

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS
ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES | **9 AVRIL 2024**



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.

banquescotia.com/assembleeannuelle

MISE EN GARDE CONCERNANT LES ÉNONCÉS PROSPECTIFS

À l'occasion, nos communications publiques comprennent des énoncés prospectifs verbaux ou écrits. Le présent document renferme ce type d'énoncés, qui peuvent également être intégrés à d'autres documents déposés auprès des organismes de réglementation en valeurs mobilières du Canada ou de la Securities and Exchange Commission des États-Unis, ou à d'autres communications. De plus, des représentants de la banque peuvent verbalement des énoncés prospectifs à certains analystes, investisseurs, médias et autres intervenants. De tels énoncés sont formulés aux termes des règles d'exonération de la loi des États-Unis intitulée *Private Securities Litigation Reform Act of 1995* et de toute loi pertinente sur les valeurs mobilières en vigueur au Canada. Les énoncés prospectifs peuvent comprendre, entre autres, les énoncés formulés dans le présent document et dans tout document qui y est intégré par renvoi concernant les projections financières, les objectifs, les visions et les objectifs de la banque, les perspectives à l'égard des activités de la banque et de l'économie du Canada, des États-Unis et du monde entier, et concernant les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), ce qui comprend les projections, les objectifs, la vision et les buts liés aux changements climatiques (collectivement, nos « objectifs ESG »), comme nos cibles en matière de carboneutralité et nos cibles intermédiaires d'émissions, notre énoncé sur le charbon thermique et notre objectif de financement lié aux changements climatiques. On reconnaît habituellement les énoncés prospectifs à l'emploi de termes ou d'expressions comme « croire », « prévoir », « chercher à », « atteindre », « s'attendre à », « envisager », « avoir l'intention de », « estimer », « projeter », « planifier », « s'efforcer de », « viser », « s'engager à » et d'autres expressions similaires, ainsi que par la conjugaison de verbes au futur et au conditionnel comme « devrait » et « pourrait » ou une variante positive ou négative de ceux-ci.

En raison de leur nature, les énoncés prospectifs exigent que nous posions des hypothèses et comportent des incertitudes et des risques inhérents qui donnent lieu à la possibilité que les prédictions, les prévisions, les projections, les attentes ou les conclusions se révèlent inexactes, que nos hypothèses puissent être incorrectes et que nos objectifs de performance financière et nos objectifs ESG ne puissent pas être atteints. Nous conseillons au lecteur de ne pas se fier indûment à ces énoncés étant donné que les résultats réels pourraient différer sensiblement des attentes, des cibles, des estimations et des intentions exprimées dans ces énoncés prospectifs en raison de divers facteurs de risque, dont plusieurs sont indépendants de notre volonté et dont l'incidence peut être difficile à prévoir.

Les résultats futurs liés aux énoncés prospectifs peuvent être influencés par de nombreux facteurs, dont, sans s'y limiter, les conditions générales de l'économie et du marché dans les pays où nous exerçons nos activités et à l'échelle mondiale; les variations des taux de change et d'intérêt; la hausse des coûts de financement et de la volatilité en raison de l'illiquidité du marché et de la concurrence pour le financement; le défaut de tiers de respecter leurs obligations envers la banque et envers les sociétés membres de son groupe; les changements apportés aux politiques monétaires, fiscales ou économiques et les modifications apportées aux lois fiscales et aux interprétations connexes; les changements apportés aux lois et à la réglementation ou aux attentes et exigences prudentielles, y compris les exigences et les lignes directrices relatives aux fonds propres, aux taux d'intérêt et à la liquidité, ainsi que l'incidence de ces changements sur les coûts de financement; le risque géopolitique; les changements aux notations de crédit qui nous sont attribuées; les conséquences possibles sur nos activités de guerres ou d'actes terroristes et les effets imprévus de tels événements; les changements technologiques et la résilience technologique; le risque d'exploitation et le risque lié aux infrastructures; le risque de réputation; l'exhaustivité et l'exhaustivité de l'information que la banque reçoit sur sa clientèle et ses contreparties; la mise au point et le lancement de nouveaux produits et services en temps opportun, et la mesure dans laquelle les produits et les services vendus auparavant par la banque obligent cette dernière à engager des charges ou à assumer des pertes qui n'avaient pas été anticipées initialement; notre capacité à réaliser nos plans stratégiques, notamment à mener à terme les acquisitions et les cessions, ce qui comprend l'obtention des approbations des organismes de réglementation; les principales estimations comptables et l'incidence des modifications des normes comptables, des règlements et des interprétations connexes sur ces estimations; l'activité sur les marchés financiers mondiaux; la capacité de la banque à recruter, à former et à conserver des dirigeants clés; l'évolution de divers types de fraudes ou d'autres activités criminelles auxquelles la banque est exposée; la lutte contre le blanchiment d'argent; les perturbations et les attaques (notamment les cyberattaques) visant les technologies de l'information, la connectivité à Internet, l'accessibilité du réseau ou les autres systèmes ou services de communication vocaux ou de données de la banque, ce qui pourrait entraîner des violations de données, un accès non autorisé à des données sensibles et d'éventuels incidents de vol d'identité; l'augmentation de la concurrence dans tous nos secteurs géographiques et d'activité, notamment en provenance de concurrents offrant des services bancaires par Internet et par appareil mobile et de concurrents non conventionnels; l'exposition liée aux enjeux réglementaires et aux litiges importants; les changements climatiques, la durabilité et d'autres risques ESG, qui pourraient découler des activités de la banque; la survenance de catastrophes naturelles ou non et les réclamations découlant de ces événements; les pressions inflationnistes; le marché de l'habitation et la dette des ménages au Canada; le déclenchement ou la persistance de crises sanitaires ou de pandémies à grande échelle, notamment leur incidence sur l'économie mondiale, sur les conditions des marchés financiers ainsi que sur les activités, les résultats d'exploitation, la situation financière et les perspectives de la banque; de même que la capacité de la banque à prévoir et à gérer les risques que comportent ces facteurs. Une grande partie des activités de la banque consiste à consentir des prêts ou à affecter autrement ses ressources à certains secteurs, entreprises ou pays. Tout événement imprévu touchant ces emprunteurs, secteurs ou pays risque d'avoir une incidence défavorable importante sur les résultats financiers de la banque, sur ses activités, sur sa situation financière ou sur sa liquidité. Ces facteurs, et d'autres encore, peuvent faire en sorte que la performance réelle de la banque soit, dans une mesure importante, différente de celle envisagée par les énoncés prospectifs. Certains énoncés dans le présent document sont fondés sur des scénarios et des hypothèses incertains ou largement défavorables, et ces énoncés ne doivent pas nécessairement être perçus comme étant représentatifs du risque actuel ou réel ou des prévisions ou du risque attendu. La banque tient à préciser que la liste ci-dessus ne constitue pas une liste exhaustive de tous les facteurs de risque et autres facteurs potentiels pouvant avoir une incidence négative sur ses résultats. Pour plus de renseignements, veuillez vous reporter à la rubrique « Gestion du risