comité d'évaluation des risques
- ▶ Le conseil et ses comités surveillent l'indépendance des fonctions de finance, de gestion du risque, de conformité, de lutte contre le blanchiment d'argent et d'audit
- ▶ Le comité des ressources humaines et le comité d'évaluation des risques se réunissent pour discuter du risque de rémunération
- ▶ Nous évaluons le conseil dans le cadre d'un processus d'évaluation du conseil annuel formel
- ▶ Nous maintenons le dialogue avec les actionnaires tout au long de l'exercice.
- ▶ Nous avons des exigences concernant la présence des administrateurs aux réunions.
- ▶ Le quorum pour les réunions des administrateurs est constitué de la majorité des membres du conseil ou des membres d'un comité
- ▶ Les administrateurs maintiennent des liens avec les membres des conseils de nos filiales internationales

X CE QUE NOUS NE FAISONS PAS

- ▶ Nous n'échelonnons pas l'échéance des mandats des membres du conseil – tous nos administrateurs sont élus chaque année
- ▶ Les administrateurs dirigeants ne siègent pas aux comités du conseil
- ▶ Le président du conseil n'a pas de voix prépondérante en cas d'égalité des voix
- ▶ Nos administrateurs ne siègent pas à un trop grand nombre de conseils (nous imposons des limites quant au nombre de sociétés ouvertes au conseil desquelles les administrateurs peuvent siéger et il est également tenu compte des postes occupés auprès du conseil de sociétés fermées)
- ▶ 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
- ▶ Nous n'avons pas d'actions à double catégorie ni d'actions sans droit de vote ou à droit de vote subordonné

Faits saillants de 2017

Le conseil :

- a consacré beaucoup de temps à la cybersécurité en tant que domaine d'intérêt clé;
- a confié la surveillance des fonctions de conformité et de lutte contre le blanchiment d'argent au comité d'évaluation des risques de la banque afin de refléter l'approche proactive observée sur le marché vis-à-vis de la gestion du risque;
- a maintenu son engagement envers la diversité des genres en signant l'Accord Catalyst et en se joignant au Club 30 % Canada;
- a modifié sa grille de compétences afin d'y inclure les compétences et l'expérience clés que le conseil considère comme étant essentielles à la banque;
- a adopté une politique d'accès aux procurations qui énonce clairement la procédure à suivre pour proposer des candidats aux postes d'administrateur et inclure leur nom dans un bulletin de vote universel;
- a continué de resserrer les liens avec nos filiales mondiales et le processus de surveillance de ces dernières en maintenant le dialogue avec elles tout au long de l'exercice, notamment par le biais d'une réunion conjointe avec notre filiale du Pérou. Cinq administrateurs siègent également aux conseils de filiales de la Colombie, du Mexique et des États-Unis.

À propos du conseil

La Loi sur les banques exige que le conseil soit composé d'au moins sept administrateurs, dont au moins les deux tiers ne peuvent être des entités du même groupe que la Banque Scotia et la majorité doivent être des résidents canadiens. Notre conseil est normalement composé de 12 à 18 administrateurs.

Cette année, 15 candidats sont proposés aux postes d'administrateur, et le conseil estime qu'il s'agit d'un nombre approprié pour susciter des discussions ouvertes et stimulantes, s'assurer que les comités possèdent une bonne variété de compétences, attribuer les responsabilités de façon appropriée et faciliter le renouvellement du conseil. Le conseil doit approuver toute modification du nombre de ses membres.

Le conseil délègue la gestion quotidienne de nos affaires à la haute direction sous réserve de certaines limites.

STRUCTURE DU CONSEIL

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 et non-dirigeants. Il participe directement à l'orientation des administrateurs, à leur formation continue et au processus d'évaluation du conseil.

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

Comités du conseil

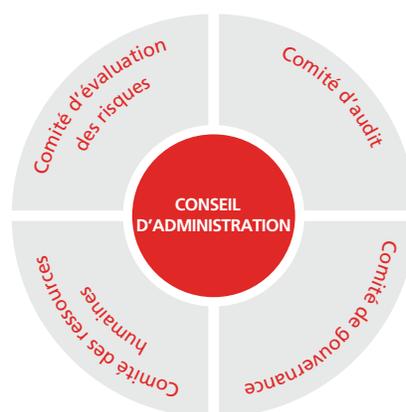
Quatre comités permanents aident le conseil à s'acquitter de ses fonctions et responsabilités. Vous trouverez des descriptions des mandats des comités et de leur composition dans les rapports des comités, qui figurent aux pages 45 et suivantes. Le comité de gouvernance recommande au conseil la composition des comités (ainsi que la candidature des présidents des comités) et vérifie une telle composition tout au long de l'année et après l'assemblée annuelle, une fois que le conseil a été élu. Ce comité vérifie également le plan de relève du président du conseil et des présidents des comités en tenant compte des limites applicables à la durée du mandat des administrateurs.

Les administrateurs siègent à au moins un comité du conseil, et le président du conseil est membre des quatre comités. Le président et chef de la direction ne siège à aucun comité du conseil.

Les exigences en matière de composition de chaque comité sont conformes aux lignes directrices en matière de gouvernance des ACVM, aux règles en matière de gouvernance relatives à l'indépendance des administrateurs de la NYSE qui s'appliquent à nous, aux dispositions de la Loi sur les banques applicables aux administrateurs faisant partie du groupe de la banque et à la ligne directrice en matière de gouvernance du BSIF. Seuls les administrateurs indépendants peuvent siéger au comité d'audit, au comité de gouvernance et au comité des ressources humaines.

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

Les administrateurs indépendants se sont réunis périodiquement à huis clos, en l'absence de la direction, notamment à toutes les réunions du conseil tenues au cours de l'exercice 2017, sauf deux, dans le cadre desquelles ils ont renoncé à l'obligation de se réunir à huis clos. Les administrateurs non-dirigeants se sont réunis à huis clos, en l'absence de la direction, à toutes les réunions du conseil tenues au cours de l'exercice 2017, sauf une.



À propos des 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;
- faire rapport au conseil des discussions ainsi que des décisions ou recommandations du comité.

MISE EN CANDIDATURE DES ADMINISTRATEURS

Le comité de gouvernance indépendant sert de comité des mises en candidature du conseil et il est chargé de ce qui suit :

- établir les critères de sélection des candidats aux postes d'administrateur et aux postes de membre des comités du conseil;
- 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;
- soumettre à l'examen et à l'approbation du conseil les candidats aux postes d'administrateur.

Le comité tient une liste périodiquement mise à jour des candidats potentiels aux fins d'évaluation, par le comité, des compétences requises et de nos politiques en matière de gouvernance, notamment en matière de diversité. Il retient les services de conseillers externes au besoin pour l'aider à trouver des candidats possédant les compétences et l'expérience appropriées et encourage également les membres du conseil à lui recommander des candidats appropriés.

Un candidat n'est proposé qu'après que le président du comité de gouvernance, le président du conseil, les autres 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 des administrateurs et à leur engagement. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet des caractéristiques et compétences clés dont il est tenu compte dans le cadre de notre processus de mise en candidature ci-après et à la page 41.

ACCÈS AUX PROCURATIONS

Conformément à l'article 143 de la Loi sur les banques, les actionnaires qui détiennent au total au moins 5 % des actions en circulation de la banque pendant au moins le délai minimal prévu par la Loi sur les banques peuvent présenter une proposition formelle de candidatures en vue de l'élection des administrateurs. Il est recommandé aux actionnaires qui souhaitent présenter une telle proposition de se reporter aux dispositions pertinentes de la Loi sur les banques pour connaître la procédure à suivre. De même, les actionnaires peuvent proposer des candidatures conformément à la politique d'accès aux procurations de la banque. Il est recommandé aux actionnaires de lire cette politique qui figure dans la section « Gouvernance » de notre site Web, pour connaître la procédure à suivre. Les actionnaires sont invités à communiquer avec le président du conseil ou le président du comité de gouvernance pour discuter de questions de gouvernance, y compris de candidats potentiels aux postes d'administrateur.

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. Toutefois, le comité de gouvernance peut, dans des circonstances très restreintes, recommander le maintien en

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 également des renseignements supplémentaires au sujet du comité d'audit dans notre notice annuelle de 2017, qui est affichée à www.sedar.com.

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 des renseignements supplémentaires au sujet de notre politique en matière de vote majoritaire 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).

CARACTÉRISTIQUES CLÉS DES ADMINISTRATEURS

Indépendance

Avoir un conseil indépendant est l'une des façons de nous assurer que le conseil fonctionne de façon indépendante de la direction et prend des décisions qui sont dans l'intérêt de la Banque Scotia. Nos normes en matière d'indépendance, qui exigent que la majorité de nos administrateurs soient indépendants, sont conformes au *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe* adopté en vertu de la Loi sur les banques, aux règles des ACVM et aux règles en matière de gouvernance de la NYSE. Nos normes en matière d'indépendance des administrateurs sont affichées dans la section « Gouvernance » de notre site Web.

Nous considérons qu'un administrateur est indépendant s'il n'a pas de relation importante directe ou indirecte avec la Banque Scotia, nos auditeurs ou nos dirigeants et disposons d'un processus rigoureux en trois étapes qui nous permet d'évaluer l'indépendance :

1. les administrateurs remplissent un questionnaire détaillé;
2. le conseil évalue l'indépendance des administrateurs en fonction des normes et en tenant compte de tous les facteurs et circonstances pertinents, notamment la relation qu'un administrateur peut avoir avec nous ainsi que la relation que son conjoint, ses enfants, ses principales affiliations d'affaires et toute autre personne pertinente peuvent avoir avec la banque;
3. les administrateurs déclarent tout intérêt important dans les questions pouvant être soumises au conseil.

Diversité dans la formation et l'expérience

Notre conseil est constitué de professionnels compétents qui possèdent les connaissances financières et l'expérience en matière de gestion du risque requises pour s'acquitter du mandat du conseil et superviser la direction. Nos administrateurs actuels possèdent une vaste gamme de compétences et d'expérience et nous avons fait ressortir certaines des compétences clés dans les profils des administrateurs qui figurent dans la section 1.

Le comité de gouvernance examine régulièrement la relève du conseil en vue d'avoir un conseil et des comités qui possèdent les compétences, qualités et perspectives appropriées et qui respectent la durée d'occupation des postes. 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.

Le comité recherche les candidats les plus compétents, hommes ou femmes, compte tenu des compétences que nous avons établies et de l'expérience dont nous avons besoin. Il tient compte de critères en matière de diversité, notamment le genre, l'âge, l'origine ethnique et la représentation géographique, dans le cadre de l'évaluation de la composition du conseil et des candidats potentiels. 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. Le tiers des candidats aux postes d'administrateur 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 continue 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 dans le cadre de notre processus d'évaluation du conseil annuelle.

Une proportion de 87 % de nos candidats aux postes d'administrateur est indépendante.

Brian Porter est un administrateur membre du groupe non indépendant en raison de ses fonctions de président et chef de la direction. Eduardo Pacheco est un administrateur membre du groupe non indépendant en raison des relations d'affaires qu'il entretient avec la Banque Scotia et notre filiale Banco Colpatria.

Cinq des 15 candidats aux postes d'administrateur sont des femmes.

PRIORITÉS DU CONSEIL

Le mandat du conseil consiste en ce qui suit :

- superviser la gestion des activités et affaires de la banque;
- maintenir la vigueur et l'intégrité de la banque;
- surveiller l'orientation stratégique de la banque, sa structure organisationnelle et la planification de la relève pour les postes de haute direction;
- s'acquitter de toute autre fonction requise par la loi.

Le mandat intègre les fonctions et responsabilités particulières des administrateurs de la banque qui sont énoncées dans la Loi sur les banques. Nos administrateurs et dirigeants se conforment à l'exigence de la Loi sur les banques voulant qu'ils agissent avec intégrité et de bonne foi ainsi qu'avec la diligence et la compétence dont ferait preuve une personne raisonnablement prudente.

1. Orientation stratégique

Le conseil surveille notre orientation stratégique et confie à la direction la responsabilité d'exécuter notre stratégie et de produire une performance élevée. Les nouvelles mesures stratégiques ainsi que les acquisitions, dessaisissements et placements importants doivent être présentés au conseil.

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 approuvant les plans annuels visant le capital et les profits;
- en examinant soigneusement de façon régulière l'exécution des plans d'affaires par la direction et leurs résultats;
- en examinant notre plan stratégique en le comparant à notre cadre de tolérance au risque;
- en approuvant notre politique en matière de gestion du capital et en s'assurant que des stratégies appropriées sont mises en place pour atténuer le risque;
- en évaluant notre performance ainsi que la performance de nos secteurs d'activité compte tenu de ce qui suit :
 - nos objectifs financiers et autres établis dans les plans d'affaires;
 - la performance passée;
 - le groupe de comparaison dans le secteur.

Le conseil examine régulièrement le contexte concurrentiel afin de se tenir au fait des changements dans le secteur. Il consacre également au moins une réunion par année à la planification stratégique et approuve notre stratégie.

2. Surveillance du risque

Notre cadre de gestion du risque définit les bases de la gestion de nos risques principaux dans l'ensemble de l'entreprise. La liste des risques courus par la banque et des renseignements détaillés sur certaines questions comme notre cadre de gestion du risque, notre culture de gestion du risque et notre tolérance au risque sont fournis dans notre rapport de gestion de 2017. Le conseil approuve notre stratégie globale en matière d'évaluation du risque, notamment les principales politiques en matière de risque et notre cadre de tolérance au risque, qui établit les limites ainsi qu'un équilibre approprié entre les risques et les récompenses. Le conseil examine également le rapport trimestriel sur la gestion du risque d'entreprise de la Banque Scotia et approuve les politiques clés telles que les politiques relatives au risque de crédit, au risque de liquidité et au risque de cybersécurité ainsi que le cadre de regroupement des données et d'information sur les risques. L'incidence de la Norme internationale d'information financière (IFRS) 9, le risque lié à la cybersécurité et aux technologies ainsi que les risques nouveaux émergents ont constitué des domaines d'intérêt clés en 2017.

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

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

Le conseil et les comités consacrent beaucoup de temps à la surveillance des risques étant donné l'évolution de la réglementation ainsi que de l'environnement physique et numérique.

La direction tient le comité d'audit ainsi que le comité d'évaluation des risques au fait des développements en matière de réglementation et informe le conseil de tout développement important dans notre relation avec le BSIF. Le conseil rencontre le BSIF pour discuter des questions de réglementation et des résultats de ses activités de supervision.

Chacun des comités se concentre sur la manière dont nous décelons et gérons nos principaux risques d'affaires :

- *comité d'audit* – assiste le conseil en surveillant l'efficacité du système de contrôles internes de la banque. Il surveille l'intégrité des états financiers consolidés de la banque et des résultats trimestriels connexes. Le comité encadre également les compétences, l'indépendance et le rendement des auditeurs externes en plus de superviser les fonctions de finance et d'audit de la banque;
- *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 de la banque. Le comité est responsable du plan de relève du conseil, en plus de l'examen de la stratégie en matière de responsabilité sociale de la banque et de la publication de l'information qui s'y rattache;
- *comité des ressources humaines* – de concert avec le comité d'évaluation des risques du conseil, s'assure que des procédures adéquates sont en place afin d'identifier, d'évaluer et de gérer les risques liés aux principaux programmes de rémunération de la banque et que ces procédures sont conformes aux programmes de gestion du risque de la banque. Le comité a également des responsabilités à l'égard des équipes de direction, de la planification de la relève et de la reconnaissance globale;
- *comité d'évaluation des risques* – assiste le conseil en surveillant les fonctions de gestion du risque, de conformité et de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes de la banque. Son rôle comprend l'examen et l'approbation périodiques des politiques, des cadres et des limites clés liés à la gestion du risque de la banque. Par ailleurs, il s'assure que la direction mène ses activités dans le respect du cadre de tolérance au risque d'entreprise de la banque. Le comité surveille également le caractère indépendant de chacune de ces fonctions, y compris l'efficacité des chefs de ces fonctions ainsi que des fonctions elles-mêmes.

Le comité d'examen de la rémunération de la direction examine également la rémunération des employés clés dont les fonctions pourraient avoir une incidence importante sur l'exposition au risque, notamment un échantillon représentatif de hauts dirigeants exerçant des fonctions de contrôle et de gérance (vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de ce comité à la page 62). Ce comité est présidé par le chef, Gestion du risque et il fait rapport de ses activités au comité des ressources humaines.

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 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 et les auditeurs indépendants en l'absence de la direction;
- il prévoit du temps à chaque réunion pour rencontrer séparément la chef, Conformité et application de la réglementation et le chef, Lutte contre le blanchiment d'argent (depuis mai 2017, ces rencontres à huis clos ont lieu avec le comité d'évaluation des risques puisque ces fonctions sont maintenant surveillées par celui-ci);
- il reçoit les rapports réguliers de la direction et du service de l'audit interne au sujet de la conception et de l'efficacité de l'exploitation de nos contrôles internes ainsi que des lacunes ou déficiences importantes;
- 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.

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, exacte 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 la vice-présidente à la direction et directrice des affaires juridiques.

Gouvernance des filiales

Le conseil et ses comités sont chargés de surveiller nos activités et filiales mondiales. Notre démarche en matière de gouvernance des filiales que nous appliquons à l'ensemble de la banque est coordonnée 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. Le bureau de gouvernance travaille en collaboration avec nos secrétaires du monde entier pour mettre en place des pratiques de gouvernance de premier plan qui non seulement satisfont aux exigences et aux attentes des autorités de réglementation, mais font également la promotion d'une culture de 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. Outre les cinq membres du conseil de notre société mère qui siègent aux conseils de nos filiales, le président du conseil a eu des rencontres ou des entretiens avec les présidents de conseils de plusieurs filiales importantes afin de discuter de la gouvernance des filiales durant l'exercice. De plus, le président du conseil et les présidents des comités ont rencontré les 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. En 2017, notre conseil s'est réuni à Lima, au Pérou et a tenu une réunion conjointe avec le conseil de Banque Scotia Pérou.

Engagement des parties prenantes

Le président du conseil, le président du comité de gouvernance et les autres administrateurs indépendants se réunissent durant l'exercice avec un grand nombre de nos parties prenantes, y compris les actionnaires, les groupes d'investisseurs, les autorités de réglementation, les clients, les employés et le grand public.

L'engagement des actionnaires nous tient à cœur et nous nous entretenons avec les actionnaires et les groupes d'investisseurs tout au long de l'exercice sur une variété de sujets, dont la démarche de la banque en matière de gouvernance ainsi que nos politiques, déclarations et stratégies liées à l'environnement et aux impacts sociaux.

Le président et chef de la direction, le chef de groupe et chef des affaires financières, le vice-président, 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. Nous tenons également des réunions avec les analystes et investisseurs après la publication de nos résultats financiers trimestriels. Les actionnaires et autres parties prenantes peuvent écouter ces discussions par téléphone ou sur Internet.

Les actionnaires, clients et autres parties prenantes peuvent accéder à de l'information au sujet de la Banque Scotia sur notre site Web et par l'intermédiaire de notre service des relations avec les investisseurs. Les questions provenant des médias et du grand public sont généralement soumises au service des affaires publiques et internes. Les plaintes des clients sont traitées par les succursales respectives et le bureau du président, en consultation avec d'autres services au besoin.

Les actionnaires peuvent communiquer avec le président du conseil ou l'un de ces services à tout moment (se reporter à la quatrième de couverture).

Responsabilité sociale

Bien que le comité de gouvernance soit chargé de surveiller la stratégie de la banque en matière de responsabilité sociale et la publication de l'information s'y rattachant, la surveillance des incidences économiques, environnementales et sociales de la banque et des risques connexes est une responsabilité du conseil partagée par ses comités, comme nous l'avons indiqué précédemment.

Notre performance et nos réalisations en ce qui a trait aux facteurs environnementaux et sociaux et aux facteurs liés à la gouvernance sont décrites dans notre Déclaration sur la responsabilité sociale, qui indique de quelle façon la banque engage le dialogue avec ses parties prenantes. Notre stratégie en matière de responsabilité sociale est ancrée dans notre objectif visant à créer un avenir meilleur pour la société et la banque. La déclaration fait état de nos engagements envers les clients, les employés, les collectivités, l'environnement et des pratiques de gouvernance solides et est affichée à <http://www.banquescotia.com/rse>.

3. 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 à l'échelle mondiale de nos dirigeants partout au sein de la banque. Grâce à des activités exercées dans près de 50 pays, notre plateforme internationale nous permet de repérer et de former des candidats qui ont la capacité, l'aspiration et l'engagement nécessaires pour réussir dans des postes de haute direction au sein de l'organisation. Notre priorité est de constituer l'équipe de direction et de rapprocher la direction des clients, des marchés et des entreprises, d'accélérer la formation de nos plus hauts dirigeants et d'améliorer nos compétences en matière de leadership grâce à un recrutement externe sélectif.

Le conseil surveille notre stratégie en matière de leadership avec le soutien du comité des ressources humaines. Le président et chef de la direction ainsi que le chef de groupe et chef des ressources humaines, conjointement avec le comité du capital humain, sont responsables de cette stratégie; un haut dirigeant est responsable de la gestion quotidienne. Le comité des ressources humaines examine l'efficacité de la stratégie et approuve les mandats du président et chef de la direction et de tous les hauts dirigeants. Il examine également les compétences, l'expérience et les capacités de tous les hauts dirigeants, évalue les candidats aux plus hauts postes de dirigeant (y compris celui de président et chef de la direction) et soumet la candidature des hauts dirigeants à l'approbation du conseil. Le conseil et la direction interagissent de façon formelle et informelle avec les candidats potentiels à un poste de direction, dans le cadre de réunions du conseil et de comités, de séminaires d'information, de dîners avec le conseil et de réunions à l'extérieur des bureaux de la banque.

Diversité du leadership

Comme nous sommes la plus internationale des banques canadiennes, notre empreinte géographique et nos activités variées nous placent dans une position unique pour tirer parti de la plus vaste gamme de compétences, de connaissances et de talents qui soit. Nous sommes d'avis que l'inclusion permet de profiter des avantages de la diversité et qu'elle doit être systémique au sein de notre organisation pour que la banque puisse dominer la concurrence. À la Banque Scotia, nous faisons la promotion d'une culture qui valorise et respecte les différences culturelles, les expériences et les croyances.

Le conseil sur l'inclusion de la Banque Scotia est constitué de hauts dirigeants de tous les secteurs de l'organisation. Présidé par le président et chef de la direction, ce conseil a pour mandat de se concentrer sur les stratégies et priorités en matière d'inclusion requises pour l'atteinte de nos objectifs. Ses principaux objectifs sont les suivants :

- instaurer et promouvoir une culture d'inclusion et de diversité de perspectives afin d'améliorer les résultats et en assurer le suivi;
- intégrer la diversité et l'inclusion dans nos mesures stratégiques;
- développer le leadership en fonction de l'ouverture d'esprit et de la sensibilisation aux différences culturelles.

Nous nous engageons à créer des occasions qui permettront à tous les employés de réaliser leur plein potentiel. Le recrutement, la formation et l'avancement des femmes à l'échelle mondiale constituent des composantes clés de notre démarche en matière de diversité et d'inclusion. Cette priorité est intégrée dans nos processus de gestion des talents et appuyée par un processus d'évaluation et d'information structuré.

Nous nous engageons à augmenter le niveau de représentation des femmes à l'échelon de vice-président et aux échelons supérieurs dans le monde entier. Nous évaluons la représentation des femmes à tous les échelons afin de mesurer nos progrès, notamment à l'échelon de nouveau dirigeant et de vice-président et aux échelons supérieurs, ainsi qu'à l'échelon de haut dirigeant. Notre cible de représentation vise l'échelon de vice-président et les échelons supérieurs. Pour pouvoir apporter des changements significatifs et durables à ces échelons, nous estimons essentiel d'axer nos efforts sur la constitution du plus vaste bassin possible de talents de la plus haute qualité.

Nous avons augmenté le pourcentage de représentation des femmes dans des postes de vice-président et des postes supérieurs à l'échelle mondiale, le faisant passer de 25 % en 2013 à 33 % en 2017 et, au Canada, de 30 % en 2013 à 39 % en 2017 – des niveaux sans précédent pour la banque. Grâce à nos efforts en matière de recrutement et de formation professionnelle, nous sommes bien placés pour renforcer la représentation des femmes dans les postes de direction à moyen et à long terme. Une proportion de 20 % des hauts dirigeants de la banque, soit cinq d'entre eux, sont des femmes. Le tableau ci-après indique la représentation des femmes dans des postes de direction au cours des deux derniers exercices :

	Nombre de femmes dirigeantes par rapport au nombre de dirigeants	%
Exercice 2017	5/22	23 %
Exercice 2016	6/21	29 %

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, surveille la planification de la relève de la haute direction, y compris les fonctions de contrôle que sont l'audit, la conformité, les risques, la finance et la lutte contre le blanchiment d'argent. 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. Étant donné l'importance de développer le leadership et de planifier la relève de l'équipe de haute direction, des plans de relève font périodiquement l'objet de discussions lors des réunions du comité des ressources humaines.

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 à court et à long terme 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.

Nos attentes envers nos administrateurs

Nous nous attendons à ce que les administrateurs consacrent le temps nécessaire aux fonctions du conseil et de ses comités pour être en mesure d'exercer un jugement professionnel indépendant en tout temps et d'agir dans notre intérêt.

INTÉGRITÉ ET ENGAGEMENT

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 prudente, conformément aux exigences de la Loi sur les banques;
 - se conformer à notre Code d'éthique (notamment le Code d'éthique pour Internet et le courrier électronique), la politique de signalement et l'addenda relatif aux administrateurs qui porte sur les conflits d'intérêts ainsi que les autres politiques supplémentaires;
 - faire preuve de jugement;
 - éviter les conflits d'intérêts;
- 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.

Code d'éthique

Notre Code d'éthique décrit les normes susceptibles de favoriser un comportement éthique à la Banque Scotia. Il fait la promotion du respect des lois et règlements qui s'appliquent à nous. Le conseil approuve le Code d'éthique, y compris toute modification apportée à celui-ci, et le comité d'audit en surveille le respect.

Tous sont tenus de prendre connaissance du Code d'éthique, y compris notre politique et les procédures en matière de signalement, au moment où ils se joignent à la banque ou au conseil. De plus, ils doivent confirmer par écrit chaque année qu'ils comprennent le Code d'éthique et s'y conforment. Les administrateurs doivent également lire l'addenda des administrateurs concernant les 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. Le conseil n'a autorisé aucune dérogation en 2017.

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;
- s'ils ont un conflit d'intérêts à l'égard d'une question devant être abordée par le conseil. Le cas échéant, ils doivent éviter de participer aux discussions du conseil ou de ses comités portant sur cette question et 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 surveille la conformité et informe le conseil de tout écart important et des mesures correctives qui ont été prises.

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.

Vous trouverez le Code d'éthique de la Banque Scotia dans la section « Gouvernance » de notre site Web.

Soulever 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.

Tous les administrateurs, dirigeants et employés doivent immédiatement faire part de toute préoccupation au sujet de l'information financière ou d'une activité frauduleuse soupçonnée, d'un manquement au Code d'éthique et d'autres politiques en matière de conformité ou de représailles contre une personne qui soulève une préoccupation.

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);
- toutes les préoccupations peuvent être soulevées auprès de l'auditeur en chef. Les préoccupations relatives à la conformité avec la réglementation, à tout manquement au Code d'éthique ou à d'autres politiques en matière de conformité peuvent être soulevées directement auprès du groupe Conformité globale;
- un tiers peut soulever une préoccupation en communiquant avec le bureau du président (se reporter en quatrième de couverture).

Un administrateur peut s'entretenir avec le président du comité d'audit 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 aux hauts dirigeants.

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

Nos 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 qu'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 et réduit la durée maximale en 2015. 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 un administrateur ne peut plus poser sa candidature en vue d'être réélu selon nos limites quant à la durée des mandats est indiquée dans les profils des administrateurs, qui figurent aux pages 10 et suivantes.

La durée moyenne d'occupation du poste d'administrateur par nos candidats est de 4,8 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.

Politique en matière de démission (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. Un dirigeant de la banque qui est également un administrateur de la banque est réputé avoir démissionné en tant qu'administrateur lorsqu'il cesse d'exercer ses fonctions de dirigeant, sauf si le dirigeant est un ancien chef de la direction et que le conseil a demandé qu'il continue de siéger au conseil pendant une période fixe.

SIÉGER AU CONSEIL D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES

Les administrateurs ne peuvent réaliser leur plein potentiel au sein du conseil que s'ils agissent de façon indépendante et qu'ils peuvent consacrer le temps nécessaire à leurs responsabilités. Par conséquent, nous limitons le nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquelles ils peuvent siéger :

- les administrateurs qui sont chefs de la direction ou hauts dirigeants de sociétés ouvertes devraient siéger au conseil d'au plus deux sociétés ouvertes (y compris le conseil de la société dont il est chef de la direction ou haut dirigeant);
- les autres administrateurs devraient siéger au conseil d'au plus quatre sociétés ouvertes;
- les administrateurs ne peuvent siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes sans approbation;
- les administrateurs ne peuvent siéger au conseil d'une institution financière qui n'est pas du même groupe sans approbation.

Il est également tenu compte des mandats en tant qu'administrateur exercés auprès de sociétés fermées (sauf l'emploi d'un administrateur) au moment d'évaluer si une personne a suffisamment de temps pour siéger au conseil de la banque. Le comité de gouvernance peut utiliser son pouvoir discrétionnaire afin d'autoriser des dérogations aux limites précitées dans certaines circonstances, mais ces dérogations doivent être communiquées au conseil. Aucun candidat à un poste d'administrateur n'a encore bénéficié d'une telle dérogation.

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 examine périodiquement les conflits d'intérêts potentiels. Le comité de gouvernance discute également des mandats au sein du conseil d'autres sociétés ouvertes que les administrateurs peuvent accepter pour s'assurer que leurs autres obligations cadrent avec les lignes directrices et les attentes du conseil. Le comité fait des recommandations au conseil au besoin. 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	Les Compagnies Loblaw limitée	Audit
Thomas O'Neill	Les Compagnies Loblaw limitée (administrateur principal)	Gouvernance, formation des employés, mises en candidature et rémunération (président)
Scott Bonham	Magna International Inc.	Audit Surveillance du risque d'entreprise
Indira Samarasekera	Magna International Inc.	Gouvernance, rémunération et mises en candidature

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE

Nos administrateurs actuels et nos candidats aux postes d'administrateur 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.

Grille de compétences

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 actuel. Les biographies de nos administrateurs, qui figurent aux pages 10 et suivantes, décrivent brièvement l'expérience formative acquise par chacun d'entre eux dans ces domaines.

	N. Aufreiter	G. Babatz	S. Bonham	C. Dallara	T. Macklern	T. O'Neill	E. Pacheco	M. Penner	B. Porter	U. Power	A. Regent	I. Samarasekera	S. Segal	B. Thomas	S. Thomson
Domaines d'expérience clés															
Leadership	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Formation en stratégies	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comptabilité et finances		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓				✓
Marchés financiers		✓	✓						✓	✓	✓		✓		✓
Responsabilité sociale d'entreprise				✓			✓	✓			✓	✓		✓	
Solutions numériques, technologies et sécurité de l'information	✓		✓			✓				✓		✓			✓
Services financiers	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓				✓	✓	✓
Gouvernance	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	
Ressources humaines et rémunération de la haute direction	✓							✓		✓	✓	✓		✓	✓
Politique publique		✓		✓	✓			✓				✓	✓		
Clients de détail/consommateurs	✓							✓	✓					✓	
Gestion du risque		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓		

Le comité de gouvernance tient également une grille détaillée des domaines d'expérience généraux de chaque administrateur (comme le marketing, la réglementation, la conformité, les affaires gouvernementales et l'immobilier), 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 (vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la mise en candidature des administrateurs à la page 31).

Formation et évaluation des administrateurs

Les administrateurs doivent 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. Le conseil a approuvé une ligne directrice sur l'orientation et la formation continue des administrateurs, qui fait état de notre engagement envers la formation des administrateurs, du contenu de nos programmes de formation et d'orientation et des responsabilités particulières du comité de gouvernance à l'égard de ces programmes. 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 CONTINUS

Nous utilisons un système de transmission électronique sécuritaire pour diffuser rapidement de l'information pour que les administrateurs aient accès en temps opportun aux documents et aux autres renseignements dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités. De l'information au sujet de la banque, notamment les rapports de recherche, les événements pertinents et les nouveautés dans le secteur, sont régulièrement mis à la disposition des

administrateurs entre les réunions pour les tenir informés des questions pertinentes pour l'exécution des responsabilités du conseil. En 2017, les administrateurs ont été régulièrement informés des questions ayant un lien avec leurs fonctions, notamment les nouveautés dans le secteur de la gouvernance. Nous mettons à la disposition des administrateurs les documents du conseil, les mises à jour de la direction et d'autres renseignements clés sur ce portail 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 (IAS) et ont accès aux événements qu'il organise. L'IAS soutient les administrateurs dans leur formation et fait 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.

Les nouveaux administrateurs reçoivent les documents de référence suivants :

- une trousse d'orientation, qui explique les exigences juridiques importantes, nos 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 documents d'information;
- notre livre d'information sur la gouvernance, qui contient de l'information au sujet de nos pratiques et politiques en matière de gouvernance, du conseil et des comités, des exigences de la Loi sur les banques et d'autres exigences juridiques, des déclarations d'initiés et de notre Code d'éthique.

De plus :

- ils 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;
- ils rencontrent le président et chef de la direction, les chefs des fonctions de contrôle et les autres hauts dirigeants durant l'année;
- ils sont invités à assister aux réunions de tous les comités à des fins éducatives et ils peuvent demander d'assister à toute réunion par la suite;
- ils examinent le plan de redressement en cas de crises de la banque et ont l'occasion d'en discuter avec la direction;
- ils assistent à des séances d'information sur des aspects importants de nos activités qui ont été conçues pour les nouveaux administrateurs;
- ils rencontrent les représentants de notre autorité de réglementation principale, soit le BSIF.

En juin 2017, M. Penner s'est joint au conseil et dans le cadre des deux premières réunions, il a assisté à des séances d'orientation sur la gestion du risque global ainsi que sur la comptabilité, le contrôle et l'information financière, qui font partie d'un programme 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.

Tout le long de l'exercice, nous tenons des séances d'information sur des aspects importants, complexes ou propres à 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 autorités de réglementation et les responsables de politiques, les clients et les membres des conseils des filiales. Entre les réunions, nous fournissons régulièrement aux administrateurs de l'information et des rapports.

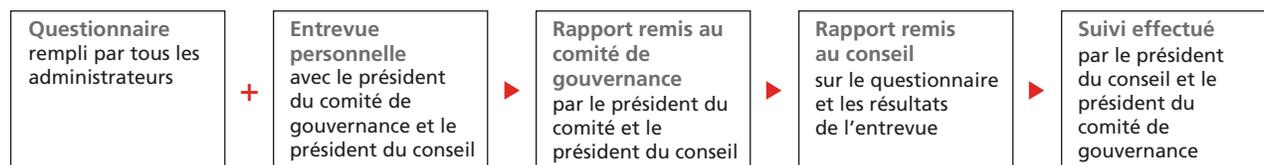
Tous les membres du conseil ont accès à l'ensemble des documents qui sont distribués aux comités aux fins de formation continue et d'information.

Formation donnée aux administrateurs durant l'exercice 2017

Formation	Date	Groupe de personnes ayant reçu la formation ou la documentation
Survol de portefeuilles Formations de la Gestion du risque global sur divers portefeuilles de la banque, comme les services financiers, l'expédition et le transport, l'énergie, les pipelines, les raffineries et les produits pétrochimiques, les télécommunications et les médias, la construction, l'agriculture, le secteur minier, les métaux, l'immobilier, les aliments et les boissons et les clients de détail/consommateurs	Toutes les réunions du comité d'évaluation des risques	Comité d'évaluation des risques
Gestion du risque Rapports trimestriels sur la gestion du risque en entreprise portant plus particulièrement sur les risques de crédit, de marché, de liquidité, d'exploitation et de technologies de l'information (y compris le risque de cybersécurité), d'essais dans des conditions critiques, de capital et d'assurance ainsi que les risques émergents et autres	Chaque trimestre	Conseil Comité d'évaluation des risques
Examen du contexte concurrentiel Examen trimestriel du contexte concurrentiel dans lequel évoluent la banque et ses concurrents canadiens	Chaque trimestre	Conseil
Le point sur la réglementation Formation de la fonction de conformité sur diverses questions d'ordre réglementaire, notamment la conformité, la gestion du risque et différents domaines d'intérêt	Novembre 2016 Février 2017 Avril 2017 (comité d'évaluation des risques seulement) Mai 2017 Juin 2017 (comité d'évaluation des risques seulement) Août 2017 Octobre 2017	Comité d'audit Comité d'évaluation des risques
Marketing Présentation de la direction sur les faits nouveaux, les défis et la stratégie globale de la banque	Novembre 2016	Conseil
IFRS 9 – Instruments financiers Formations de la direction sur l'incidence de cette réglementation sur les activités de la banque	Régulièrement	Conseil Comité d'audit Comité des ressources humaines Comité d'évaluation des risques
Chaîne de blocs Formation de la direction sur les nouveautés, les défis et les occasions dans le secteur	Novembre 2016	Conseil
Relations avec les investisseurs Formation d'appoint des Relations avec les investisseurs sur le profil des actionnaires de la banque, le programme des relations avec les investisseurs, les questions liées aux investisseurs, les analystes et les agences de notation	Janvier 2017 Juin 2017	Conseil
Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes Séance de formation sur les systèmes de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes et les faits nouveaux dans ce domaine	Février 2017	Conseil
Faits nouveaux en matière de gouvernance des filiales Rapport sur les faits nouveaux en matière de gouvernance à l'échelle nationale et internationale qui touchent les filiales de la banque	Février 2017	Conseil Comité de gouvernance
Perspectives des actionnaires Discussion avec les Relations avec les investisseurs sur la journée des investisseurs sur les usines numériques de la banque et les perspectives des actionnaires au sujet de la banque et de sa stratégie, y compris notre transformation numérique	Février 2017	Conseil
Cybersécurité Formations de la direction et d'experts de premier plan sur le contexte actuel, les défis et les stratégies d'atténuation des risques	Février 2017 Août 2017	Conseil
Transformation numérique Visite de l'usine numérique de Toronto et mise à jour sur les technologies financières	Février 2017	Conseil
Risque de crédit lié aux prêts aux particuliers et information sur le regroupement des données sur le risque Présentation de la Gestion du risque global et des services des technologies de l'information et des solutions	Avril 2017	Conseil
Tolérance au risque et culture de gestion du risque Présentation de la Gestion du risque global	Avril 2017	Conseil
Gestion de patrimoine mondiale Présentation de la direction sur la stratégie de la banque et les perspectives dans le secteur	Mai 2017	Conseil
Contexte réglementaire aux États-Unis Présentation d'un expert de premier plan sur l'évolution de la réglementation américaine qui touche la banque	Mai 2017	Conseil
Logement canadien Présentation du secteur d'activité et de la Gestion du risque global sur les nouveautés sur le marché de l'immobilier au Canada	Mai 2017	Conseil
Économie mondiale Présentation d'un ancien premier ministre du Canada sur les perspectives économiques et les facteurs géopolitiques	Juin 2017	Conseil
Prêts automobiles Présentation du secteur d'activité sur les faits nouveaux dans le secteur, les défis et la stratégie de la banque	Août 2017	Conseil
Contrôles internes bancaires internationaux Présentation de la direction sur les contrôles exercés dans le secteur d'activité	Octobre 2017	Conseil
Rencontres tenues à la Banque Scotia Pérou Formations sur le marché local et les occasions qu'il recèle, y compris des rencontres avec les clients et la direction locale qui se sont déroulées sur plusieurs jours, une visite de l'usine numérique du Pérou et une réunion conjointe avec le conseil de Banque Scotia Pérou	Octobre 2017	Conseil

ÉVALUATION DU CONSEIL

Le comité de gouvernance est responsable de l'évaluation annuelle formelle de notre conseil. Comme en 2016, le conseil a choisi d'appliquer un processus rigoureux en trois parties durant l'exercice 2017. Le comité a surveillé l'évaluation du conseil et il a conclu que le conseil et ses comités fonctionnaient bien.



Questionnaire

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

Entrevues personnelles avec le président du conseil

- effectuées individuellement par le président du conseil, à l'aide des résultats du questionnaire confidentiel, 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 relatives à l'efficacité du conseil ou à ses activités;
- portent sur le point de vue des administrateurs au sujet de la relève pour des postes clés au sein du conseil, notamment les présidents de comités et les successeurs potentiels du président du conseil;
- 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.

Entrevues personnelles avec le président du comité de gouvernance

- effectuées individuellement par le président du comité, à l'aide des résultats du questionnaire confidentiel, 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 relatives à l'efficacité du conseil et à ses activités;
- permettent de formuler des commentaires formels sur la performance du président du conseil;
- permettent de connaître le point de vue des administrateurs sur les successeurs potentiels du président du conseil.

Rapport au comité de gouvernance

- présenté par le président du comité au comité aux fins de discussions et de commentaires;
- le président du comité et le président du conseil ont examiné les résultats et formulé des recommandations.

Rapport au conseil

- présenté par le président du conseil et le président du comité de gouvernance;
- le président du comité et le président du conseil ont présenté des recommandations et des éléments 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, au besoin;
- des discussions sont tenues au cours de l'exercice sur l'état d'avancement du plan d'action jusqu'à ce que tous les problèmes soient réglés.

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. 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

Le conseil a quatre comités permanents. Les rapports des comités ci-après décrivent les responsabilités principales et activités de chaque comité et les réunions qu'ils ont tenues au cours de l'exercice 2017. Les membres dont le nom figure ci-après sont les membres des comités en date du 31 octobre 2017.

Chaque comité prévoit du temps lors de chaque réunion pour se réunir à huis clos en l'absence de la direction. Ils peuvent également retenir les services de conseillers ou de consultants externes au besoin et approuver leurs contrats ainsi que leur rémunération. Les comités d'audit, de gouvernance et des ressources humaines sont composés uniquement d'administrateurs indépendants.

COMITÉ D'AUDIT

Una Power (présidente, expert financier)

Scott Bonham

Charles Dallara

William Fatt (expert financier)

Tiff Macklem

Thomas O'Neill (expert financier)

Michael Penner

Scott Thomson (expert financier)

Réunions : 6

Le comité a rencontré séparément KPMG à chaque réunion prévue au calendrier.

Le chef des affaires financières et l'auditeur en chef ont assisté à chaque réunion du comité prévue au calendrier et chacun d'entre eux s'est réuni séparément à huis clos avec le comité à chacune de ces réunions.

La chef, Conformité et application de la réglementation et le chef, Lutte contre le blanchiment d'argent ont chacun assisté aux réunions du comité prévues au calendrier et se sont réunis séparément à huis clos avec le comité à chacune de ces réunions jusqu'à ce que la surveillance de ces fonctions soit transférée au comité d'évaluation des risques.

Le comité s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction à toutes ses réunions prévues au calendrier, sauf une, dans le cadre desquelles il a renoncé à l'obligation de se réunir à huis clos.

Le comité a examiné son mandat et estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités.

Le comité d'audit est principalement chargé de surveiller l'intégrité de notre information financière, la conformité avec les exigences juridiques et réglementaires, les fonctions de contrôle interne et notre relation avec les auditeurs externes. Tous les membres du comité d'audit possèdent des compétences financières au sens des règles des ACVM, et quatre membres ont été désignés « experts financiers » (au sens donné au terme *financial experts* par la SEC).

Information financière – surveille la qualité, l'intégrité et la publication en temps opportun de notre information financière annuelle et trimestrielle. Examine les communiqués financiers et communiqués sur les résultats avant qu'ils soient publiés.

Conformité et révision – s'acquitte du rôle du comité de révision, conformément aux exigences de la Loi sur les banques, et examine notamment les opérations avec les parties apparentées et surveille les procédures de résolution des conflits d'intérêts. Examine les rapports sur notre conformité à l'échelle mondiale avec les exigences juridiques et réglementaires.

Contrôles internes – surveille les procédures de contrôle interne et leur efficacité. Communique directement avec l'Audit interne et en surveille l'efficacité.

Auditeurs externes – surveille l'audit effectué par ceux-ci et évalue leur indépendance et leurs autres compétences. Communique directement avec eux et recommande au conseil la reconduction de leur mandat, sous réserve de l'approbation des actionnaires.

Surveillance des fonctions de contrôle – surveille nos fonctions de finance et d'audit interne ainsi que leur indépendance, et évalue l'efficacité des chefs de chaque fonction.

Faits saillants en 2017

- a examiné et soumis à l'approbation du conseil les états financiers consolidés annuels et intermédiaires de la banque et les rapports de gestion connexes, les communiqués portant sur les résultats, la notice annuelle et le formulaire 40-F;
- a examiné les services approuvés au préalable devant être fournis par les auditeurs externes chaque trimestre, examiné le plan d'audit des auditeurs ainsi que surveillé l'audit, y compris l'avis des auditeurs sur l'efficacité de notre contrôle interne sur l'information financière. A soumis la rémunération des auditeurs pour 2017 à l'approbation du conseil et évalué leur performance. A examiné et analysé le rapport d'audit externe;
- a procédé à un examen périodique de l'auditeur externe et conclu cet examen en recommandant au conseil de reconduire le mandat des auditeurs externes, sous réserve de l'approbation des actionnaires;
- a examiné l'incidence de l'IFRS 9;
- a examiné et surveillé notre cadre de contrôle interne. A examiné et approuvé notre politique en matière de contrôle interne et l'a soumise à l'approbation du conseil;
- a reçu des rapports sur les opérations avec les personnes apparentées et examiné la déclaration d'employé annuelle du président et chef de la direction ainsi que la conformité des administrateurs et des dirigeants avec le Code d'éthique de la banque;
- a examiné et analysé les rapports d'audit trimestriels, y compris les rapports sur nos procédés de contrôle interne, de gestion du risque et de gouvernance. A examiné la stratégie en matière d'audit. A approuvé le plan d'audit annuel ainsi que la méthode d'évaluation du risque global et examiné les résultats d'audit ainsi que les domaines dont l'importance évolue;
- a rencontré les dirigeants des secteurs d'activité pour discuter des questions d'audit et de réglementation relatives à leurs secteurs d'activité;
- a examiné les rapports courants au sujet de notre programme de conformité globale;
- a examiné les rapports de la direction sur les constatations des autorités de réglementation et les poursuites intentées contre la banque et ses filiales et discuté des mesures juridiques importantes avec la vice-présidente à la direction et directrice des affaires juridiques et le directeur adjoint des Affaires juridiques;
- a examiné le rapport annuel de l'ombudsman;
- a examiné le rapport produit par un tiers indépendant sur l'efficacité de notre fonction d'audit interne;
- a approuvé les mandats du chef des affaires financières et de l'auditeur en chef et évalué l'efficacité et l'évaluation de la performance de chaque dirigeant;
- a surveillé l'indépendance des services de finance et d'audit interne, évalué leur efficacité et examiné leurs plans de relève ainsi qu'examiné et approuvé leurs mandats, budgets, structures organisationnelles et ressources;
- en raison du départ à la retraite du chef, Conformité et application de la réglementation en avril et dans le cadre de sa responsabilité de surveillance du plan de relève du service de conformité, a nommé un vice-président à la direction en tant que chef, Conformité et application de la réglementation en reconnaissance de l'importance et de l'étendue de ce mandat;
- a nommé un nouvel auditeur en chef conformément à sa responsabilité de surveillance du plan de relève du service d'audit. L'ancien auditeur en chef a été nommé à un poste de haute direction lié au risque d'entreprise en avril;
- a examiné et soumis à l'approbation du conseil le rapport des administrateurs à l'intention du BSIF sur les activités de révision exercées au cours du dernier exercice;
- a discuté des plans de relève pour le président du comité avec le président du comité de gouvernance et a recommandé au comité de gouvernance de nommer M^{me} Power présidente du comité.

COMITÉ DE GOUVERNANCE

Susan Segal (présidente)

Nora Aufreiter

Scott Bonham

Thomas O'Neill

Michael Penner

Indira Samarasekera

Barbara Thomas

Scott Thomson

Réunions : 5

Le comité s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction à chacune de ses réunions prévues au calendrier.

Le comité a examiné son mandat et estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités.

Le comité de gouvernance sert de comité des mises en candidature, surveille le processus d'évaluation de notre conseil et propose au conseil des façons d'améliorer nos normes, politiques et pratiques en matière de gouvernance, en conformité avec la réglementation en évolution et les pratiques exemplaires émergentes.

Composition et relève du conseil – recommande la composition de chaque comité. Repère les candidats aux postes d'administrateur compétents et recommande leur candidature et surveille la planification de la relève du conseil. Gère la grille de compétences afin de s'assurer que la composition du conseil et les stratégies de planification de la relève sont appropriées et s'assure que le conseil possède la combinaison de compétences et d'expérience dont il a besoin pour surveiller dûment les activités de la banque.

Normes et pratiques en matière de gouvernance – élabore et maintient des normes appropriées en matière d'indépendance et un programme de formation des administrateurs. Maintient les politiques clés en matière de gouvernance, notamment la politique sur la diversité au sein du conseil.

Responsabilité sociale – surveille les tendances et pratiques en matière d'information non financière, notamment la responsabilité sociale et notre performance dans ces domaines.

Évaluation – surveille le processus d'évaluation du conseil, des comités et des administrateurs et aide le président du conseil à élaborer un plan d'action permettant de régler les questions ou préoccupations découlant du processus d'évaluation.

Faits saillants en 2017

- a examiné la composition du conseil, la diversité (genre, âge, origine ethnique et représentation géographique), la durée d'occupation des postes d'administrateur, l'indépendance, les compétences et l'expérience du conseil ainsi que les services fournis par celui-ci et a évalué les candidats potentiels aux postes d'administrateur. A examiné la composition du conseil en vue d'assurer une transition ordonnée en prévision du départ à la retraite du président du conseil en 2019;
- a passé en revue les compétences et l'expérience clés, selon la grille de compétences des administrateurs, dont le conseil dans son ensemble a besoin pour être en mesure de surveiller la banque;
- a examiné les candidats aux postes d'administrateur et recommandé la candidature de M. Michael Penner en qualité de nouvel administrateur. M. Penner a été nommé au conseil en juin 2017;
- a examiné les postes occupés au sein du conseil et du comité d'audit d'autres sociétés par les administrateurs et déterminé que leurs responsabilités n'étaient pas excessives;
- a vérifié, conjointement avec le conseil, si des administrateurs siégeaient avec d'autres administrateurs au conseil d'autres sociétés et déterminé que cela n'avait pas d'incidence sur l'indépendance des administrateurs et qu'aucune approbation n'était requise à cet égard en vertu de la politique en matière de gouvernance;
- a examiné et recommandé au conseil d'approuver la politique de gouvernance des filiales de la banque. Le comité a examiné le rapport sur la gouvernance annuelle des filiales avec la chef, Gouvernance de la banque;
- a examiné la composition de chaque comité afin d'assurer un équilibre, d'améliorer les compétences et de s'ouvrir à de nouvelles perspectives et soumis à l'approbation du conseil des modifications à la composition des comités du conseil aux fins de planification de la relève des membres du comité et de son président;
- a soumis à l'approbation du conseil la nomination de M^{me} Power à titre de présidente du comité d'audit. M^{me} Power a succédé à M. Fatt en octobre 2017. M. Fatt a démissionné de son poste pour des raisons de santé;
- a surveillé l'évaluation du conseil. Les questionnaires devant être remplis par les administrateurs et les entrevues séparées individuelles avec le président du conseil et le président du comité ont été inclus dans le processus. Aucune question importante n'a été soulevée dans le cadre de celle-ci. Le président du conseil et le président du comité ont un processus de traitement des questions soulevées dans le cadre de l'évaluation;
- a examiné les faits nouveaux en matière de réglementation à l'échelle nationale et internationale et les mesures en matière de gouvernance et soumis à l'approbation du conseil des modifications à nos politiques en matière de gouvernance, aux chartes des comités et à d'autres mandats;
- a modifié sa charte afin d'y refléter l'examen de la déclaration sur les droits de la personne de la banque dans le cadre de ses responsabilités sociales;
- a examiné la question de l'engagement des actionnaires et les domaines d'intérêt à l'échelle mondiale, notamment les questions environnementales, sociales et de gouvernance;
- a rencontré le BSIF, soit la principale autorité de réglementation de la banque, pour discuter de questions de gouvernance;
- a examiné le rapport annuel de l'auditeur en chef sur le cadre de gouvernance de la banque, que le comité d'audit a également examiné;
- a examiné et soumis à l'approbation du conseil les calendriers des réunions, y compris l'endroit où auront lieu les prochaines réunions à l'extérieur des bureaux de la banque;
- a administré notre programme d'orientation et de formation à l'intention des administrateurs;
- a examiné et soumis à l'approbation du conseil l'information sur la gouvernance devant figurer dans la circulaire;
- a examiné les propositions d'actionnaires et soumis des réponses à l'approbation du conseil;
- a examiné la rémunération des administrateurs et recommandé de hausser la rémunération du président du comité afin de pouvoir continuer d'attirer des administrateurs talentueux;
- a examiné la stratégie en matière de responsabilité sociale de la banque et les priorités proposées par la direction à cet égard et à l'égard de l'information, ainsi que les tendances dans ce domaine à l'échelle internationale. A fait le point tout au long de l'exercice sur les priorités de la banque en matière de responsabilité sociale, notamment les jeunes dans les collectivités.

Aaron Regent (président)

Nora Aufreiter

Guillermo Babatz

Thomas O'Neill

Una Power

Indira Samarasekera

Barbara Thomas

Réunions : 7 (dont deux réunions conjointes avec le comité d'évaluation des risques)

Le comité a rencontré son conseiller indépendant en l'absence de la direction lors de chaque réunion.

Le comité s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction à chacune de ses réunions.

Le comité a examiné 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. Aucun des membres de ce comité n'est actuellement chef de la direction d'une société ouverte.

Philosophie en matière de rémunération et politiques et pratiques en matière de ressources humaines – surveille l'harmonisation avec notre stratégie de rémunération à la performance et notre tolérance au risque. Examine notre programme de rémunération et fait des recommandations à ce sujet au conseil. Surveille l'administration de nos régimes de retraite.

Gouvernance de la rémunération – examine les pratiques de gouvernance en évolution et l'harmonisation de nos politiques en matière de rémunération avec les pratiques exemplaires du Conseil de stabilité financière (CSF), de l'IIF, de l'Autorité bancaire européenne, de la Financial Conduct Authority, de la Prudential Regulation Authority, de la CCGG et d'entreprises qui fournissent des services de consultation aux actionnaires comme Institutional Shareholder Services et Glass Lewis.

Rémunération de la haute direction – surveille tous les aspects de notre programme de rémunération de la haute direction et de nos régimes d'intéressement, y compris les lignes directrices en matière d'actionariat et les exigences en matière d'actionariat après le départ à la retraite. Évalue la performance de l'équipe de haute direction et fait des recommandations au conseil au sujet de la rémunération. Examine et soumet à l'approbation du conseil notre information au sujet de la rémunération.

Gestion du risque de rémunération – rencontre le comité d'évaluation des risques afin d'examiner et de recommander conjointement tous les éléments clés de nos régimes d'intéressement, y compris la structure du régime, les cibles, les paramètres et les paiements potentiels. Demande l'avis d'un conseiller indépendant.

Leadership et planification de la relève – surveille les plans de relève de la direction pour assurer un leadership efficace et évalue la performance du président et chef de la direction par rapport à son mandat et à ses objectifs annuels, qui ont été approuvés.

Faits saillants en 2017

- a examiné la politique en matière de rémunération ainsi que les pratiques et la structure du programme de rémunération de la haute direction, notamment la structure et le caractère concurrentiel des programmes d'intéressement et de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de la banque;
- avec le comité d'évaluation des risques, a soumis à l'approbation du conseil une augmentation du paramètre clients utilisé dans le cadre de notre formule de calcul du régime d'intéressement et une modification de la grille d'évaluation aux fins d'évaluation de la performance et de promotion de l'engagement en matière de leadership;
- a examiné les tendances dans les pratiques exemplaires en matière de rémunération de la haute direction et de gouvernance;
- a rencontré l'auditeur en chef de la banque afin de revoir l'examen indépendant de l'harmonisation de notre programme de rémunération de la haute direction avec les principes du CSF intitulés *Principles for Sound Compensation Practices* et leurs normes d'application;
- a examiné les risques associés à la structure et au financement de nos régimes de rémunération de la haute direction importants avec le comité d'évaluation des risques et le chef, Gestion du risque. Avec le comité d'évaluation des risques, a évalué le comportement des employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque au moyen de rapports provenant du comité d'examen de la rémunération, y compris les mesures et décisions prises concernant l'ajustement de la rémunération individuelle;
- a surveillé les modifications relatives aux exigences en matière de réglementation applicables à nos activités européennes;
- a surveillé la structure, l'efficacité et le caractère concurrentiel de nos programmes d'avantages sociaux à l'échelle mondiale;
- a examiné le financement, le rendement et la stratégie en matière de placement des régimes de retraite mondiaux de la banque et le rapport de gouvernance de ces derniers;
- a soumis à l'approbation du conseil la rémunération du président et chef de la direction et des personnes qui relèvent directement de lui, des chefs des fonctions de contrôle et de toutes les personnes occupant un poste de vice-président à la direction;
- a examiné et approuvé le mandat de toutes les personnes occupant un poste de vice-président à la direction ou un poste supérieur ainsi que les descriptions de tâches des chefs des fonctions de contrôle;
- a surveillé l'exécution, par la direction, de la stratégie en matière de leadership et du processus de planification de la relève. Ce processus vise à accroître la qualité de la profondeur et la diversité des hauts dirigeants de talent, de former les meilleurs leaders, d'accroître l'étendue des responsabilités, de rapprocher la direction des clients, des marchés et des entreprises et d'augmenter la représentation des femmes dans des postes de vice-président et des postes supérieurs;
- a continué de mettre l'accent sur le développement du leadership des plus hauts dirigeants de la banque (y compris les mesures existantes comme l'évaluation du développement du leadership, un programme mondial à l'intention des hauts dirigeants qui a été élaboré en partenariat avec Duke Corporate Education, de nouvelles mesures comme un programme de rétroaction fondé sur des preuves à l'intention des hauts dirigeants et un programme fondé sur les compétences qui ciblent les vice-présidents principaux et les personnes occupant un poste supérieur à l'échelle mondiale);
- s'est familiarisé davantage avec le bassin de leaders de la banque en examinant le profil de divers leaders très performants et multiplié les possibilités d'interaction entre les leaders et le conseil.

COMITÉ D'ÉVALUATION DES RISQUES

Tiff Macklem (président)

Guillermo Babatz

Charles Dallara

William Fatt

Thomas O'Neill

Eduardo Pacheco

Aaron Regent

Susan Segal

Réunions : 7 (y compris deux réunions conjointes avec le comité des ressources humaines)

Le chef, Gestion du risque a assisté à toutes les réunions et s'est réuni à huis clos avec le comité à toutes les réunions prévues au calendrier.

Au moment où la fonction de conformité et de lutte contre le blanchiment d'argent et la fonction d'évaluation des risques ont été réunies, la chef, Conformité et application de la réglementation et le chef, Lutte contre le blanchiment d'argent ont assisté à toutes les réunions prévues au calendrier et chacun d'eux a rencontré le comité à huis clos en l'absence de la direction à chacune de ces réunions.

Le comité s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction à chacune de ses réunions prévues au calendrier.

Le comité a examiné 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.

Surveillance du risque – examine et approuve nos principaux risques, y compris le risque de crédit, le risque de placement, le risque de liquidité, le risque d'exploitation, le risque de technologies de l'information (y compris le risque de cybersécurité), le risque d'assurance et le risque de marché. Examine et approuve les limites et risques importants liés au secteur, au marché et aux portefeuilles. Examine les risques émergents. Pour gérer le risque de rémunération, rencontre le comité des ressources humaines afin d'examiner et de recommander conjointement les éléments clés de notre programme de rémunération de la haute direction, dont la structure du régime, les cibles, les paramètres et les paiements potentiels.

Cadre de tolérance au risque – soumet à l'approbation du conseil notre cadre de tolérance au risque.

Culture de gestion du risque – surveille la promotion d'une solide culture de sensibilisation au risque et de valeurs reposant sur la sensibilisation au risque dans l'ensemble de la banque.

Surveillance des fonctions de contrôle – surveille notre service de la gestion du risque global ainsi que les fonctions Conformité et Lutte contre le blanchiment d'argent ainsi que leur indépendance et évalue l'efficacité des chefs de chaque fonction.

Faits saillants en 2017

- a examiné notre cadre de tolérance au risque d'entreprise et son harmonisation avec notre plan stratégique et l'a soumis à l'approbation du conseil, conjointement avec le cadre de gestion du risque pour l'ensemble de la banque;
- a examiné les analyses sectorielles et les risques de crédit et de marché importants tout au long de l'année, y compris ceux liés au secteur immobilier et au secteur de l'énergie;
- a examiné et soumis à l'approbation du conseil notre tolérance au risque de crédit;
- a examiné les rapports trimestriels de la Gestion du risque global au sujet du profil de risque de la banque, y compris nos programmes de gestion du risque et de financement et nos risques de crédit, de marché, de liquidité, d'exploitation, de technologies de l'information (y compris le risque de cybersécurité), d'entreprise et d'essais dans des conditions critiques, de réglementation et de fonds propres internes. A également été informé à chaque réunion sur des sujets tels que le secteur de l'énergie, le risque environnemental et des problèmes d'ordre économique et politique mondial et a analysé les principaux risques émergents;
- a consacré beaucoup de temps à l'examen des risques de technologies, de cybersécurité et d'exploitation;
- a rencontré les dirigeants des secteurs d'activité pour discuter des questions liées aux risques, d'exposition aux risques et de démarches commerciales entreprises dans certains domaines de leurs secteurs d'activité;
- a examiné les rapports courants au sujet de notre conformité mondiale ainsi que des programmes de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes;
- a examiné et soumis à l'approbation du conseil nos plans de redressement et de résolution en cas de crises;
- a examiné le rapport de la direction sur le regroupement des données et l'information sur les risques;
- a examiné avec la direction les mesures prises par la banque en matière de culture de gestion du risque;
- a examiné le rapport de la direction sur la gestion du risque de réputation et les activités du comité de gestion du risque de réputation;
- a surveillé nos activités américaines en tant que comité d'évaluation des risques américain en conformité avec les normes prudentielles plus strictes qui ont été établies par le Board of Governors of the Federal Reserve System en vertu de la loi américaine intitulée *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act*. Cette surveillance de la gestion du risque et de la gouvernance consiste notamment à approuver le cadre de tolérance au risque américain et les politiques en matière de risques américaines, à approuver le cadre de tolérance au risque de Porto Rico, à examiner chaque trimestre les rapports de la banque sur le profil de risque américain et à évaluer l'efficacité du chef, Gestion du risque américain;
- a examiné le rapport produit par un tiers indépendant sur l'efficacité de notre fonction de gestion du risque global, qui comprenait une analyse comparative par rapport à notre groupe de comparaison concurrent et aux meilleures pratiques exemplaires;
- a réuni la fonction de conformité et de lutte contre le blanchiment d'argent de la banque et la fonction d'évaluation des risques pour refléter l'approche proactive observée sur le marché vis-à-vis du rôle de la gestion du risque;
- a discuté de l'incidence de l'IFRS 9 avec la direction;
- a approuvé le mandat du chef, Gestion du risque, de la chef, Conformité et application de la réglementation et du chef, Lutte contre le blanchiment d'argent, et évalué l'efficacité de chaque dirigeant;
- a surveillé l'indépendance des services de gestion du risque global, de conformité globale 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. Dans le cadre de ces responsabilités, il s'est assuré que les groupes retenaient les services de candidats possédant les compétences appropriées et nécessaires pour s'acquitter de leurs mandats à l'échelle mondiale;
- en prévision du départ à la retraite du chef, Gestion du risque en avril et dans le cadre de sa responsabilité de surveillance du plan de relève du service de gestion du risque global, il a nommé un nouveau chef, Gestion du risque;
- a tenu une réunion conjointe avec le comité des ressources humaines afin d'examiner les évaluations de la performance du chef des affaires financières, de l'auditeur en chef, de la chef, Conformité et application de la réglementation, du chef, Lutte contre le blanchiment d'argent et du chef, Gestion du risque;
- a tenu une réunion conjointe avec le comité des ressources humaines pour examiner les risques associés à la rémunération de la haute direction et aux régimes d'intéressement. A soumis à l'approbation du conseil une augmentation du paramètre clients utilisé dans notre formule relative aux régimes d'intéressement et une modification à la grille d'évaluation aux fins d'évaluation de la performance et de la promotion du leadership. A examiné le rapport de l'audit interne sur la conformité avec les principes et les normes du CSF;
- le président du comité et le président du comité d'audit discutent périodiquement du risque et de certains points à l'ordre du jour des réunions de chaque comité.

La présente section traite du programme de rémunération de la haute direction et du processus que nous utilisons pour prendre les décisions appropriées en matière de rémunération, compte tenu de notre performance et dans le respect de notre tolérance au risque. Vous y trouverez également des renseignements sur notre performance en 2017, les décisions en matière de rémunération que nous avons prises cette année et la manière dont ces décisions reflètent notre performance.

NOS MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Brian J. Porter

Président et chef de la direction

Sean D. McGuckin

Chef de groupe et chef des affaires financières

Ignacio « Nacho » Deschamps

Chef, Opérations internationales et Transformation numérique

Dieter W. Jentsch

Chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux

James P. O'Sullivan

Chef de groupe, Réseau canadien

TABLE DES MATIÈRES

Analyse de la rémunération	53
1. Stratégie	53
2. Gouvernance de la rémunération	60
3. Processus de prise de décisions	65
4. Éléments du programme	68
5. Décisions en matière de rémunération en 2017	74
6. Rendement des actions et coût de la direction	87

Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2017 89

• Tableau sommaire de la rémunération	89
• Attributions au titre des régimes d'intéressement	91
• Prestations de retraite	94
• Cessation d'emploi et changement de contrôle	96

Chers actionnaires,

Au nom du conseil d'administration, je suis heureux de vous présenter un aperçu des résultats de la banque et de nos décisions en matière de rémunération.

Le comité des ressources humaines travaille de manière consciencieuse pour s'assurer que le programme de rémunération de la haute direction de la Banque Scotia harmonise la rémunération avec la performance de la banque, l'atteinte des objectifs à long terme de la banque et ultimement, l'amélioration de la valeur à long terme pour les actionnaires, dans le respect de la tolérance au risque de la banque.

La Banque Scotia s'engage à produire un bénéfice solide, constant et prévisible pour ses actionnaires à moyen et à long terme. Notre stratégie de rémunération, la structure du programme et les décisions prises à l'égard de la rémunération soutiennent les objectifs de la banque sans encourager une prise de risques excessifs.

Notre stratégie en matière de rémunération de la haute direction prévoit ce qui suit :

- inciter les hauts dirigeants à se concentrer sur les résultats à moyen et à long terme 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 des risques solides et des pratiques prudentes;
- responsabiliser davantage les hauts dirigeants en leur versant une rémunération qui est en grande partie variable et fondée sur la performance;
- soutenir les objectifs de la banque en établissant la rémunération à la performance en fonction des mêmes paramètres que ceux qu'elle utilise pour évaluer son succès;
- structurer des programmes justes et comparables à ceux des sociétés auxquelles nous livrons concurrence pour le recrutement de candidats talentueux.

Message du président
du comité des
ressources humaines

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.

En 2017, dans le cadre de nos efforts continus pour devenir l'une des banques les plus axées sur le client au monde, nous avons doublé la pondération de nos objectifs clients dans la calibration de notre régime d'intéressement annuel. Bien que le rendement des capitaux propres (RCP) soit important, un équilibre doit être établi entre le RCP requis et l'accent sur nos clients puisque c'est ce qui soutiendra les résultats à moyen et à long terme. Nous examinons constamment nos programmes de rémunération, car nous cherchons à simplifier leur structure et à accorder davantage d'importance à la performance tout en respectant nos niveaux de tolérance au risque.

Performance de la Banque Scotia cette année

La banque a produit une fois de plus en 2017 des résultats solides. Chacun de nos secteurs d'activité a affiché une importante croissance de son bénéfice en dépit des difficultés posées par la croissance modérée dans certains pays clés, les pressions exercées par la concurrence, des exigences réglementaires, l'incertitude géopolitique et plusieurs catastrophes naturelles ayant touché des pays où la banque exerce des activités. La croissance du bénéfice en 2017 a dépassé celle de 2016 ainsi que la croissance cible pour 2017. L'orientation client accrue conjuguée à notre succès financier a donné lieu à une performance supérieure à la cible aux fins de rémunération en 2017.

	Cible en 2017	Performance aux fins de la rémunération en 2017	Performance par rapport à la cible
Bénéfice dilué par action	6,27 \$	6,49 \$	Supérieure à la cible
Rendement des capitaux propres	13,8 %	14,6 %	Supérieure à la cible
Lever d'exploitation	1,0 % ¹⁾	-0,2 %	Inférieure à la cible
Clients	4,0 – 5,0	6,3	Supérieure à la cible

1) La cible d'exploitation pour 2017 et le levier d'exploitation atteint en 2017 ont éliminé l'avantage relatif au calcul du levier d'exploitation découlant de la charge de restructuration de 278 millions de dollars après impôts en 2016.

Ces résultats sont reflétés dans la rémunération de notre haute direction de cette année par un coefficient de performance opérationnelle plus élevé dans le régime d'intéressement annuel : 116 comparativement à 108 en 2016.

L'exécution continue du plan stratégique de la banque a donné lieu à une solide performance financière et notre élan se reflète dans la performance relative élevée du cours de nos actions durant les deux derniers exercices. Le cours de nos actions s'est apprécié de plus de 35 % depuis la fin de 2015, comparativement à une hausse moyenne de 29 % pour notre groupe de comparaison, et nous nous sommes classés au deuxième rang des banques de notre groupe de comparaison canadien ayant affiché la performance la plus élevée. Durant le dernier exercice, le cours des actions de la banque a affiché une performance médiane.

Le paiement de l'incitatif à moyen terme, qui est fondé sur notre rendement total pour les actionnaires (RTPA) sur trois ans annualisé et le RCP sur trois ans moyen et qui s'élève à 98, était légèrement inférieur à la cible. Notre RTPA sur trois ans annualisé de 10,8 % était légèrement inférieur à la médiane de notre groupe de comparaison aux fins de la performance (11,2 %). Cette performance a été partiellement contrebalancée par notre RCP moyen sur trois ans, qui était supérieur à la cible.

Performance et rémunération du chef de la direction

Après avoir établi un plan stratégique ambitieux pour la banque, M. Porter s'est concentré sur l'équipe de direction de la banque dans l'exécution de ce plan tout en livrant une solide performance financière et d'exploitation. Au cours du dernier exercice, M. Porter a surveillé une série complète de mesures visant la réingénierie de nombreux aspects des capacités de la banque, tout en faisant progresser plusieurs mesures de changement importantes. La performance de M. Porter au cours de l'exercice 2017 se caractérise notamment par ce qui suit :

- la réalisation d'une croissance du bénéfice par action de 8 % et d'un RCP de 14,6 %;
- le renforcement des activités essentielles de la banque par l'élaboration d'une feuille de route pluriannuelle visant à améliorer nos capacités, ce qui comporte le regroupement de nos activités en vue de centraliser le contrôle et d'atteindre de plus grandes économies d'échelle, ce qui réduit nos coûts d'exploitation;
- le renforcement de l'équipe de direction de la banque par une série de nominations à l'interne et d'embauches à l'externe et l'amélioration de la diversité des genres – les femmes dirigeantes (à l'échelon de vice-président et aux échelons supérieurs) représentent maintenant 33 % de l'équipe de direction de la banque (comparativement à 30 % en 2016), l'équipe de direction canadienne étant constituée de femmes à 39 %;
- l'achèvement du déploiement du nouveau système de gestion de l'expérience client de la banque dans nos cinq marchés les plus importants, soit le Canada, le Mexique, le Pérou, le Chili et la Colombie, pour demeurer systématiquement à l'écoute de nos clients et satisfaire à leurs besoins et ainsi améliorer continuellement l'expérience client.

Le conseil a attribué à M. Porter une rémunération directe totale de 10 860 000 \$ pour sa performance et son apport en 2017, soit 14 % de plus que sa rémunération cible pour 2017 et 7 % de plus que celle de 2016 en raison d'une hausse de son attribution incitative annuelle (24 %) et de sa rémunération fondée sur des titres de capitaux propres (4 %). La hausse de la rémunération incitative annuelle de M. Porter reflète l'atteinte des objectifs annuels généraux en matière de finances et de service à la clientèle de la banque, ce qui a donné lieu à un coefficient de performance opérationnelle de 116, et sa performance à l'égard de ses objectifs personnels.

	Rémunération pour 2017	Cible pour 2017	Rémunération pour 2016
Rémunération directe totale	10 860 000 \$	9 500 000 \$	10 110 000 \$
% variable	91 %	89 %	90 %

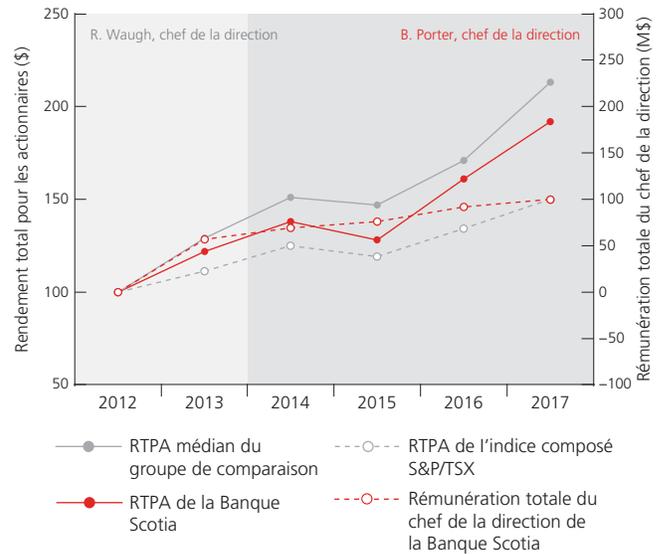
Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction

Vous trouverez une analyse détaillée de la rémunération versée à M. Porter en 2017 aux pages 78 et suivantes.

Le graphique ci-contre indique la rémunération réalisée et non réalisée du chef de la direction au cours des cinq dernières années et démontre le lien entre les rendements pour les actionnaires et la rémunération du chef de la direction. La rémunération réalisée comprend le salaire de base, la rémunération incitative annuelle attribuée, la valeur des options d'achat d'actions exercées et le paiement des unités d'actions liées à la performance (les UAP). La rémunération non réalisée comprend la variation de la valeur des UAP en cours et des options d'achat d'actions non exercées.

La section en gris foncé du graphique indique la rémunération réalisée ou réalisable de M. Porter en qualité de président et chef de la direction. Celui-ci a été nommé à ce poste le 1^{er} novembre 2013.

- La courbe du salaire total du chef de la direction a augmenté de 2016 à 2017 en raison de notre solide rendement opérationnel et de la hausse du rendement pour les actionnaires.
- 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. Les titres de capitaux propres et les attributions incitatives annuelles constituent 91 % du programme de rémunération du chef de la direction et la valeur réalisée reflétera pleinement la performance.



Trouver un juste équilibre

Le conseil a suivi de près la transformation de la banque ces dernières années et il est heureux des progrès immenses réalisés par l'équipe de direction en 2017 concernant les piliers du plan stratégique. Ce momentum a contribué à une croissance constante du bénéfice, et nous place en bonne position pour soutenir cette croissance à long terme. Le comité a confiance en les décisions que nous avons prises au sujet de la rémunération de la haute direction. 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.

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.

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

Le président du comité des ressources humaines,

Aaron Regent

Faits importants à savoir

Nous examinons le programme de rémunération de la haute direction chaque année et l'améliorons au besoin afin de l'harmoniser davantage avec notre stratégie, l'accent que nous mettons sur la 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-contre une description de nos pratiques en matière de gouvernance de la rémunération, qui sont examinées de façon continue.

Chaque année, le comité des ressources humaines examine nos pratiques pour s'assurer qu'elles y sont conformes aux nouvelles dispositions réglementaires et pratiques exemplaires. Le conseil approuve la charte du comité chaque année, y compris les modifications qui y sont apportées en vue d'améliorer nos processus et nos normes.

En 2017, dans le cadre de nos efforts continus pour devenir l'une des banques les plus axées sur le client au monde, nous avons doublé la pondération de nos objectifs clients dans la calibration de notre régime d'intéressement annuel. Bien que le RCP soit important, un équilibre doit être établi entre le RCP requis et l'accent sur nos clients puisque c'est ce qui soutiendra les résultats à moyen et à long terme. En outre, à la recommandation du comité d'évaluation des risques et du comité des ressources humaines, le conseil a approuvé une nouvelle grille d'évaluation afin de promouvoir le leadership et l'engagement auprès de nos employés puisque notre succès en dépend. Nous examinons constamment nos programmes de rémunération, car nous cherchons à simplifier leur structure et à accorder davantage d'importance à la performance tout en respectant nos niveaux de tolérance au risque.

✓ CE QUE NOUS FAISONS

Rémunération à la performance

- ▶ La rémunération est principalement variable et non garantie
- ▶ Nous harmonisons la rémunération avec la performance individuelle et la performance de la banque à court, à moyen et à long terme
- ▶ Nous établissons une tranche importante de la rémunération en fonction de la performance à long terme
- ▶ Nous harmonisons la rémunération directement avec notre stratégie, à l'aide de paramètres d'évaluation de la performance financiers et non financiers, absolus et relatifs
- ▶ Nous examinons les paiements effectués selon divers scénarios au moment d'établir les paramètres d'évaluation de la performance pour les régimes d'intéressement
- ▶ Nous prenons des décisions en matière de rémunération qui respectent notre tolérance au risque, en tenant compte des ratios de fonds propres projetés
- ▶ Nous réduisons les paiements ou omettons d'effectuer des paiements lorsque la performance est sensiblement inférieure aux attentes
- ▶ Nous récupérons 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

Gouvernance efficace de la rémunération de la haute direction

- ▶ Nous avons un comité des ressources humaines compétent, chevronné et indépendant qui recourt aux services d'un conseiller indépendant
- ▶ Notre comité des ressources humaines se réunit conjointement avec le comité de direction et d'évaluation des risques pour examiner tous les éléments clés de nos régimes d'intéressement
- ▶ Nous tenons 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
- ▶ 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
- ▶ 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 appliquons des critères particuliers aux fins de l'établissement de la rémunération des employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque
- ▶ Nous avons des outils et des processus qui nous permettent d'ajuster la rémunération en cas d'inconduite
- ▶ Le comité d'examen de la rémunération, qui comprend le chef, Gestion du risque, évalue les risques et l'éthique de façon continue et transmet ses conclusions, y compris toute recommandation d'ajuster la rémunération, au comité des ressources humaines
- ▶ Notre comité des ressources humaines fait faire un examen indépendant de nos programmes et pratiques de rémunération chaque année
- ▶ Nous offrons aux actionnaires la possibilité de se prononcer sur la rémunération de la haute direction et nous entretenons avec les autorités de réglementation, les actionnaires et des groupes consultatifs formés d'actionnaires tout au long de l'exercice

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 garantissons pas de niveau minimal d'acquisition aux termes de notre régime d'unités d'actions liées à la performance
- ▶ Nous n'autorisons pas les hauts dirigeants à effectuer des opérations de couverture afin de réduire le risque lié à l'harmonisation associé à nos régimes de rémunération
- ▶ Nous n'autorisons pas les hauts dirigeants à céder, à nantir ou à transférer leurs attributions fondées sur des titres de capitaux propres
- ▶ Nous ne structurons pas notre programme de rémunération de la haute direction de façon à encourager une prise de risques excessifs
- ▶ Nous ne nous comparons pas à des sociétés de taille beaucoup plus importante que nous
- ▶ Nous ne concluons pas de contrats de travail assortis de garanties pluriannuelles

Analyse de la rémunération

1. Stratégie

La Banque Scotia s'engage à produire un bénéfice solide, constant et prévisible pour ses actionnaires à moyen et à long terme.

La stratégie principale de la banque repose sur de solides fondations au Canada, ainsi que des activités internationales dans certaines régions choisies, plus particulièrement les pays de l'Alliance du Pacifique. Nous continuons de déployer des capitaux et d'autres ressources financières limitées dans l'intérêt de nos actionnaires, par le biais de placements internes et d'acquisitions choisies dans des secteurs importants sur le plan stratégique, tout en réduisant les effectifs ou en délaissant des produits et des secteurs géographiques qui ne sont pas essentiels. Par ailleurs, nous continuons d'investir dans les capacités de la banque, notamment de mettre sur pied des réseaux physiques numériques améliorés, et de renforcer davantage nos fonctions d'entreprise.

Le plan stratégique à long terme de la banque repose sur cinq priorités, qui visent toutes à produire des rendements supérieurs pour nos actionnaires, clients et employés. Cette année, nous avons continué d'axer nos efforts sur la mise en œuvre du plan stratégique et la création de notre momentum :

- **Mettre davantage l'accent sur nos clients** : Nous avons terminé le déploiement d'un système de gestion de l'expérience client dans tous nos réseaux de services aux particuliers situés dans nos cinq principaux marchés, soit le Canada, le Mexique, le Pérou, le Chili et la Colombie, pour nous aider à offrir une excellente expérience client. Ce système, conjointement avec une puissante capacité numérique, permet aux employés affectés au service à la clientèle et aux équipes de direction de recevoir systématiquement les commentaires de nos clients et de répondre à leurs besoins. Nous avons récemment renommé ce système essentiel *Le pouls*, et celui-ci joue un rôle clé dans nos efforts pour devenir l'une des banques les plus axées sur le client au monde.
- **Accroître la profondeur, la diversité et l'étendue du leadership** : Nous avons approfondi notre bassin de dirigeants afin de renforcer l'équipe de direction de la banque et d'harmoniser nos priorités, recruté des candidats talentueux à l'externe, particulièrement dans le secteur numérique, et augmenté la diversité des genres au sein de la haute direction – 33 % des vice-présidents et des personnes qui occupent un poste d'un échelon supérieur sont maintenant des femmes comparativement à 30 % en 2016.
- **Mieux servir nos clients tout en réduisant les coûts structurels** : En adoptant une philosophie d'amélioration constante, nous avons pu trouver des façons de réduire les coûts de manière significative – en partie grâce à la numérisation accrue de notre service à la clientèle, de nos services administratifs et de nos services de soutien – tout en offrant un meilleur service à nos clients. Notre programme de *transformation des coûts structurels* poursuit sur sa lancée, produit des résultats financiers considérables et amène des changements de culture.
- **Passer à l'ère numérique** : Notre stratégie numérique globale est axée sur l'amélioration de l'expérience client et de l'efficacité opérationnelle. À mesure que nous développerons des compétences numériques dans nos marchés clés et que nous miserons sur celles-ci partout où nous sommes présents, nous pourrons tirer avantage de nos activités mondiales. Nos usines numériques situées dans nos cinq principaux marchés renforcent notre engagement envers le numérique. Nous travaillons en réseau à l'échelle mondiale pour atteindre nos cibles numériques, ce qui représente un facteur essentiel de notre stratégie numérique.
- **Axer la composition de nos activités sur l'approfondissement des relations avec nos clients** : Nous avons réalisé des progrès importants cette année en élargissant notre clientèle principale et en améliorant la composition de nos activités. Nous avons notamment réalisé une forte croissance des dépôts et marges, réduit notre dépendance au financement de gros et amélioré notre rendement des capitaux propres.

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 COMPTE

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'incitatifs annuels, à moyen terme et à long terme. Ces incitatifs sont variables et non garantis.

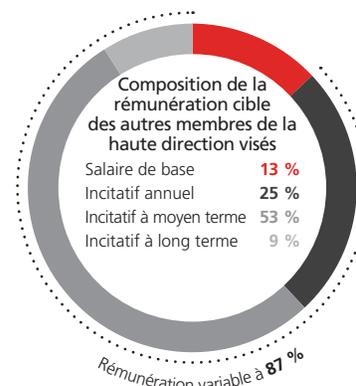
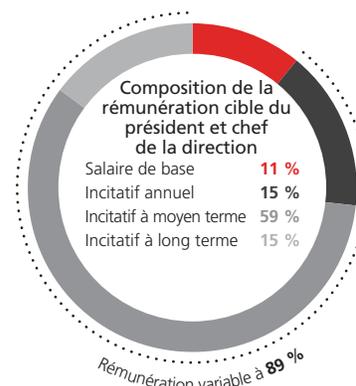
Nous établissons des fourchettes aux fins des régimes d'intéressement annuel et à moyen terme de sorte que la rémunération de la haute direction est plus élevée lorsque la performance est élevée et plus faible lorsque la performance est faible. Le montant global des incitatifs annuels est établi en fonction de la performance de la banque (absolue et comparée à celle de notre groupe de comparaison). La performance individuelle détermine la quote-part de ce montant global de chaque haut dirigeant.

Composition de la rémunération

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

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

Une tranche de plus en plus importante de la rémunération est attribuée sous forme de rémunération différée aux plus hauts dirigeants afin d'harmoniser leurs intérêts avec ceux des actionnaires. La rémunération est principalement variable et établie en fonction de la performance et elle n'est pas garantie.



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 étroitement la rémunération de la haute direction avec notre stratégie en intégrant des indicateurs de performance clés à nos régimes d'intéressement annuels et à moyen terme. 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 constitue l'une des mesures les plus importantes de notre performance globale. Par conséquent, nous l'incluons dans le régime d'intéressement annuel et le régime d'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 terme.

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.

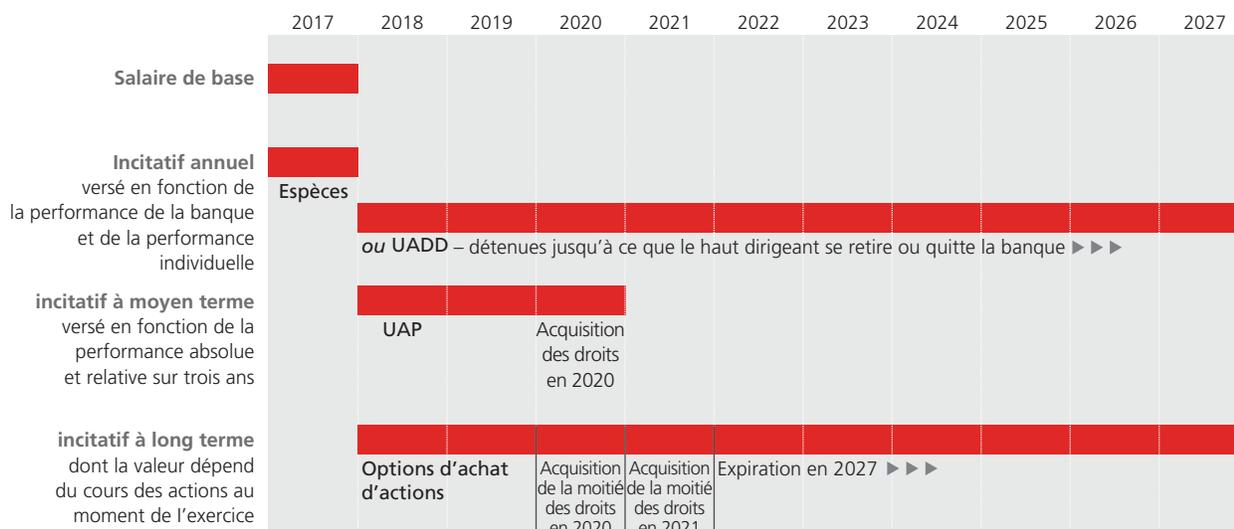
Indicateurs de performance clés	Comment ils sont utilisés dans nos régimes d'intéressement	Comment ils soutiennent notre stratégie
Paramètres financiers		
Rendement des capitaux propres	<ul style="list-style-type: none">Performance absolue	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en établissant un équilibre entre le risque et la performance
Bénéfice par action	<ul style="list-style-type: none">Performance absolueFacteur 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	<ul style="list-style-type: none">Performance absolueFacteur 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	<ul style="list-style-type: none">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 concurrents et en stimulant leur croissance
Bénéfice net	<ul style="list-style-type: none">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 concurrents
Rendement total pour les actionnaires	<ul style="list-style-type: none">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	<ul style="list-style-type: none">Performance absolue	Accent sur les clients en mesurant la probabilité qu'ils recommandent nos services

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 augmenteront 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'acquiescent 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 leur attribution incitative annuelle en recevant des unités d'actions à dividende différé (UADD).



Exigences en matière d'actionariat

Nous exigeons de nos hauts dirigeants qu'ils détiennent des titres de capitaux propres de la Banque Scotia 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. Le chef de la direction et les chefs de groupe ont cinq ans à compter de la date de leur nomination pour satisfaire à ces exigences. 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
Chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux	2x la rémunération en espèces totale (le salaire de base plus les incitatifs annuels) – les titres doivent être détenus pendant un an après que le haut dirigeant s'est retiré
Vice-présidents à la direction	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 sept des plus grandes institutions financières canadiennes, soit la Banque de Montréal, CIBC, la Banque Royale du Canada, la Banque TD, 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, est identique à notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération à une exception près : il contient Corporation Financière Power au lieu de Great-West Lifeco. Corporation Financière Power ne participe pas au sondage du Groupe Hay.

Le tableau ci-après comprend de l'information provenant de documents d'information publics pour l'exercice le plus récent. Les données relatives aux banques sont à jour au 31 octobre 2017. Les données relatives aux sociétés d'assurances et à Corporation financière Power sont à jour au 31 décembre 2016.

Groupe de comparaison

	Groupe de comparaison aux fins de la rémunération	Groupe de comparaison aux fins de la performance
Banque de Montréal	✓	✓
CIBC	✓	✓
Banque Royale du Canada	✓	✓
Banque TD	✓	✓
Financière Manuvie	✓	✓
Financière Sun Life	✓	✓
Great-West Lifeco	✓	
Corporation Financière Power		✓

Groupe de comparaison aux fins de la rémunération

		Rang centile de la Banque Scotia
Revenus (G\$)		
Banque Scotia	27,2	33 % ●
Médiane du groupe de comparaison	36,1	
Bénéfice net (G\$)		
Banque Scotia	8,2	67 % ●
Médiane du groupe de comparaison	4,7	
Capitalisation boursière (G\$)		
Banque Scotia	99,9	67 % ●
Médiane du groupe de comparaison	49,9	
Employés (k)		
Banque Scotia	88,6	89 % ●
Médiane du groupe de comparaison	44,9	

ASSURER UNE GESTION PRUDENTE DU RISQUE DE 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* et leurs normes d'application (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 des risques 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 des risques est intégrée à notre processus de rémunération. Veuillez également vous reporter à la page 33 pour obtenir de l'information au sujet de notre cadre de gestion des risques, à la page 61 pour obtenir des renseignements supplémentaires au sujet de la surveillance du risque de rémunération et à la page 64 pour connaître nos politiques clés.

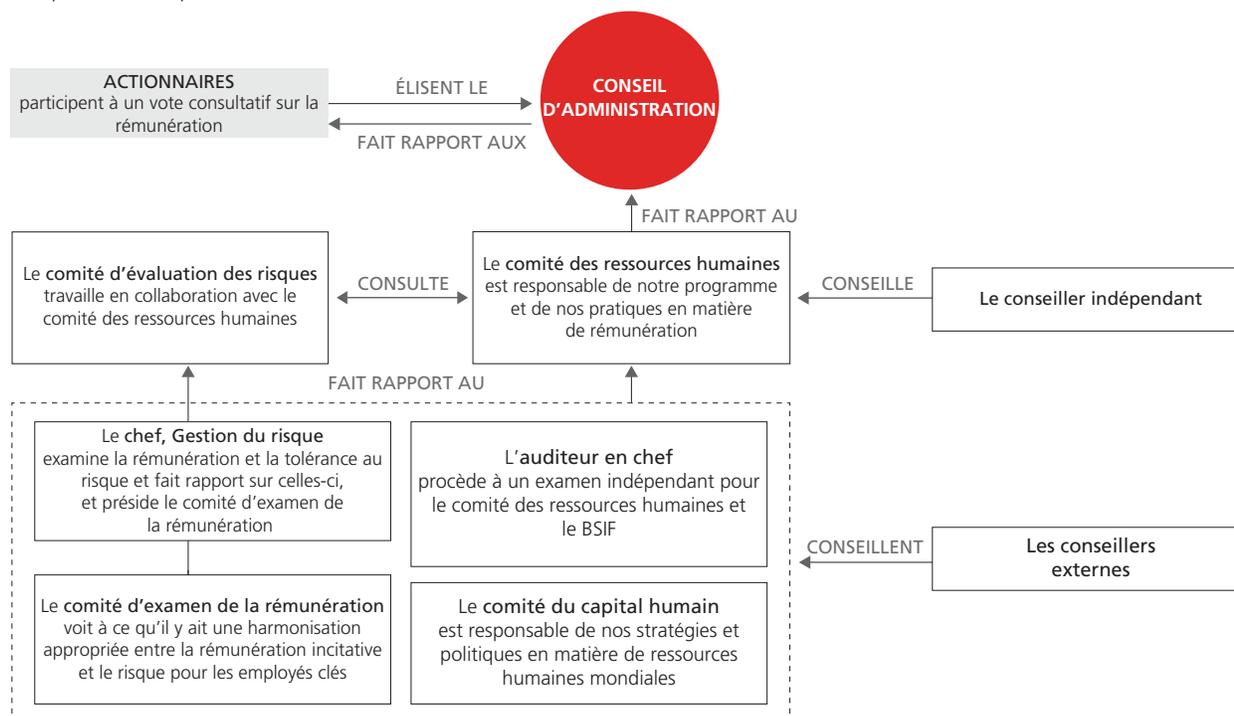
Lignes directrices du CSF	Harmonisation
Notre conseil veille à ce que notre programme de rémunération soit harmonisé avec nos autres pratiques visant à établir des structures de risques équilibrées et à soutenir une solide culture de gestion du risque	
<p>Principe 1 Le conseil surveille la structure et les activités de notre programme de rémunération</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 la rémunération totale à moyen et à long terme versée ou les sommes versées aux dirigeants, et il peut choisir de réduire la valeur de paiement des attributions 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
<p>Principe 2 Le conseil surveille et examine notre programme de rémunération pour s'assurer qu'il fonctionne comme prévu</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Le comité des ressources humaines tient des réunions conjointes avec le comité d'évaluation des risques au moins deux fois par année afin d'évaluer les risques associés à nos programmes 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
<p>Principe 3 Les employés des fonctions de contrôle sont rémunérés de façon indépendante des employés des secteurs d'activité qu'ils surveillent</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 de ces secteurs d'activité. Les employés des fonctions de contrôle relèvent directement des fonctions pour éviter les conflits ▶ La rémunération des employés des fonctions de contrôle est liée à la performance globale de la banque et non à la performance des secteurs d'activité qu'ils soutiennent. Ces employés participent au programme global de la banque et ne sont inclus dans aucun des programmes d'intéressement offerts par le secteur d'activité qu'ils soutiennent ▶ 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	
<p>Principe 4 La rémunération est ajustée pour tous les types de risques</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 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 ▶ La mesure dans laquelle un haut dirigeant ou un employé adhère 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 d'outils et de processus nécessaires pour mesurer le lien entre la rémunération 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'un lien approprié entre la rémunération incitative et le risque

Lignes directrices du CSF	Harmonisation
<p>Principe 5 La rémunération est symétrique avec la performance et les conséquences qui découlent du risque</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 de la banque et des conséquences du risque pour la banque ainsi que de la performance individuelle. Une fois que nos objectifs : <ul style="list-style-type: none"> • 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 lorsque le coefficient calculé ne reflète pas tous les éléments pertinents, 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 à long terme, qui est assujéti à la condition que le dirigeant demeure au service de la banque pendant une période continue, au cours futur de nos actions et à notre politique de récupération
<p>Principe 6 Les paiements de rémunération varient en fonction de l'horizon temporel du risque</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ La proportion des incitatifs à moyen et à long terme augmente généralement en fonction de l'horizon temporel et de l'importance du risque dont un employé est responsable : <ul style="list-style-type: none"> • 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 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 ▶ Les hauts dirigeants sont tenus de détenir 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'actionariat varient selon l'échelon, et les hauts dirigeants doivent conserver leur participation pendant une certaine période après leur départ à la retraite
<p>Principe 7 La composition de la rémunération (espèces, titres de capitaux propres et autres) est conforme avec l'harmonisation avec le risque</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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. Nous utilisons un mélange d'incitatifs annuels, à moyen terme et à long terme qui reflète notre tolérance au risque, et une part importante de la rémunération incitative est constituée d'incitatifs à moyen et à long terme, 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 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.



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 4,4 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.

Compétences et domaines d'expérience clés

	Membre du comité depuis	Indépendant	Expérience en matière de rémunération de la haute direction	Expérience en matière de gouvernance	Expérience en matière de gestion des risques	Expérience en matière de gestion des ressources humaines	Expérience à titre de président/chef de la direction	Expérience dans d'autres postes de direction
Aaron Regent (président)	2014	●	●	●		●	●	●
Nora Aufreiter	2016	●	●	●		●		●
Guillermo Babatz	2017	●			●			●
Thomas O'Neill	2014	●		●	●		●	●
Una Power	2016	●	●		●	●		●
Indira Samarasekera	2009	●	●	●		●		●
Barbara Thomas	2007	●	●	●		●		●

Conseils indépendants

Le comité recourt aux services d'un conseiller tiers 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.

Il 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 depuis 2009. Le tableau ci-après indique la rémunération versée à FWC 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 chefs de la direction d'organisations 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.

	Exercice 2017	Exercice 2016
Honoraires liés à l'établissement de la rémunération de la haute direction	139 660 \$	154 788 \$
Autres honoraires	–	–
Honoraires totaux	139 660 \$	154 788 \$

FWC a confirmé que ces honoraires sont négligeables par rapport à ses revenus totaux. Par conséquent, ils n'ont aucune incidence sur son indépendance. FWC n'a fourni aucun autre service 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

La rémunération pour les principales fonctions de gérance et de soutien (finance, gestion du risque, audit interne, conformité, affaires juridiques, lutte contre le blanchiment d'argent et ressources humaines) est liée à la performance globale de la banque et non à 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 examine leur rémunération afin d'assurer une harmonisation appropriée entre la 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 examinera 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.

En 2017, pour faciliter le processus du comité d'examen de la rémunération, la banque a créé des comités de déontologie locaux dans certains pays et régions, dont la composition reflète celle du comité d'examen de la rémunération. 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 :

- du chef, Gestion du risque (président);
- de la chef de groupe et chef des ressources humaines;
- du chef de groupe et chef des affaires financières;
- de la vice-présidente à la direction et directrice des affaires juridiques;
- de la vice-présidente à la direction et chef, Conformité et application de la réglementation;
- du premier vice-président et auditeur en chef;
- du 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 à la rémunération ainsi qu'aux régimes et aux prestations de retraite.

Le comité du capital humain est constitué du chef de la direction et des personnes qui relèvent directement de lui, soit :

- le président et chef de la direction;
- le chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux;
- le chef, Opérations internationales et Transformation numérique;
- le chef de groupe, Réseau canadien;
- le chef de groupe et chef des affaires financières;
- la chef de groupe et chef des ressources humaines;
- le chef, Gestion du risque;
- le chef, Technologie;
- le vice-président à la direction, Exploitation
- la vice-présidente à la direction et directrice des affaires juridiques.

Pouvoir discrétionnaire

Toutes les décisions concernant la structure des régimes de rémunération et la rémunération sont prises 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.

Le régime d'intéressement annuel prévoit 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 du régime d'intéressement annuel si nos résultats sont sensiblement inférieurs aux attentes;
- ne pas octroyer d'attributions incitatives à moyen et à long terme 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 de tous les régimes et programmes de rémunération importants 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 l'examen annuel au comité des ressources humaines 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 ainsi que de notre structure de rémunération pour 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 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 ceux-ci seront tenus de rembourser la rémunération déjà versée.

Les sommes suivantes peuvent être récupérées :

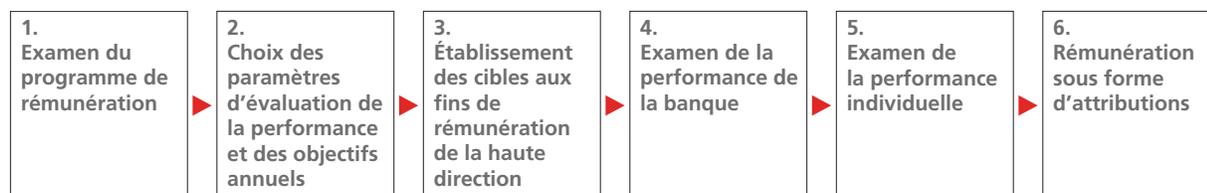
- les primes, commissions ou paiements en espèces reçus aux termes de nos régimes de rémunération différée;
- la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, y compris les UAP, options d'achat d'actions et UADD en cours.

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.

Toutes les décisions en matière de rémunération et de structure des programmes de rémunération sont prises 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 des 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 objectifs 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 (y compris les risques de crédit, de marché, d'exploitation, de réputation et autres).

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

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

La direction établit la rémunération cible et elle recommande une rémunération variable pour l'équipe de haute direction, notamment les vice-présidents à la direction et les personnes qui occupent un poste supérieur et les hauts dirigeants du Groupe Services bancaires et marchés mondiaux, 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;
- 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;
- soumet à l'approbation du conseil le coefficient de performance de la banque relatif aux régimes d'intéressement.

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

5. Examen de la performance individuelle

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 président et chef de la direction.

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 objectifs annuels et leur style de leadership (attributions incitatives annuelles) ainsi que leur potentiel de leadership et leur performance soutenue (attributions à rémunération différée);
- il recommande leur salaire, ainsi que leurs attributions annuelles et attributions sous forme de titres de capitaux propres 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 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 objectifs annuels.

6. Rémunération sous forme d'attributions

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 hauts dirigeants du Groupe Services bancaires et marchés mondiaux, aux chefs des autres fonctions de contrôle et aux employés du Royaume-Uni qui sont régis par le code de la rémunération du Royaume-Uni, 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;
- 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 78 pour obtenir des détails au sujet de la rémunération versée à M. Porter en 2017.

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 régimes d'intéressement annuel ainsi qu'à moyen et à long terme) 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	Un an	Sans risque
Variable	Régime d'intéressement annuel	Récompense les hauts dirigeants qui atteignent les objectifs annuels de la banque (financiers et non financiers) et leurs objectifs annuels individuels	Espèces ou UADD qui sont rachetées en espèces au moment où le haut dirigeant quitte la banque	Un an	Risque modéré
	Rémunération différée	La rémunération incitative à moyen terme récompense les hauts dirigeants qui ont créé une valeur soutenue pour les actionnaires sur trois ans et atteint certains objectifs de performance de la banque	UAP	Trois ans	Risque important
		La rémunération incitative à long terme récompense les hauts dirigeants qui ont créé une valeur soutenue pour les actionnaires sur une période de trois à 10 ans et harmonise leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires	Options d'achat d'actions	Jusqu'à 10 ans	Risque important
Rémunération indirecte					
	Prestations de retraite	Fournissent une source importante de revenu de retraite	Régimes à prestations 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'actionariat des employés (la Banque Scotia verse une cotisation supplémentaire correspondant à 50 % 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 DU RÉGIME D'INTÉRESSEMENT ANNUEL

But	Récompenser la performance annuelle de manière à soutenir notre plan stratégique
Qui participe	Tous les employés admissibles, y compris tous les membres de la haute direction visés
Comment nous établissons l'attribution	Le montant de l'attribution dépend de la cible incitative du haut dirigeant, du coefficient de performance opérationnelle et du coefficient de performance individuelle du haut dirigeant. Le montant global des incitatifs est plafonné et ne peut être dépassé
Coefficients de performance	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 relative des banques qui font partie de notre groupe de comparaison aux fins de la performance. <p>Le coefficient de performance individuelle dépend de la performance du haut dirigeant par rapport aux objectifs annuels établis au début de l'exercice et du style de leadership démontré durant l'exercice.</p>
Paiement	Espèces ou UADD qui sont rachetées en espèces lorsque le haut dirigeant quitte la banque
Déchéance et récupérations	Possibilité de déchéance ou de récupération dans certaines situations

Comment nous établissons l'attribution



Fixée au début de l'exercice
Varie en fonction du niveau du poste occupé, du marché local et des fonctions exercées

Détermine le montant global des incitatifs
Fondé sur notre performance par rapport aux mêmes paramètres financiers et non financiers que ceux que nous utilisons pour évaluer la performance de la banque

Le comité peut apporter à son gré des ajustements

Détermine la quote-part du montant global des incitatifs de chaque haut dirigeant

Fondé sur la performance du haut dirigeant par rapport à des objectifs individuels établis au début de l'exercice

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 financiers** 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.



Priorité stratégique
Accroître la valeur pour les actionnaires grâce à un équilibre entre le risque et la performance

Pourquoi c'est important
Mesure l'efficacité avec laquelle nous réalisons des profits pour le compte de nos actionnaires

Priorité stratégique
Accroître la valeur pour les actionnaires en augmentant le bénéfice

Pourquoi c'est important
Évalue notre rentabilité déterminée par la hausse du bénéfice net réalisé pour les actionnaires

Priorité stratégique
Réduire les coûts structurels

Pourquoi c'est important
Mesure la différence entre le taux de croissance des revenus totaux et le taux de croissance des charges d'exploitation

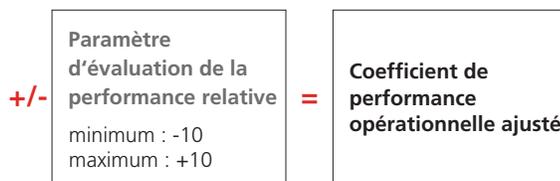
Priorité stratégique
Accent sur le client

Pourquoi c'est important
Mesure la probabilité que les clients recommandent nos services

Nouveautés en 2017

Dans le cadre de nos efforts continus pour devenir l'une des banques les plus axées sur le client au monde, nous avons doublé la pondération de nos objectifs clients et réduit la pondération du RCP dans la calibration de notre régime d'intéressement annuel. Bien que le RCP soit important, un équilibre doit être établi entre le RCP requis et l'accent sur nos clients puisque c'est ce qui soutiendra les résultats à moyen et à long terme. Nous examinons constamment nos programmes de rémunération, car nous cherchons à simplifier leur structure et à accorder davantage d'importance à la performance tout en maintenant nos niveaux de tolérance au risque.

2. **Ajustement en fonction de la performance financière relative** Puis, nous ajustons le coefficient à la hausse ou à la baisse en fonction de notre performance par rapport à des paramètres d'évaluation de la performance relative.



Priorité stratégique

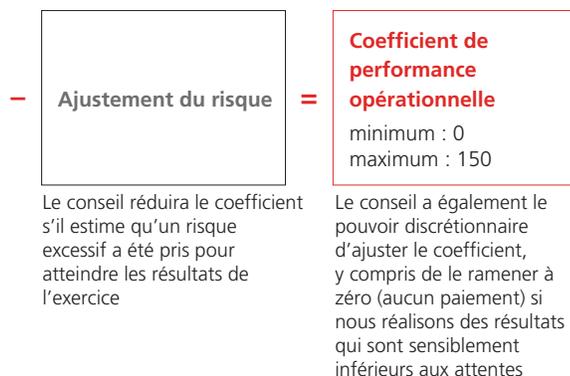
Accroître la valeur pour les actionnaires par rapport à celle de notre groupe de comparaison

Pourquoi c'est important

La performance est mesurée en fonction de paramètres financiers clés publiés par les banques faisant partie de notre groupe de comparaison, dont la croissance du bénéfice net, la croissance du bénéfice par action, la croissance des revenus et le levier d'exploitation

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.



Report volontaire d'attributions aux termes du régime d'intéressement annuel – 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 leur rémunération incitative annuelle en recevant des UADD plutôt qu'une somme en espèces en tant que 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 sous forme d'UADD plutôt qu'en espèces doivent prendre cette décision avant le début de l'exercice.
- Une fois que l'incitatif annuel est établi 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 rémunération incitative annuelle pour 2018 sous forme d'UADD verront leur attribution convertie en UADD en décembre 2018 à l'aide du cours de clôture de nos actions à la TSX le 1^{er} novembre 2017, soit 83,09 \$.

Rendement de nos actions en 2017

Le cours de nos actions au moment où les hauts dirigeants ont choisi de recevoir leur attribution pour 2017 sous forme d'UADD s'établissait à 72,03 \$ (le 1^{er} novembre 2016, soit le premier jour de bourse de l'exercice 2017).

Le cours de nos actions s'établissait à 82,16 \$ le 15 décembre 2017, soit à la date à laquelle nous avons converti l'attribution en UADD, ce qui représente une hausse de valeur de 14 %.

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 la performance soutenue de chaque haut dirigeant durant l'exercice, son potentiel de leadership, tel que défini dans le plan des ressources affectées au leadership de la banque, et leur cible de rémunération. L'attribution est prospective, de sorte que 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 : <ul style="list-style-type: none"> • 80 % sous forme d'UAP (incitatif à moyen terme) ou 100 % sous forme d'UAP pour les non-Canadiens; • 20 % sous forme d'options d'achat d'actions (incitatif à long terme) 	
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 93 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 : <ul style="list-style-type: none"> • le nombre d'unités dont les droits s'acquiert est établi en fonction du coefficient de performance (se reporter aux pages 73 et 76) • 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 droits afférents aux options attribuées avant décembre 2014 s'acquiert à raison de 25 % chaque année sur quatre ans à compter du premier 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 Les options octroyées avant décembre 2009 peuvent comprendre une composante alternative de droits à l'appréciation d'actions (DAA). Le porteur peut exercer l'option ou la composante alternative DAA en échange d'une somme en espèces correspondant à la valeur du gain réalisé sur l'option (la composante alternative DAA n'est pas dilutive) 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'acquière 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 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 des mêmes paramètres financiers que ceux que nous utilisons 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.



Objectif : accroître la valeur pour les actionnaires en établissant un équilibre entre le risque et la performance

Pourquoi c'est important
Mesure l'efficacité avec laquelle nous réalisons des profits pour le compte de nos actionnaires et constitue un indicateur solide de notre performance annuelle globale

Objectif : accroître la valeur pour les actionnaires évaluée en fonction du rendement de nos actions par rapport à celui de notre groupe de comparaison

Pourquoi c'est important
Évalue l'appréciation du cours de nos actions par rapport à celui de notre groupe de comparaison aux fins de la performance

Le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster le coefficient de performance à la hausse ou à la baisse ou éliminer le paiement entièrement d'après son évaluation de la performance et du risque

5. Décisions en matière de rémunération en 2017

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE VERSÉE EN 2017

	Rémunération variable				2017	% variable	% variable différé
	Incitatif annuel		Rémunération différée		Rémunération directe totale		
	Salaire de base (\$)	Espèces (\$)	UAP (\$)	Options d'achat d'actions (\$)	(\$)		
Brian Porter	1 000 000	2 610 000	5 800 000	1 450 000	10 860 000	91 %	74 %
Sean McGuckin	550 000	800 000	1 400 000	350 000	3 100 000	82 %	69 %
Ignacio Deschamps	620 930	1 444 912	2 973 681	0	5 039 523	88 %	67 %
Dieter Jentsch	600 000	2 610 000	2 448 000	612 000	6 270 000	90 %	60 % ¹⁾
James O'Sullivan	600 000	1 200 000	2 120 000	530 000	4 450 000	87 %	69 %

1) Représente la rémunération différée réelle exprimée en pourcentage de la rémunération variable.

Se reporter aux profils des hauts dirigeants qui figurent aux pages 78 et suivantes pour une analyse détaillée de la rémunération de chaque membre de la haute direction visé pour l'exercice.

Les attributions incitatives annuelles sont fondées sur le coefficient de performance opérationnelle et sur la performance individuelle. 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, et à 100 % d'UAP pour ce qui est de M. Deschamps en tant que non-Canadien) est attribuée en fonction de la performance de chaque haut dirigeant durant l'exercice, de son potentiel de leadership tel que défini dans le plan des ressources attribuées au leadership de la banque et de sa rémunération cible.

- Les droits afférents aux UAP s'acquerront le 30 novembre 2020, 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 sera 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 des droits afférents aux options d'achat d'actions s'acquerra en décembre 2020 et l'autre moitié en décembre 2021, et ces droits expireront en 2027. Les hauts dirigeants seront en mesure d'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.

ATTRIBUTION INCITATIVE ANNUELLE EN 2017

Nous avons utilisé trois paramètres pour calculer le coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque aux fins de l'incitatif annuel : un coefficient fondé sur des paramètres financiers et non financiers, un ajustement fondé sur la performance financière relative, ainsi qu'un ajustement final apporté par le conseil compte tenu du risque et d'autres éléments.

Les formules mentionnées à la page suivante indiquent que le coefficient de performance de l'ensemble de la banque cette année est de 116 comparativement à 108 l'an dernier. Cette hausse est attribuable à plusieurs raisons :

- nous avons atteint ou dépassé trois de nos paramètres d'évaluation de la performance de la banque (RCP, bénéfice par action et clients). Toutefois, nous avons réalisé un levier d'exploitation inférieur à la cible. Cela a donné lieu à un coefficient de performance supérieur à celui de 2016. L'objectif en matière de RCP de cette année était inférieur à celui de l'an dernier partiellement en raison de notre engagement à maintenir des niveaux élevés de fonds propres réglementaires. Se reporter à la page 16 de notre rapport annuel de 2017 pour une analyse de nos résultats comparativement à ceux de 2016;

- nous avons ajusté de -4 le coefficient de performance opérationnelle que nous avons calculé pour refléter notre performance financière par rapport à celle de nos groupes de comparaison;
- le conseil n'a effectué aucun ajustement en fonction du risque cette année. Le chef, Gestion du risque a dirigé un examen d'éléments liés au risque séparément des mécanismes déjà intégrés aux régimes et il a conclu que la banque avait exercé ses activités dans le respect de sa tolérance au risque. Par conséquent, aucun ajustement n'était requis à l'égard des risques.

1. Performance par rapport aux paramètres financiers et non financiers

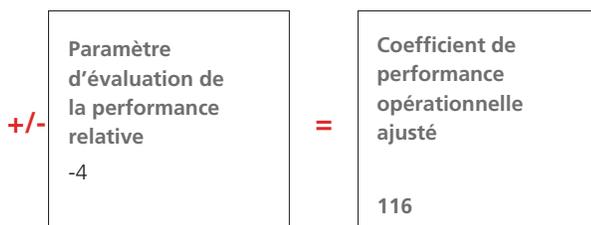


Échelle d'évaluation	Coefficient de performance 50	Coefficient de performance 100	Coefficient de performance 150	Performance aux fins de la rémunération
Rendement des capitaux propres	12,4 %	13,8 %	15,2 %	14,6 % ▶ 129
Bénéfice dilué par action	5,96 \$	6,27 \$	6,58 \$	6,49 \$ ▶ 135
Levier d'exploitation	-4,0 %	1,0 % ¹⁾	6,0 %	-0,2 % ▶ 87
Clients	1,0	4,0 – 5,0	8,0	6,3 ▶ 116

1) La cible d'exploitation pour 2017 et le levier d'exploitation atteint en 2017 ont éliminé l'avantage relatif au calcul du levier d'exploitation découlant de la charge de restructuration de 278 millions de dollars après impôts en 2016.

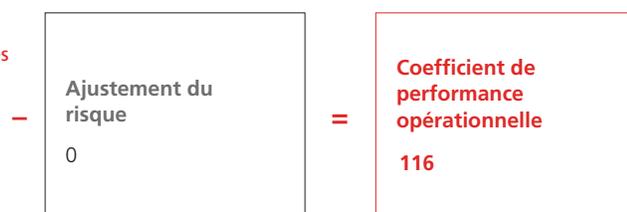
Le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour réduire ou éliminer un paiement si nos résultats sont sensiblement inférieurs aux attentes. Le RCP et le levier d'exploitation ne sont pas des termes définis en vertu des PCGR et pourraient ne pas être comparables à des termes similaires utilisés par d'autres institutions financières.

2. Ajustement en fonction de la performance financière relative



Échelle d'évaluation	Coefficient de performance -10	Coefficient de performance 0	Coefficient de performance +10	Réel
Paramètre d'évaluation de la performance relative Notre performance comparativement à celle des banques de notre groupe de comparaison aux fins de la performance	Considérablement moins positif que celui des groupes de comparaison	Performance correspondant à celle des groupes de comparaison	Considérablement plus positif que celui des groupes de comparaison	Le coefficient de performance opérationnelle calculé a été ajusté en fonction de notre performance financière par rapport à celle de nos groupes de comparaison ▶ -4

3. Ajustements finaux apportés par le conseil



PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS D'UAP DE 2014

Les droits afférents aux UAP attribuées aux membres de la haute direction visés en 2014 ont été acquis le 30 novembre 2017 (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 2017.

Le coefficient de performance de ces UAP, soit 98, est légèrement inférieur à la cible étant donné que notre RTPA relatif sur trois ans était légèrement inférieur à la médiane, ce qui a réduit l'incidence positive de notre performance absolue par rapport aux RCP cibles et, par conséquent, le nombre d'UAP dont les droits ont été acquis aux fins de paiement.

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 2017, 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. Elle représente la croissance du cours des actions durant la période et comprend l'incidence des dividendes versés sur nos actions ordinaires.

	Nombre d'UAP octroyées en 2014		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 (2014) (\$)	Différence entre la valeur d'octroi et la valeur de paiement
Brian Porter	55 684	+	7 438	=	63 122	x	0,98	x	83,54	=	5 167 740	3 850 000	34 %
Sean McGuckin	16 908	+	2 258	=	19 166	x	0,98	x	83,54	=	1 569 114	1 169 000	34 %
Dieter Jentsch	20 148	+	2 691	=	22 839	x	0,98	x	83,54	=	1 869 782	1 393 000	34 %
James O'Sullivan	7 593	+	1 014	=	8 608	x	0,98	x	83,54	=	704 692	525 000	34 %

M. Deschamps n'était pas un employé en 2014.

Comment nous avons calculé le coefficient de performance

Nous avons utilisé deux paramètres pour calculer le coefficient de performance aux fins du paiement des UAP : la performance absolue par rapport au RCP sur trois ans cibles et la performance relative (notre RTPA comparativement à celui de notre groupe de comparaison aux fins de la performance sur la période de trois ans).

Coefficient de performance absolue Rendement des capitaux propres moyen sur trois ans 110 x 50 %	+	Coefficient de performance relative RTPA relatif sur trois ans 87 x 50 %	=	Coefficient de performance 98
---	---	---	---	---

Coefficient de performance absolue

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'une cible annuelle, qui est conforme à la cible du bénéfice prévu qui fait partie du régime d'intéressement annuel.

	Coefficient de performance 0	Coefficient de performance 50	Coefficient de performance 100	Coefficient de performance 150 ¹⁾	Coefficient réel	Coefficient de performance absolue (moyen sur trois ans)
2017	6,9 %	12,4 %	13,8 %	15,2 %	14,6 % ▶ 129	110
2016	7,1 %	12,7 %	14,1 %	15,5 %	14,3 % ▶ 107	
2015	7,4 %	13,3 %	14,8 %	16,3 %	14,6 % ▶ 93	

1) Les droits afférents aux UAP octroyées en 2014 peuvent s'acquérir dans une proportion variant de 0 % à 150 % de la cible.

L'objectif relatif au RCP a diminué au cours de la période de trois ans en raison du resserrement important des exigences en matière de fonds propres réglementaires – notre ratio des actions ordinaires et assimilées de T1 est beaucoup plus élevé qu'il ne l'était il y a trois ans. L'objectif relatif au RCP cette année était inférieur à celui de l'an dernier en partie en vue de refléter notre engagement à maintenir des niveaux élevés de fonds propres réglementaires. Se reporter à la page 16 de notre rapport annuel de 2017 pour une analyse comparative de nos résultats par rapport à ceux de 2016.

Coefficient de performance relative

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 50 (25 ^e centile)	Coefficient de performance 100 (50 ^e centile)	Coefficient de performance 150 (75 ^e centile)	Réel	Coefficient de performance relative
RTPA sur trois ans (annualisé)	9,0 %	11,5 %	12,7 %	10,8 %	87

D'après un examen de la performance des trois derniers exercices, 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 ajustement discrétionnaire était justifié. Après discussions et délibérations, le comité n'a recommandé l'apport d'aucun ajustement supplémentaire au coefficient de performance relatif aux UAP.

BRIAN J. PORTER, PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION



Brian J. Porter
Toronto (Ontario) Canada

Brian Porter occupe le poste de 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 le rendement 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 2017

Après avoir établi un plan stratégique ambitieux pour la banque, M. Porter a confié la réalisation de ce plan à son équipe de direction tout en livrant une solide performance financière et opérationnelle. Au cours de l'exercice, M. Porter a surveillé une série complète de mesures visant à restructurer bon nombre d'aspects des capacités de la banque tout en effectuant des changements importants.

Les principaux aspects qui caractérisent la performance de M. Porter durant l'exercice 2017 sont les suivants :

- le renforcement des activités essentielles de la banque, qui a nécessité la consolidation de fonctions de nos groupes d'exploitation mondiaux, la réalisation d'économies d'échelle plus importantes, la centralisation du contrôle et l'élaboration d'une feuille de route pluriannuelle afin d'améliorer les capacités;
- l'achèvement du déploiement du nouveau système de gestion de l'expérience client de la banque, appelé *Le pouls* au Canada et *El Pulso* dans les pays de l'Alliance du Pacifique, dans nos cinq marchés les plus importants pour toutes les succursales de services aux particuliers, les centres de contact et les réseaux numériques. Ce système nous permet de recueillir continuellement les précieux commentaires de nos clients et de satisfaire aux besoins de ces derniers de manière à pouvoir améliorer systématiquement l'expérience client.

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

	2017	2016 ¹⁾	Variation
Revenus totaux	27 155 M\$	26 350 M\$	+3 %
Bénéfice net après impôts	8 243 M\$	7 646 M\$	+8 %
Rendement des capitaux propres	14,6 %	14,3 %	+30 pdb
Bénéfice dilué par action	6,49 \$	6,00 \$	+8 %

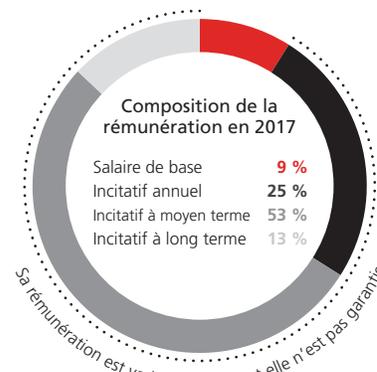
1) Résultats ajustés pour refléter l'incidence de la charge de restructuration de 278 millions de dollars après impôts en 2016.

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
Poursuivre les efforts qui consistent à mettre davantage l'accent sur le client	Il a terminé le déploiement d'un nouveau système de gestion de l'expérience client, appelé <i>Le pouls</i> , dans les cinq principaux marchés de la banque pour les succursales de services aux particuliers, les centres de contact et les réseaux numériques pour que nous soyons systématiquement à l'écoute de nos clients et puissions satisfaire à leurs besoins
Améliorer le leadership et l'engagement des employés	Il a solidifié l'équipe de direction de la banque au moyen d'une série de nominations à l'interne et d'embauches à l'externe et en améliorant la diversité des genres. Les femmes qui occupent un poste de direction (postes de vice-président et d'échelons supérieurs) représentent maintenant 33 % de l'équipe de direction de l'ensemble de la banque (comparativement à 30 % en 2016), le taux de représentation des femmes au sein de l'équipe de direction canadienne étant de 39 %
Réduire considérablement les coûts structurels	Il a donné un élan important au programme de transformation des coûts structurels de la banque. Il a largement dépassé les économies de coûts cibles de 350 millions de dollars et réalisé des économies réelles de 500 millions de dollars
Concrétiser des aspects clés de la transformation numérique	Il a ouvert un réseau relié à l'échelle mondiale d'usines numériques dans nos cinq principaux marchés, soit le Canada, le Mexique, le Pérou, le Chili et la Colombie, pour améliorer nos capacités bancaires numériques, il s'est adapté aux nouvelles préférences des clients et a amélioré nos résultats par rapport à l'augmentation cible des ventes numériques en faisant croître l'engagement envers les activités numériques et diminuer les opérations en succursale
Améliorer la composition de nos activités en vue d'optimiser l'utilisation de ressources financières limitées	Il a activement solidifié le bilan de la banque en haussant les capitaux à un niveau inégalé dans le secteur, soit un ratio des actions ordinaires et assimilées de T1 de 11,5 %, réduisant ainsi le recours au financement de gros de 8 milliards de dollars d'un exercice à l'autre, et il a fait augmenter les dépôts de base plus rapidement que les autres dépôts afin d'améliorer les liquidités et la composition des sources de financement de la banque

Rémunération en 2017

	2017		2016
	Réel	Cible	Réel
Salaire de base	1 000 000 \$	1 000 000 \$	1 000 000 \$
Attribution incitative annuelle	2 610 000 \$	1 500 000 \$	2 110 000 \$
Attribution incitative à moyen terme – 80 % d'UAP	5 800 000 \$	5 600 000 \$	5 600 000 \$
Attribution incitative à long terme – 20 % d'options d'achat d'actions	1 450 000 \$	1 400 000 \$	1 400 000 \$
= rémunération différée	7 250 000 \$	7 000 000 \$	7 000 000 \$
Rémunération directe totale	10 860 000 \$	9 500 000 \$	10 110 000 \$



Étant donné la performance de M. Porter et l'expérience qu'il a acquise dans ses fonctions, sa rémunération directe totale en 2017 est supérieure de 7 % à celle de 2016 et supérieure de 14 % à sa rémunération cible pour 2017. Cette hausse de la rémunération totale de M. Porter est attribuable à l'augmentation de son attribution incitative annuelle et de sa rémunération différée compte tenu de sa performance en 2017, comme il est indiqué à la page précédente.

Salaire pour 2017

Le salaire de M. Porter est demeuré à 1 000 000 \$ pour l'exercice 2017.

Incitatif annuel

L'attribution incitative annuelle de M. Porter était supérieure de 24 % à celle de 2016. La hausse de son incitatif annuel reflète l'atteinte des objectifs annuels de la banque en matière de finances et de service à la clientèle et le coefficient de performance opérationnelle qui en résulte, soit 116 (comparativement à 108 en 2016), ainsi que sa performance à l'égard de ses objectifs personnels. M. Porter a obtenu une performance solide, respecté ses engagements et contribué à la concrétisation des priorités stratégiques de la banque. Grâce à sa solide performance individuelle et à une hausse de la performance opérationnelle, M. Porter a reçu un incitatif annuel global supérieur à son attribution cible.

Rémunération différée

La rémunération différée de M. Porter dépasse de 4 % celle de 2016. En raison du respect soutenu de ses engagements en matière de performance et du leadership dont il a fait preuve pour aider la banque à atteindre ses objectifs stratégiques, le conseil a approuvé et une attribution correspondant à 104 % de son attribution cible en 2017. Par conséquent, une proportion de 74 % de sa rémunération variable est différée (comparativement à 77 % en 2016).

Actionnariat (au 31 octobre 2017)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2017, soit 83,28 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
8 794 023 \$	1 395 834 \$	19 762 961 \$	29 952 818 \$	30x	oui

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

Le tableau ci-après compare la rémunération attribuée à notre chef de la direction au cours des cinq dernières années (Richard Waugh de 2013 à 2014 et Brian Porter de 2014 à 2017) à la valeur réalisée ou réalisable au 31 décembre 2017.

Nous avons également comparé 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 chef de la direction. La valeur réalisée et réalisable comprend le salaire et les attributions incitatives annuelles 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 chef de la direction à la rémunération réalisable et réalisée de 2013 à 2017

Exercice	Rémunération attribuée ¹⁾ (M\$)	Rémunération réalisée et réalisable au 31 décembre 2017 (M\$)	Période	Valeur de 100 \$	
				Waugh/Porter ²⁾	Actionnaires ³⁾
2013	11,1	14,3	du 31 oct. 2012 au 31 déc. 2017	129	186
2014	8,9	10,5	du 31 oct. 2013 au 31 déc. 2017	118	153
2015	9,3	13,1	du 31 oct. 2014 au 31 déc. 2017	141	135
2016	10,1	10,4	du 31 oct. 2015 au 31 déc. 2017	103	145
2017	10,9	9,2	du 31 oct. 2016 au 31 déc. 2017	85	118
			Moyenne	115	147

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. Waugh ou 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.

SEAN D. MCGUCKIN, CHEF DE GROUPE ET CHEF DES AFFAIRES FINANCIÈRES



Sean D. McGuckin,
CPA, CA

Mississauga (Ontario) Canada

En tant que chef de groupe et chef des affaires financières, Sean McGuckin supervise la fonction Finance, notamment les relations avec les investisseurs, la fiscalité et les investissements stratégiques. Il est aussi responsable de la Trésorerie du groupe, de la Direction des assurances et des études économiques. M. McGuckin est chef des affaires financières de la banque depuis 2012 et a été nommé chef de groupe et chef des affaires financières le 1^{er} décembre 2015.

M. McGuckin est chargé de voir à l'élaboration et à l'intégration des stratégies financières dans l'ensemble de l'organisation, et travaille en partenariat avec l'équipe de direction pour élaborer des stratégies globales afin de soutenir l'objectif de la banque qui consiste à livrer un bénéfice solide, constant et prévisible à nos actionnaires à long terme. Il lui incombe également d'établir et de diriger les processus de gestion des capitaux de la banque en surveillant la gestion financière et la trésorerie ainsi que les fonctions d'exploitation au sein des Affaires financières.

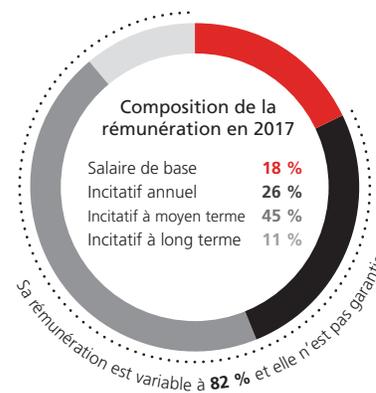
Performance en 2017

Sous le leadership de M. McGuckin, la Banque Scotia a continué d'atteindre ses objectifs stratégiques, notamment comme suit :

Objectifs de performance	Résultats
Améliorer le leadership et l'engagement des employés	Il a réalisé des progrès à l'égard de ces deux éléments; des efforts continus sont déployés pour former davantage la relève pour les postes de direction
Contribuer à la transformation des coûts structurels de l'ensemble de la banque en 2017	Il a atteint les économies cibles plus tôt que prévu
Organiser une journée Digital Investor	Il a démontré avec succès de nombreuses facettes de notre stratégie numérique à nos actionnaires
Soutenir l'optimisation de la composition des activités	Il a élaboré des modèles financiers aux fins d'harmonisation avec la stratégie globale; il a collaboré avec les secteurs d'activité à l'élaboration de nouveaux paramètres de financement provenant du marché et à l'établissement de nouvelles cibles
Établir un processus de planification des profits et de hiérarchisation des projets plus efficient	Il a continué à simplifier les processus de financement essentiels par des mesures d'optimisation

Rémunération en 2017

	2017	2016
Salaire de base	550 000 \$	550 000 \$
Attribution incitative annuelle	800 000 \$	850 000 \$
Attribution incitative à moyen terme – 80 % d'UAP	1 400 000 \$	1 400 000 \$
Attribution incitative à long terme – 20 % d'options d'achat d'actions	350 000 \$	350 000 \$
= rémunération différée	1 750 000 \$	1 750 000 \$
Rémunération directe totale	3 100 000 \$	3 150 000 \$



La rémunération directe totale de M. McGuckin en 2017 est légèrement inférieure (-2 %) à celle de 2016 en raison de la baisse de son attribution incitative annuelle.

Salaire pour 2017

Le salaire de M. McGuckin est demeuré à 550 000 \$ pour l'exercice 2017, conformément à l'échelle salariale applicable à son poste.

Incentif annuel

L'attribution incitative annuelle de M. McGuckin est inférieure de 6 % à l'attribution qu'il a reçue en 2016 en raison de sa performance par rapport aux objectifs annuels et d'un coefficient de performance de l'ensemble de la banque de 116 (comparativement à 108 en 2016).

Rémunération différée

La rémunération différée de M. McGuckin n'a pas varié par rapport à 2016. L'attribution était fondée sur sa fourchette cible, sa performance soutenue et le leadership dont il a fait preuve pour aider la banque à atteindre ses objectifs stratégiques. Une proportion de 69 % de sa rémunération variable est différée (comparativement à 67 % en 2016).

Actionnariat (au 31 octobre 2017)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2017, soit 83,28 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
3 668 962 \$	3 593 740 \$	5 431 936 \$	12 694 638 \$	23x	oui

IGNACIO « NACHO » DESCHAMPS, CHEF, OPÉRATIONS INTERNATIONALES ET TRANSFORMATION NUMÉRIQUE



Ignacio Deschamps

New York, New York,
États-Unis

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, Opérations internationales et Transformation numérique en mars 2016.

Performance en 2017

Les Opérations internationales ont dégagé un bénéfice de 2 390 millions de dollars, ce qui représente une croissance de 311 millions de dollars ou 15 % d'un exercice à l'autre, dans le respect des paramètres relatifs à notre tolérance au risque. Ce secteur d'activité a réalisé un bénéfice record et augmenté sa part du marché des prêts d'un exercice à l'autre dans la région de l'Alliance du Pacifique. La Banque Scotia occupe maintenant le cinquième rang des banques les plus importantes du Mexique, et elle amélioré sa position concurrentielle au Chili.

Les résultats financiers publiés des Opérations internationales sont présentés ci-après :

	2017	2016	Variation
Revenus totaux	10 414 M\$	9 841 M\$	+6 %
Bénéfice net pour les porteurs de titres de capitaux propres	2 390 M\$	2 079 M\$	+15 %
Rendement des capitaux propres	14,7 %	12,8 %	+190 pdb

Le tableau ci-après résume les résultats obtenus par M. Deschamps relativement aux objectifs de performance clés établis pour 2017 :

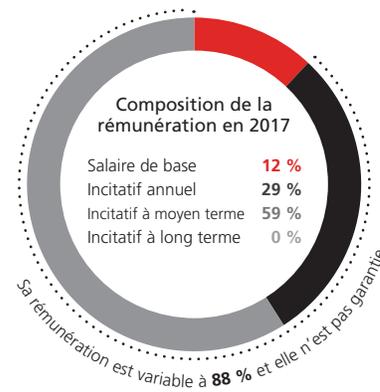
Objectifs de performance	Résultats
Contribuer à la transformation des coûts structurels de l'ensemble de la banque en 2017	Il a atteint la cible en matière de transformation des coûts structurels plus tôt que prévu
Améliorer la relève pour les postes de direction et la diversité ainsi que l'engagement des employés	Il a amélioré la diversité au sein de la direction et lancé une nouvelle plateforme numérique visant à améliorer l'engagement des employés
Faire progresser la transformation numérique en offrant une expérience plus attrayante	Il a mis sur pied des organisations bancaires numériques au Canada et dans les pays de l'Alliance du Pacifique et mis en place des mesures liées aux activités numériques afin d'offrir une expérience client plus attrayante
Poursuivre le tournant stratégique visant de meilleures relations et des relations rentables à long terme avec les clients	Il a terminé le déploiement du système de gestion de l'expérience client de la Banque Scotia appelé <i>Le pouls</i> , qui a été adopté par un grand nombre de clients
Atteindre les objectifs établis aux termes du plan relatif aux profits pour 2017	Il a participé à l'optimisation de la composition des activités et atteint les objectifs établis aux termes du plan relatif aux profits pour 2017

Rémunération en 2017¹⁾

	2017	2016
Salaire de base	620 930 \$	524 686 \$
Attribution incitative annuelle	1 444 912 \$	1 114 607 \$
Attribution incitative à moyen terme – 100 % d'UAP	2 973 681 \$	2 927 522 \$
Attribution incitative à long terme – 0 % d'options d'achat d'actions	0 \$	0 \$
= rémunération différée	2 973 681 \$	2 927 522 \$
Rémunération directe totale	5 039 523 \$	4 566 815 \$

1) La rémunération de M. Deschamps a été convertie en dollars canadiens. Celui-ci touchera la totalité de sa rémunération différée sous forme d'UAP en tant que haut dirigeant situé à l'extérieur du Canada. Il a également reçu des attributions non récurrentes dans le cadre de son embauche – se reporter au tableau sommaire de la rémunération qui figure à la page 89.

Compte tenu de la solide performance individuelle de M. Deschamps, de la performance opérationnelle solide des Opérations internationales et de la performance de M. Deschamps dans l'atteinte des objectifs liés à la transformation numérique, ainsi que d'une hausse de sa rémunération cible en vue de refléter l'importance de son rôle et le marché externe, la rémunération directe totale de M. Deschamps en 2017 (3 900 000 \$ US) est supérieure de 12 % à sa rémunération annualisée en 2016 (sa rémunération réelle en 2016 a atteint 3 405 833 \$ US, car son salaire de base a été calculé au prorata pour refléter le fait qu'il a occupé ce poste pendant une partie de l'exercice seulement).



RÉMUNÉRATION DE LA
HAUTE DIRECTION

Salaire pour 2017

Le salaire de M. Deschamps est demeuré à 475 000 \$ US pour l'exercice 2017, conformément à l'échelle salariale applicable à son poste.

Incitatif annuel

L'attribution incitative annuelle de M. Deschamps en 2017 (1 120 000 \$ US) est supérieure de 12 % à son attribution annualisée en 2016 en raison de son importante contribution individuelle et de l'atteinte de ses objectifs annuels, ainsi que d'un coefficient de performance de l'ensemble de la banque de 116 (comparativement à 108 en 2016). L'attribution réelle de M. Deschamps pour 2016 a atteint 830 000 \$ US puisque son incitatif annuel a été calculé au prorata pour refléter le fait qu'il a occupé son poste pendant une partie de l'exercice seulement.

Rémunération différée

La rémunération différée de 2 305 000 \$ US qui a été attribuée à M. Deschamps est supérieure de 6 % à l'attribution de 2 180 000 \$ US qu'il a reçue en 2016. Cette attribution est fondée sur sa fourchette cible, sa performance soutenue et le leadership dont il a fait preuve pour aider la banque à atteindre ses objectifs stratégiques. Une proportion de 67 % de sa rémunération variable est différée.

Actionnariat (au 31 octobre 2017)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2017, soit 83,28 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
166 560 \$	0 \$	10 012 735 \$	10 179 295 \$	16x	oui

DIETER W. JENTSCH, CHEF DE GROUPE, SERVICES BANCAIRES ET MARCHÉS MONDIAUX



Dieter W. Jentsch
Toronto (Ontario) Canada

Dieter Jentsch a été nommé chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux le 3 mars 2016. M. Jentsch est chargé de la gestion globale des activités des Services bancaires et marchés mondiaux à l'échelle mondiale.

M. Jentsch fait partie de l'équipe de la Banque Scotia depuis 1983 et il y a occupé un certain nombre de postes de plus en plus importants, dont des postes de direction au sein de la Clientèle commerciale Canada, de la Gestion de patrimoine et de l'Amérique latine. Auparavant, il était chef, Groupe Opérations internationales.

Performance en 2017

Les Services bancaires et marchés mondiaux ont affiché un bénéfice de 1 818 millions de dollars, ce qui représente une croissance de 247 millions de dollars ou 16 % d'un exercice à l'autre, réalisée dans le respect des paramètres liés à la tolérance au risque. Ce secteur d'activité a obtenu des résultats encourageants sur les plans de sa présence et de la pertinence de ses activités dans les marchés d'Amérique latine, et il a continué à améliorer ses capacités en matière de services bancaires d'investissement et de marchés financiers au Canada tout en tirant parti à des capacités en matière de services bancaires de gros de la banque dans la région de l'Alliance du Pacifique.

Les résultats financiers publiés des Services bancaires et marchés mondiaux sont présentés ci-après :

	2017	2016	Variation
Revenus totaux	4 624 M\$	4 432 M\$	+4 %
Bénéfice net pour les porteurs de titres de capitaux propres	1 818 M\$	1 571 M\$	+16 %
Rendement des capitaux propres	16,0 %	12,6 %	+340 pdb

Le tableau ci-après résume les résultats obtenus par M. Jentsch à l'égard de ses objectifs de performance clés établis pour 2017 :

Objectifs de performance	Résultats
Contribuer à la transformation des coûts structurels de l'ensemble de la banque en 2017	Il a aidé la banque à dépasser sa cible en matière d'économies liées à la transformation des coûts structurels et a mis sur pied avec succès des mesures de restructuration pour 2018
Améliorer le leadership et l'engagement des employés	Il a mis en place plusieurs mesures pour renforcer la relève pour les postes de direction et augmenter la diversité au sein de la direction
Réaliser le plan relatif aux profits et optimiser le bilan en 2017	Il a augmenté la rentabilité des clients ainsi que la performance globale par rapport à celle de nos groupes de comparaison; il a introduit de nouveaux paramètres, notamment les actifs de financement provenant du marché et la croissance du profit économique
Améliorer l'orientation client par des programmes d'engagement actif	Il a amélioré l'orientation client en établissant et en dépassant les objectifs en matière de relations avec les clients clés
Développer une culture fondée sur la perspective des clients, qui accueille les différences, qui gère le risque efficacement et qui récompense les comportements qui sont dans l'intérêt de la banque	Il a mis en œuvre plusieurs mesures visant à améliorer l'orientation client et à faire la promotion d'une culture axée sur la performance, notamment par la transmission de messages clairs sur les attentes; il a amélioré les communications ainsi que le processus de recrutement et de sélection

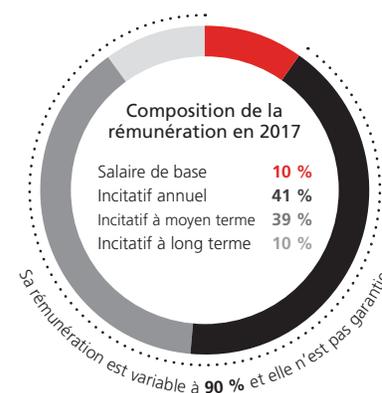
Rémunération en 2017

	2017	2016
Salaire de base	600 000 \$	600 000 \$
Attribution incitative annuelle – espèces	2 268 000 \$	2 140 000 \$
Attribution incitative annuelle – UAP	342 000 \$	0 \$
= attribution incitative annuelle totale	2 610 000 \$	2 140 000 \$
Attribution incitative à moyen terme – 80 % d'UAP	2 448 000 \$	2 608 000 \$
Attribution incitative à long terme – 20 % d'options d'achat d'actions	612 000 \$	652 000 \$
= rémunération différée	3 060 000 \$	3 260 000 \$
Rémunération directe totale	6 270 000 \$	6 000 000 \$

La rémunération directe totale de M. Jentsch en 2017 est supérieure de 5 % à celle de 2016 en raison de sa performance et du fait qu'il a occupé son poste pendant l'exercice complet.

Salaire pour 2017

Le salaire de M. Jentsch est demeuré à 600 000 \$ pour l'exercice 2017, conformément à l'échelle salariale applicable à son poste.



Incitatif annuel

L'attribution incitative annuelle de M. Jentsch est supérieure de 22 % à celle qu'il a reçue en 2016 en raison d'une augmentation de sa cible aux termes du RIA après qu'il a occupé son poste pendant un exercice complet, de l'atteinte de ses objectifs annuels et d'un coefficient de performance de l'ensemble de la banque de 116 (comparativement à 108 en 2016).

Rémunération différée

La rémunération différée de M. Jentsch a diminué de 6 % par rapport à celle de 2016 en raison de la nécessité de mettre davantage l'accent sur le renforcement des activités essentielles à l'extérieur du Canada. Une proportion de 60 % de sa rémunération variable est différée, y compris une partie de son incitatif annuel qui lui a été attribuée sous forme d'UAP.

Actionnariat (au 31 octobre 2017)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2017, soit 83,28 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple de la rémunération en espèces	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
4 416 858 \$	0 \$	8 123 101 \$	12 539 959 \$	4x	oui

JAMES P. O'SULLIVAN, CHEF DE GROUPE, RÉSEAU CANADIEN



James P. O'Sullivan
Toronto (Ontario) Canada

James O'Sullivan est chef de groupe, Réseau canadien et il est responsable de toutes les activités liées aux services bancaires aux particuliers, aux petites entreprises et aux entreprises, aux assurances au Canada et à la gestion de patrimoine mondiale. Il a été nommé à ce poste le 19 juin 2015.

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. Auparavant, il était vice-président à la direction, Gestion de patrimoine mondiale.

Performance en 2017

Le Réseau canadien a généré un bénéfice record en 2017, avec un bénéfice net de 4 064 millions de dollars, en hausse de 9 % d'un exercice à l'autre, qu'il a réalisé dans le respect de nos paramètres en matière de tolérance au risque. Ce secteur d'activité a réalisé une solide croissance des revenus et des économies de coûts significatives, dont une partie est réinvestie dans l'amélioration de l'expérience bancaire. Parmi les banques qui font partie de notre groupe de comparaison canadien, la Banque Scotia est la seule qui a amélioré sa marge nette sur intérêts au cours des quatre derniers exercices, et ce, dans un contexte où les taux d'intérêt étaient faibles.

Les résultats financiers publiés du Réseau canadien sont présentés ci-après :

	2017	2016	Variation
Revenus totaux	12 851 M\$	12 188 M\$	+5 %
Bénéfice net pour les porteurs de titres de capitaux propres	4 064 M\$	3 736 M\$	+9 %
Rendement des capitaux propres	22,8 %	22,0 %	+80 pdb

Le tableau ci-après résume les résultats obtenus par M. O'Sullivan à l'égard de ses objectifs de performance clés établis pour 2017 :

Objectifs de performance	Résultats
Contribuer à tous les avantages découlant de la transformation des coûts structurels de l'ensemble de la banque en 2017	Les réductions de coûts nettes ont dépassé la cible au titre de la transformation des coûts structurels
Améliorer le leadership et l'engagement des employés	Il a amélioré l'engagement des employés et la diversité organisationnelle au moyen de mesures de leadership choisies
Lancer et mettre en œuvre un programme bancaire principal, accélérant ainsi la croissance annuelle des clients principaux	Il a mis en place des mesures stratégiques et des campagnes qui progressent bien
Optimiser la composition des activités sur une période de trois à cinq ans	L'accent stratégique sur la composition des activités continue de donner lieu à des améliorations
Prioriser et accélérer la transformation numérique en vue d'offrir l'excellence dans l'expérience client	Les activités bancaires quotidiennes, les cartes de crédit et les comptes d'épargne à intérêts élevés suivent des tendances positives

Rémunération en 2017

	2017	2016
Salaire de base	600 000 \$	600 000 \$
Attribution incitative annuelle	1 200 000 \$	1 050 000 \$
Attribution incitative à moyen terme – 80 % d'UAP	2 120 000 \$	1 840 000 \$
Attribution incitative à long terme – 20 % d'options d'achat d'actions	530 000 \$	460 000 \$
= rémunération différée	2 650 000 \$	2 300 000 \$
Rémunération directe totale	4 450 000 \$	3 950 000 \$

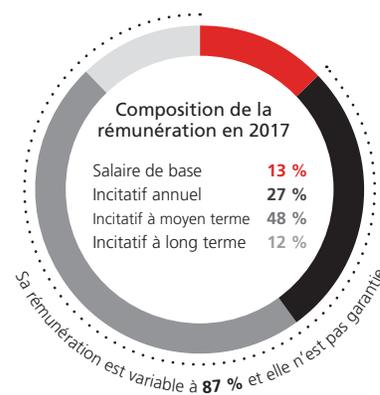
En raison de sa solide performance individuelle et de la performance opérationnelle élevée du Réseau canadien, ainsi que d'une hausse de sa rémunération cible compte tenu de ses responsabilités et de la rémunération versée sur le marché, M. O'Sullivan a touché en 2017 une rémunération directe totale supérieure de 13 % à celle qu'il avait touchée en 2016.

Salaire pour 2017

Le salaire de M. O'Sullivan est demeuré à 600 000 \$ pour l'exercice 2017, conformément à la fourchette salariale établie pour son poste.

Incitatif annuel

L'attribution incitative annuelle de M. O'Sullivan est supérieure de 14 % à celle qui lui a été octroyée en 2016 en raison d'une augmentation de sa cible au titre du RIA, de sa solide contribution individuelle et de l'atteinte de ses objectifs annuels, comme il est indiqué ci-dessus, d'un coefficient de performance de l'ensemble de la banque de 116 (comparativement à 108 en 2016).



RÉMUNÉRATION DE LA
HAUTE DIRECTION

Rémunération différée

La rémunération différée de M. O'Sullivan dépasse de 15 % celle de 2016. L'attribution est fondée sur la hausse de la fourchette cible de sa rémunération différée, sa performance soutenue et le leadership dont il a fait preuve pour aider la banque à atteindre ses objectifs stratégiques. Une proportion de 69 % de sa rémunération variable est différée.

Actionnariat (au 31 octobre 2017)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2017, soit 83,28 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
4 896 980 \$	0 \$	4 842 615 \$	9 739 595 \$	16x	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 2017. La rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés a augmenté graduellement au cours de la période allant de 2012 à 2013 en conformité avec les rendements pour les actionnaires. Le montant total a diminué en 2014 et en 2015 en raison d'une baisse de la performance globale de la banque ainsi que de changements dans la composition des membres de la haute direction visés. La hausse de la rémunération totale en 2016 et en 2017 reflète notre solide performance d'exploitation ainsi que l'augmentation des rendements pour les actionnaires.

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 2012 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.

Notre groupe de comparaison aux fins de la performance est constitué de la Banque de Montréal, de CIBC, de la Banque Royale du Canada, de la Banque TD, de Financière Manuvie, de Financière Sun Life et de Corporation Financière Power.

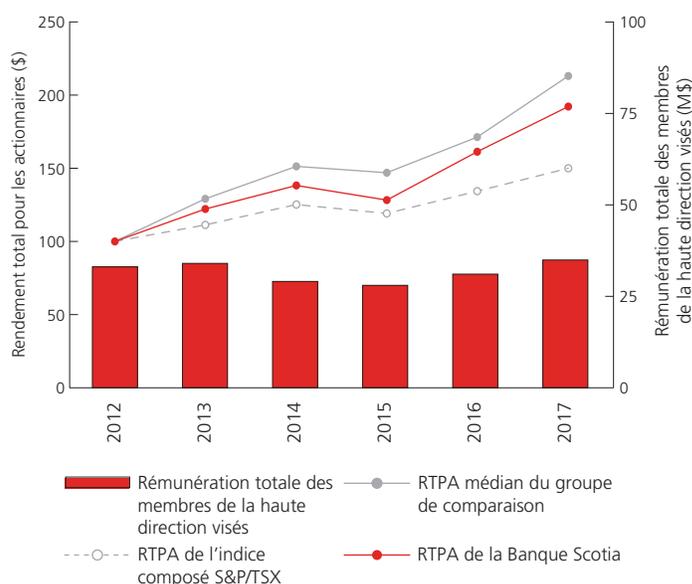
La rémunération totale comprend le salaire de base, l'incitatif annuel majoré de la valeur d'octroi des attributions d'UAP et d'options d'achat d'actions habituelles pour les cinq plus hauts membres de la haute direction visés pour les cinq dernières années (comme il est indiqué dans notre circulaire des exercices antérieurs).

Indice RTPA (2012 = 100)	2012	2013	2014	2015	2016	2017
RTPA de la Banque Scotia	100	122	138	128	161	192
RTPA médian du groupe de comparaison	100	129	151	147	171	213
RTPA de l'indice composé S&P/TSX	100	111	125	119	134	150
Rémunération totale versée à nos membres de la haute direction visés (M\$)	33	34	29	28	31	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, l'incitatif annuel, 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 2013 incluent uniquement la rémunération totale pour les cinq plus hauts membres de la direction visés aux fins de comparaison bien qu'il soit question de six membres de la haute direction visés pour cet exercice);
- le bénéfice net publié dans l'état consolidé des résultats pour chacun des cinq derniers exercices;
- le coût de la direction en 2017 était légèrement supérieur à celui de la période allant de 2014 à 2016 et inférieur à celui de 2013.



	Rémunération totale attribuée aux membres de la haute direction visés (M\$)	Bénéfice net après impôts (M\$)	Coût de la direction (%)
2017	35,2	8 243	0,43 %
2016 ¹⁾	30,9	7 646	0,40 %
2015	28,1	7 213	0,39 %
2014	28,5	7 298	0,39 %
2013	34,1	6 610	0,52 %

1) Le bénéfice net pour 2016 a été ajusté en fonction de l'incidence de la charge de restructuration de 278 millions de dollars après impôts (résultats publiés : 7 368 millions de dollars).

Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2017

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 2017 plutôt que les attributions octroyées au début de l'exercice 2017 par suite de l'examen de la rémunération de 2016. 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 (\$)	Attribution d'actions ⁵⁾ (\$)	Attribution d'options ⁶⁾ (\$)	Régime d'intéressement annuel ⁷⁾ (\$)	Valeur du régime de retraite ⁸⁾ (\$)	Autre rémunération ⁹⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
Brian J. Porter Président et chef de la direction	2017	1 000 000	5 800 000	1 450 000	2 610 000	1 973 000	2 990	12 835 990
	2016	1 000 000	5 600 000	1 400 000	2 110 000	1 651 000	2 714	11 763 714
	2015	1 000 000	5 200 000	1 300 000	1 780 000	1 626 000	1 196	10 907 196
Sean D. McGuckin Chef de groupe et chef des affaires financières ¹⁾	2017	550 000	1 400 000	350 000	800 000	175 000	2 990	3 277 990
	2016	550 000	1 400 000	350 000	850 000	841 000	2 714	3 993 714
	2015	500 000	1 440 000	360 000	710 000	103 000	1 196	3 114 196
Ignacio Deschamps Chef, Opérations internationales et Transformation numérique ²⁾	2017	620 930 ⁴⁾	5 558 378	0	1 444 912	0	360 436	7 894 656
	2016	524 686	5 072 457	0	1 114 607	0	6 040 658	12 752 408
Dieter W. Jentsch Chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux ³⁾	2017	600 000	2 448 000	612 000	2 610 000	203 000	2 990	6 475 990
	2016	600 000	2 608 000	652 000	2 140 000	164 000	2 714	6 166 714
	2015	600 000	2 064 000	516 000	1 070 000	165 000	1 196	4 416 196
James P. O'Sullivan Chef de groupe, Réseau canadien	2017	600 000	2 120 000	530 000	1 200 000	182 000	2 990	4 634 990
	2016	600 000	1 840 000	460 000	1 050 000	144 000	2 714	4 096 714
	2015	425 848	1 280 000	320 000	770 000	366 000	1 196	3 163 026

- 1) M. McGuckin est devenu chef de groupe et chef des affaires financières le 1^{er} décembre 2015. Avant cette date, il était vice-président à la direction et chef des affaires financières.
- 2) M. Deschamps a été embauché au poste de conseiller stratégique en matière de services bancaires numériques auprès du chef de la direction le 4 janvier 2016 et est devenu chef, Opérations internationales et Transformation numérique le 3 mars 2016.
- 3) M. Jentsch est devenu chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux le 3 mars 2016. Avant cette date, il était chef, Groupe Opérations internationales.
- 4) Le salaire annuel de M. Deschamps, soit 475 000 \$ US, a été converti en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen pour l'exercice 2017 de 1,00 \$ US = 1,30722 \$ CA.
- 5) Aux fins de rémunération, nous évaluons les attributions d'UAP en fonction du cours de clôture moyen sur 20 jours de bourse de nos actions ordinaires au moment de l'octroi pour ne pas tenir compte des fluctuations à court terme du cours des actions. La juste valeur comptable est fondée sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'octroi. La totalité de la valeur de paiement de l'attribution d'UAP est fondée sur des critères de performance à l'acquisition.

	Date d'octroi	Juste valeur à la date d'octroi	Juste valeur comptable
2017	30 novembre 2017	83,54 \$	81,51 \$
2016	1 ^{er} décembre 2016	71,96 \$	74,09 \$
2015	3 décembre 2015	60,55 \$	59,19 \$

Les attributions d'UAP de M. Deschamps pour l'exercice 2016 comprennent une attribution d'UAP de 2 180 000 \$ US (2 927 522 \$ CA) fondée sur la performance de 2016 et le premier versement de l'attribution d'UAP qu'il a

reçue au moment de son embauche qui est exigible pour l'exercice 2016, soit 1 550 000 \$ US (2 144 935 \$ CA). Toutes les attributions d'UAP pour 2016 sont converties en dollars canadiens à l'aide du taux au comptant à la fin du mois du mois précédant l'octroi : 1,00 \$ US = 1,3428 \$ CA pour son attribution d'UAP annuelle habituelle et 1,00 \$ US = 1,3838 \$ CA pour l'attribution octroyée à l'embauche de M. Deschamps. Les droits afférents aux attributions d'UAP reçues par M. Deschamps en 2016 s'acquiert aux mêmes conditions que les droits afférents à toutes les autres attributions d'UAP octroyées en 2016 aux autres hauts dirigeants. Les droits afférents au premier versement de l'attribution d'UAP qu'il a reçue au moment de son embauche s'acquiert le 30 novembre 2017 à la condition que M. Deschamps ait atteint certains objectifs de performance liés à nos activités numériques, 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 Scotiabank.

Les attributions d'UAP reçues par M. Deschamps au cours de l'exercice 2017 comprennent une attribution d'UAP de 2 305 000 \$ US (2 973 681 \$ CA) fondée sur sa performance en 2017 et le deuxième versement de l'attribution d'UAP qu'il a reçue au moment de son embauche qui s'élève à 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 par rapport au mois précédent de 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 reçue au moment de son embauche. Les droits afférents aux attributions d'UAP reçues par M. Deschamps en 2017 s'acquiert 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 reçue au moment de son embauche s'acquiert le 30 novembre 2018, sous réserve d'un coefficient de performance variant de 0 % à 125 % fondé sur

l'atteinte d'objectifs de performance particuliers dans le cadre de nos activités numériques et internationales, notamment l'accélération de la transformation des services bancaires au détail de la Banque Scotia; la réinvention et la simplification de l'expérience client et la numérisation des systèmes et processus de la Banque Scotia. Le comité des ressources humaines a le pouvoir discrétionnaire d'ajuster le nombre d'UAP dont les droits s'acquerraient en fonction d'une évaluation de la performance par rapport à ces objectifs durant la période d'évaluation de la performance.

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

La juste valeur de rémunération diffère de la juste valeur comptable présentée dans nos états financiers du fait que des hypothèses différentes ont été utilisées.

Nous estimons la juste valeur d'attributions d'options à la date d'octroi à l'aide des hypothèses suivantes, qui entraînent une dilution moindre que les hypothèses comptables :

	Durée	Volatilité du cours des actions	Rendement en dividendes	Taux sans risque
2017	10 ans	23,5 %	4,00 %	1,97 %
2016	10 ans	23,5 %	3,94 %	1,22 %
2015	10 ans	23,0 %	3,80 %	1,57 %

Les hypothèses utilisées pour calculer la juste valeur comptable des attributions d'options de 2017 diffèrent de deux façons :

- nous avons utilisé une durée prévue de 6,93 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 2017 est d'environ 35 % inférieure à la valeur de rémunération indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération, de 35 % inférieure pour 2016 et de 40 % inférieure pour 2015. 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. 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)
2017	7 décembre	81,81 \$	14,8 %	9,6 %
2016	1 ^{er} décembre	74,14 \$	13,5 %	8,8 %
2015	3 décembre	60,67 \$	14,5 %	8,7 %

- 7) Le régime d'intéressement annuel représente l'incitatif en espèces annuel (rémunération aux termes du régime d'intéressement non fondé sur des titres de capitaux propres) gagné par les membres de la haute direction visés.

L'attribution incitative annuelle de M. Deschamps, qui s'élève à 1 120 000 \$ US (1 444 912 \$ CA), a été convertie en dollars canadiens à l'aide du taux au comptant le 30 novembre 2017, soit 1,00 \$ US = 1,2901 \$ CA.

- 8) La valeur du régime de retraite correspond à la variation attribuable à des éléments rémunérateurs décrite à la page 95. M. Deschamps n'a participé à aucun régime de retraite au cours des exercices 2016 et 2017.
- 9) L'autre rémunération comprend les avantages indirects et autres avantages imposables. En 2017, ces montants totalisent moins de 50 000 \$ et 10 % du salaire de chaque membre de la haute direction visé, sauf M. Deschamps, et ne sont donc pas présentés.

Les montants indiqués à l'égard de MM. Porter, McGuckin, Jentsch et O'Sullivan 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 50 %, jusqu'à concurrence de certaines limites.

Les montants indiqués dans cette colonne ne comprennent pas les équivalents de dividendes gagnés sur les UAP attribués étant donné qu'il est tenu compte des dividendes dans le calcul de la juste valeur au moment de l'octroi.

M. Deschamps a été embauché au cours de l'exercice 2016 (se reporter à la note 2 ci-dessus) pour accélérer la mise en œuvre de notre stratégie numérique et développer les activités des Opérations internationales. Les compétences et l'expérience que possède M. Deschamps sont très en demande sur le marché à l'échelle mondiale et considérées par la banque comme étant essentielles à la concrétisation de ses priorités stratégiques. Ainsi, la banque s'est engagée à verser à M. Deschamps une attribution à l'embauche de 5 700 728 \$ (équivalent en dollars canadiens) en quatre versements au cours de ses deux premières années auprès de la banque en reconnaissance des compétences dont il fera bénéficier la banque au cours de son mandat, comme il est indiqué dans les notes afférentes au tableau sommaire de la rémunération de l'an dernier (se reporter à la note 9 qui figure à la page 86).

Il a été convenu que les deux versements finaux représenteraient environ la moitié de l'attribution à l'embauche de M. Deschamps et que leur paiement serait différé jusqu'en décembre 2016 et en décembre 2017, sous réserve, dans les deux cas, d'une performance satisfaisante. Le troisième versement de cette attribution a été versé à M. Deschamps en décembre 2016 et le quatrième versement a été versé en décembre 2017 après un processus d'examen de la performance annuelle de la banque et un examen des progrès effectués à l'égard de la stratégie numérique. De plus, M. Deschamps a touché une allocation de déplacement de 339 930 \$ (équivalent en dollars canadiens) au cours de l'exercice 2016 et une allocation de déplacement de 360 436 \$ (équivalent en dollars canadiens) au cours de l'exercice 2017.

ATTRIBUTIONS AU TITRE DES RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT

Attribution d'actions et d'options en cours

Le tableau ci-après comprend les attributions octroyées auparavant au 31 octobre 2017 :

- la valeur des options dans le cours non exercées correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2017 (83,28 \$) moins le prix d'exercice des attributions d'options, multiplié par le nombre d'options en cours;
- la valeur des attributions d'UAP dont les droits n'ont pas été acquis le 31 octobre 2017 correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2017 (83,28 \$), 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 d'un coefficient variant de 0 à 150 par rapport à la cible pour les UAP octroyées avant 2015 et de 0 à 125 par rapport à la cible pour les UAP octroyées en 2015 ou par la suite. Les droits afférents aux UAP octroyées en 2014 ont été acquis le 30 novembre 2017 et les détails relatifs à l'évaluation et aux coefficients de performance de ces attributions sont énoncés à la page 76.

Attributions fondées sur des actions et des options en cours au 31 octobre 2017

	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 afférents à tous 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) ¹⁾
Brian Porter											
	12/10/12	64 352	55,63	12/10/22	1 779 333	12/18/09	UADD			16 761	1 395 834
	12/09/13	178 628	63,98	12/09/23	3 447 520						
	12/08/14	150 944	68,32	12/08/24	2 258 122	12/08/14	UAP	63 122	5 256 793		
	12/03/15	147 776	60,67	12/03/25	3 341 215	12/03/15	UAP	93 321	7 771 802		
	12/01/16	139 876	74,14	12/01/26	1 278 467	12/01/16	UAP	80 864	6 734 366		
Total		681 576			12 104 657			237 307	19 762 961	16 761	1 395 834
Sean McGuckin											
						12/16/05	UADD			5 261	438 110
						12/22/06	UADD			6 679	556 240
						12/19/07	UADD			6 338	527 821
						12/19/08	UADD			4 363	363 356
	12/11/09	16 232	47,75	12/11/19	576 723	12/18/09	UADD			7 763	646 492
	12/06/10	15 836	55,63	12/06/20	437 865	12/18/15	UADD			5 609	467 088
	12/05/11	23 832	49,93	12/05/21	794 797	12/16/16	UADD			7 140	594 633
	12/10/12	51 360	55,63	12/10/22	1 420 104						
	12/09/13	51 800	63,98	12/09/23	999 740						
	12/08/14	45 832	68,32	12/08/24	685 647	12/08/14	UAP	19 166	1 596 153		
	12/03/15	40 922	60,67	12/03/25	925 246	12/03/15	UAP	25 843	2 152 191		
	12/01/16	34 968	74,14	12/01/26	319 608	12/01/16	UAP	20 216	1 683 592		
Total		280 782			6 159 730			65 225	5 431 936	43 152	3 593 740
Ignacio Deschamps											
						01/04/16	UAP	40 628	3 383 467		
						12/01/16	UAP	42 273	3 520 537		
						12/01/16	UAP	37 329	3 108 731		
Total		–			–			120 230	10 012 735	–	–
Dieter Jentsch											
	12/05/11	56 080	49,93	12/05/21	1 870 268						
	12/10/12	77 040	55,63	12/10/22	2 130 156						
	12/09/13	58 948	63,98	12/09/23	1 137 696						
	12/08/14	54 614	68,32	12/08/24	817 025	12/08/14	UAP	22 839	1 902 003		
	12/03/15	58 566	60,67	12/03/25	1 326 212	12/03/15	UAP	37 041	3 084 808		
	12/01/16	65 142	74,14	12/01/26	595 398	12/01/16	UAP	37 660	3 136 290		
Total		370 480			7 876 756			97 540	8 123 101	–	–
James O'Sullivan											
	12/11/09	10 472	47,75	12/11/19	372 070						
	12/06/10	8 560	55,63	12/06/20	236 684						
	12/05/11	10 016	49,93	12/05/21	334 034						
	12/10/12	10 272	55,63	12/10/22	284 021						
	12/09/13	17 864	63,98	12/09/23	344 775						
	12/08/14	20 584	68,32	12/08/24	307 937	12/08/14	UAP	8 608	716 835		
	12/03/15	36 376	60,67	12/03/25	822 461	12/03/15	UAP	22 971	1 913 059		
	12/01/16	45 960	74,14	12/01/26	420 074	12/01/16	UAP	26 570	2 212 720		
Total		160 104			3 122 056			58 149	4 842 615	–	–

1) Ces membres de la haute direction visés ont choisi de recevoir un pourcentage de leurs incitatifs à court terme sous forme d'UADD. Les droits afférents à tous ces UADD ont été acquis.

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

Le tableau ci-après fait état de ce qui suit pour chaque membre de la haute direction visé :

- la valeur totale qui aurait été réalisée à l'acquisition des droits afférents aux options d'achat d'actions durant l'exercice 2017 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 2017;
- les attributions au titre de la rémunération incitative annuelle gagnées pour 2017.

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	1 448 338	3 640 650	2 610 000
Sean McGuckin	439 647	1 055 788	800 000
Ignacio Deschamps	–	–	1 444 912
Dieter Jentsch	599 042	1 201 414	2 610 000
James O'Sullivan	112 111	364 065	1 200 000

Les attributions fondées sur des options comprennent la valeur totale des options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis durant l'exercice 2017 (25 % des options octroyées à chacune des dates indiquées dans le tableau ci-après). 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. La moitié des droits afférents aux options d'achat d'actions rattachés aux attributions octroyées en décembre 2014 et par la suite s'acquièrent à la date du troisième anniversaire de l'octroi et l'autre moitié, à la date du quatrième anniversaire de l'octroi.

Date d'octroi	Prix d'exercice	Date d'acquisition	Cours de clôture des actions à la date d'acquisition
10 décembre 2012	55,63 \$	9 décembre 2016	76,87 \$
9 décembre 2013	63,98 \$	9 décembre 2016	76,87 \$

Les attributions fondées sur des actions comprennent la valeur des UAP dont les droits ont été acquis durant l'exercice 2017 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 prenant fin à la date d'acquisition).

Date d'acquisition	Coefficient de performance	Prix d'acquisition
30 novembre 2016	97 % ¹⁾	71,96 \$

1) Se reporter aux pages 72 et 73 de notre circulaire de sollicitation de procurations de 2017 pour obtenir de l'information sur la façon dont nous avons calculé le coefficient de performance.

Options exercées durant l'exercice 2017

Nom	Date d'octroi	Nombre d'options	Prix d'exercice	Valeur réalisée
Brian Porter	12/6/2010	102 720	55,63 \$	2 010 475 \$
	12/10/2012	100 000	55,63 \$	2 222 670 \$
Sean McGuckin	12/5/2008	15 492	33,89 \$	641 013 \$
Dieter Jentsch	12/11/2009	32 356	47,75 \$	856 341 \$
	12/6/2010	43 656	55,63 \$	813 749 \$

Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres au 31 octobre 2017

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 2017	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	15 398 969	1,27 %	57,45 \$	8 975 752	0,74 %	24 374 721	2,02 %
Régime d'options d'achat d'actions de Patrimoine Dundee ¹⁾	156 520	0,01 %	55,21 \$	180 606	0,01 %	337 126	0,03 %
Total – Régimes d'options d'achat d'actions	15 555 489 ²⁾	1,29 %	57,43 ³⁾ \$	9 156 358 ⁴⁾	0,76 %	24 711 847	2,05 %

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) 15 452 235 au 6 février 2018.

3) 59,20 \$ au 6 février 2018.

4) 8 241 500 au 6 février 2018.

Se reporter à la note 25 afférente à nos états financiers consolidés de 2017 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.

	2017	2016	2015
Taux d'absorption¹⁾			
Nombre total d'options émises au cours d'un exercice, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	0,09 %	0,10 %	0,13 %
Dilution²⁾			
Nombre total d'options en cours, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	1,3 %	1,6 %	1,9 %
Offre excédentaire²⁾			
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	2,0 %	2,5 %	2,8 %

1) Nos taux d'absorption ont été calculés à l'aide de la nouvelle méthode prescrite par la TSX qui est entrée en vigueur pour les émetteurs dont l'exercice se termine le 31 octobre 2017 ou après cette date. Nous avons calculé ces taux en divisant nos options d'achat d'actions octroyées au cours de l'exercice applicable par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation au cours de l'exercice applicable. Avant d'adopter la nouvelle méthode prescrite par la TSX, nous utilisions le nombre d'actions ordinaires en circulation à la fin de notre exercice pour calculer les taux d'absorption et nous arrivions à des résultats similaires.

2) Conformément à la méthode prescrite par la TSX pour le calcul des taux d'absorption, notre dilution et notre offre excédentaire pour les exercices allant de 2015 à 2017 ont été calculées à l'aide du nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation au cours de l'exercice applicable. Avant d'adopter la nouvelle méthode prescrite par la TSX, nous utilisions le nombre d'actions ordinaires en circulation à la fin de notre exercice pour calculer la dilution et l'offre excédentaire et nous arrivions à des résultats similaires.

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

Les options d'achat d'actions octroyées avant décembre 2009 peuvent comprendre une composante alternative DAA, qui confère à leur porteur le droit d'effectuer l'un ou l'autre des choix suivants :

- exercer l'option en achetant des actions ordinaires au prix d'octroi et détenir ou vendre les actions;
- exercer la composante alternative DAA et recevoir un paiement en espèces qui correspond à la différence entre le prix d'exercice et le prix sur le marché de nos actions ordinaires à la date d'exercice. Le porteur reçoit la même valeur que celle qu'il recevrait en achetant des actions et en les vendant immédiatement. Toutefois, comme aucune action ne change de main, les actions ne sont pas diluées;
- si l'option est exercée, la composante alternative DAA est annulée, et vice-versa.

Il n'y a pas de dilution importante des actions; nous avons émis 5,3 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 DAA 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 émises 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 au régime les modifications suivantes sans l'approbation des actionnaires :

- 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
Participation	Employés*, y compris tous les membres de la haute direction visés, sauf M. Deschamps
Modalités	<p><i>Non contributive</i></p> <ul style="list-style-type: none">• les participants gagnent une somme correspondant à 1,5 % de leur salaire de base moyen le plus élevé sur une période de cinq ans, moins la rente estimative payable aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec. <p><i>Contributive</i></p> <ul style="list-style-type: none">• les participants cotisent 4 % de leur salaire de base, jusqu'à concurrence de 3 500 \$ par année civile et gagnent une rente annuelle correspondant à 2 % de leur salaire de base moyen le plus élevé sur une période de cinq ans pour chaque année de service, moins la rente estimative payable aux termes du Régime de pension du Canada ou du Régime de rentes du Québec;• les prestations de retraite annuelles sont assujetties au plafond prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada).
Prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none">• les prestations de retraite sont versées à vie;• s'il y a un conjoint survivant, il touche 60 % de la rente du participant à vie.
Admissibilité	<ul style="list-style-type: none">• 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).

Le régime de retraite de la Banque Scotia représente notre principal régime de retraite au Canada. Tous les membres de la haute direction visés y participent, sauf M. Deschamps, qui est établi à l'extérieur du Canada. M. Deschamps n'a participé à aucun régime de retraite au cours de l'exercice 2017.

*Engagés avant le 1^{er} janvier 2016.

Régime de retraite complémentaire

Les ententes de retraite complémentaires relatives aux membres de la haute direction visés (sauf MM. Porter et Deschamps) sont visées par le régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia, qui est un régime de retraite complémentaire non agréé.

La rente constituée aux termes du régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia est calculée essentiellement de la même manière que la rente constituée aux termes du régime de retraite de la Banque Scotia en l'absence de limites fiscales. Cependant, il est tenu compte de la rémunération incitative.

Pour les membres de la haute direction visés, outre le plafonnement des prestations de retraite à 70 % de la rémunération moyenne la plus élevée sur cinq ans :

- 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 800 000 \$ pour les chefs de groupe.

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. Nous versons une rente réduite aux hauts dirigeants qui se retirent avant l'âge normal de la retraite.

Tous les membres de la haute direction visés qui participent à leur régime de retraite complémentaire ont des droits acquis établis en fonction de critères d'admissibilité, sauf MM. McGuckin et O'Sullivan. 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.

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 chef de la direction : <ul style="list-style-type: none"> • 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.
Sean McGuckin Dieter Jentsch James O'Sullivan	Les prestations de retraite et la rémunération admissible de MM. McGuckin, Jentsch et O'Sullivan sont plafonnées. En tant que chefs de groupe, leurs prestations de retraite sont plafonnées à 560 000 \$ par année (70 % x 800 000 \$).
Ignacio Deschamps	M. Deschamps n'a participé à aucun régime de retraite au cours de l'exercice 2017.

Obligations aux termes du régime de retraite

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 au 31 octobre 2017.

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	23,8	781 000	1 448 000	10 203 000	1 973 000	409 000	12 585 000
Sean McGuckin	24,0	314 000	510 000	3 603 000	175 000	141 000	3 919 000
Dieter Jentsch	34,1	451 000	558 000	5 653 000	203 000	213 000	6 069 000
James O'Sullivan	8,8	117 000	302 000	1 434 000	182 000	61 000	1 677 000

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 2017;
- 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 rémunérateurs* correspond à la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à des éléments non liés aux décisions concernant le salaire et les primes et aux promotions, comme les variations des hypothèses, l'intérêt sur l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice et les cotisations des employés.

Les valeurs estimatives de l'*obligation au titre des prestations constituées* sont calculées chaque année par nos actuaires indépendants à l'aide des mêmes méthodes et hypothèses que celles qui sont utilisées pour déterminer les obligations au titre du régime de retraite de fin d'exercice, comme il est indiqué à la note 27 afférente aux états financiers consolidés de 2016 et à la note 27 afférente aux états financiers consolidés de 2017.

Gouvernance du régime de retraite

Le comité des ressources humaines surveille le régime de retraite de la Banque Scotia. Il a délégué certaines obligations fiduciaires à l'égard du régime au comité d'administration du régime de retraite et de placement, notamment la stratégie de placement et le rendement du régime, sur lesquels le comité fait rapport au comité des ressources humaines deux fois par année. Le comité d'administration du régime de retraite et de placement est notamment constitué du président et chef de la direction, du chef des affaires financières et de la chef, Ressources humaines. Le conseil s'acquitte d'obligations liées au parrainage du régime, notamment l'approbation des modifications apportées à celui-ci.

CESSATION D'EMPLOI ET CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Changement de contrôle

Nous définissons un changement de contrôle comme étant l'un ou l'autre des événements suivants :

- l'acquisition de plus de 20 % de nos actions comportant droit de vote;
- un changement dans la majorité des membres de notre conseil;
- une opération aux termes de laquelle une ou plusieurs entités acquièrent plus de 50 % de nos actifs;
- une fusion entre nous et une ou plusieurs entités en vue de former une autre entité juridique.

Bien que nous ne 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. Cependant, l'acquisition n'est pas avancée aux termes du régime d'UAP pour les hauts dirigeants qui sont des contribuables américains. L'acquisition est avancée uniquement aux termes du régime d'options d'achat d'actions et des ententes de retraite qui s'appliquent à des contribuables américains. Bien que M. Deschamps soit un contribuable américain, il ne détient pas d'options d'achat d'actions ni ne participe à une entente de retraite.

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 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 avec cause juste et suffisante	Cessation d'emploi (à l'intérieur d'une période de deux ans) par suite d'un changement de contrôle
Salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire
Incitatif 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 au cours de la période de cinq ans qui suit la date du départ à la retraite ou la date d'expiration initiale, si cette date est plus rapprochée	Les options dont les droits n'ont pas été acquis expirent immédiatement et les options dont les droits 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	Droit à la rente constituée	Droit à la rente constituée	Droit à la rente constituée	Droit à la rente constituée	Droit à la rente constituée
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.

Paiements estimatifs en cas de cessation d'emploi

Le tableau ci-après indique les prestations supplémentaires estimatives auxquelles chaque membre de la haute direction visé aurait eu droit si son emploi avait pris fin le 31 octobre 2017. Cependant, il ne tient pas compte des sommes auxquelles un membre de la haute direction visé pourrait avoir droit en vertu 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 2017) 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 83,28 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2017.

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.

Paiements supplémentaires estimatifs pour les membres de la haute direction visés en cas de cessation d'emploi au 31 octobre 2017

Valeur relative estimative à la cessation d'emploi en date du 31 octobre 2017

Nom	Élément rémunérateur	Démission	Départ à la retraite	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Cessation d'emploi avec cause juste et suffisante	Cessation d'emploi (à l'intérieur d'une période de deux ans) à la suite d'un changement de contrôle
Brian Porter	Salaire et incitatifs annuels	-	-	-	-	-
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	-	-	-	-	27 502 645
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Avantages indirects	-	-	-	-	-
	Total :	-	-	-	-	27 502 645
Sean McGuckin	Salaire et incitatifs annuels	-	-	-	-	-
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	-	-	-	-	7 612 372
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Avantages indirects	-	-	-	-	-
	Total :	-	-	-	-	7 612 372
Ignacio Deschamps	Salaire et incitatifs annuels	-	-	-	-	-
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	-	-	-	-	10 012 735
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Avantages indirects	-	-	-	-	-
	Total :	-	-	-	-	10 012 735
Dieter Jentsch	Salaire et incitatifs annuels	-	-	-	-	-
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	-	-	-	-	11 146 161
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Avantages indirects	-	-	-	-	-
	Total :	-	-	-	-	11 146 161
James O'Sullivan	Salaire et incitatifs annuels	-	-	-	-	-
	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	-	-	-	-	6 479 281
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Avantages indirects	-	-	-	-	-
	Total :	-	-	-	-	6 479 281

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 au cours des deux derniers exercices, 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. Ces tableaux présentent les données relatives à tous les vice-présidents à la direction et les personnes occupant un poste supérieur, aux vice-présidents principaux et aux personnes occupant un poste supérieur affectés au Groupe Services bancaires et marchés mondiaux et à 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\$)	2017		2016	
	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR
Nombre de hauts dirigeants	5	164	5	164
Rémunération fixe	3,4	52,8	3,4	53,9
Rémunération variable				
En espèces non différée	8,7	78,2	7,3	80,5
Unités d'actions à dividende non différé ¹⁾²⁾	0,0	0,5	0,0	0,4
En espèces différée	0,0	0,4	0,0	0,4
Unités d'actions à dividende différé ¹⁾²⁾	14,7	65,5	14,4	65,8
Options d'achat d'actions ¹⁾	2,9	6,7	2,9	6,1

- 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\$)	2017		2016	
	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⁾	14,7	59,5	11,8	66,4
Droits non acquis				
Espèces ³⁾	0,0	39,4	0,0	2,1
Unités d'actions ²⁾³⁾⁴⁾	48,2	214,5	29,6	209,6
Options d'achat d'actions ³⁾	14,6	28,9	6,8	17,6
Différée totale non versée	77,4	342,3	48,2	295,7
Versée				
Espèces	0,0	0,4	0,0	1,7
Unités d'actions ²⁾	6,3	45,1	3,1	55,0
Options d'achat d'actions	6,5	13,1	4,2	26,8
Différée totale versée	12,8	58,6	7,3	83,6

- 3) Reflète la valeur dans le cours des unités d'actions et des options d'achat d'actions dont les droits sont acquis ou non acquis au 31 octobre 2017.
- 4) Les unités d'actions dont les droits ne sont pas acquis et les espèces sont évaluées à l'aide d'un coefficient de performance de 1,0.

La totalité des attributions dont les droits sont acquis ou non acquis et qui sont énumérées dans le tableau de droite ci-dessus fait l'objet d'ajustements implicites (comme une baisse du cours de nos actions) et/ou d'ajustements explicites (comme les récupérations ou les ajustements liés aux risques dont il est fait mention aux pages 72 et 73).

Ajustement de la rémunération différée

Le programme de rémunération de la banque comporte la possibilité pour le conseil de réduire la rémunération différée 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 ce pouvoir discrétionnaire dans certains cas isolés. Par conséquent, la rémunération a été réduite de 0,5 million de dollars pour d'autres EIIR. Par suite de l'application du multiplicateur des UAP dont les droits ont été acquis en 2017, la valeur de ces UAP qui a été versée aux membres de la haute direction visés a été réduite de 0,2 million de dollars et de 0,5 million de dollars pour les autres EIIR.

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 EIIEER au cours des deux derniers exercices.

Des renseignements supplémentaires au sujet de l'indemnité de départ la plus élevée versée à un EIIEER 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	2017	0	0 \$	0	0 \$	0	0 \$
	2016	0	0 \$	1	7,8 \$	0	0 \$
Autres employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque	2017	0	0 \$	3	3,8 \$	10	4,4 \$
	2016	3	4,2 \$	4	5,5 \$	8	11,6 \$

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 d'après 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. La banque calcule le rendement de ses capitaux propres à l'aide des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires.

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. Ces mesures 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 sous-jacente 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 présentées ci-après.

Pour l'exercice clos le 31 octobre 2017	Publié	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) %

Pour l'exercice clos le 31 octobre 2016 (M\$)	Publié	Incidence de la charge de restructuration	Ajusté en fonction de la charge de restructuration	Incidence de l'exclusion des prestations nettes découlant de la charge de restructuration en sus du régime	Performance aux fins de la rémunération en 2016
Bénéfice net (M\$)	7 368 \$	278 \$ ¹⁾	7 646 \$	(21) \$	7 625 \$
Bénéfice dilué par action	5,77 \$	0,23 \$	6,00 \$	(0,02) \$	5,98 \$
Rendement des capitaux propres	13,8 %	0,5 %	14,3 %	–	14,3 %
Levier d'exploitation	(1,9) %	2,9 %	1,0 %	(0,3) %	0,7 %

1) Calculé à l'aide des taux d'imposition prévus par la loi dans les divers territoires.

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

Le tableau ci-après présente, au 10 janvier 2018, 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	480 852 344 \$	–

Le tableau ci-après indique l'encours des prêts que nous ou nos filiales avons consentis à nos administrateurs et à nos 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 2017	Encours au 10 janvier 2018	Titres achetés grâce à l'aide financière au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2017
Programme de souscription de titres	–	–	–	–
Autres programmes				
Chef de groupe/vice-président à la direction				
Deborah Alexander	Prêteur	1 608 016 \$	899 110 \$	–
Ian Arellano	Prêteur	2 017 813 \$	1 980 128 \$	–
John Doig	Prêteur	527 808 \$	373 847 \$	–
Mike Henry	Prêteur	1 788 252 \$	1 575 361 \$	–
Sean McGuckin	Prêteur	298 680 \$	298 755 \$	–
Kyle McNamara	Prêteur	1 341 232 \$	1 263 106 \$	–

- 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 2018. Le 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. Ce contrat prévoit une limite de garantie de 300 000 000 \$ et ne comporte aucune franchise, et nous payons une prime annuelle de 1 028 600 \$ à l'égard de celui-ci.

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil a approuvé le contenu de la présente circulaire et il nous a autorisés à vous la faire parvenir.

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



Julie A. Walsh

Toronto (Ontario) Canada

Le 6 février 2018

POUR COMMUNIQUER AVEC NOUS

INVESTISSEURS

Relations avec les investisseurs, Affaires financières
Banque Scotia
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
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
Télééc. : 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
44 King Street West
Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1
Tél. : 416 866-3672
Télééc. : 416 866-5090
Courriel : corporate.secretary@scotiabank.com

ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS

Président du conseil
Banque Scotia
44 King Street West
Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1

QUESTIONS LIÉES À LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Président, comité des ressources humaines
Banque Scotia
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 2018, 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.



MD Marque déposée de La Banque de Nouvelle-Écosse.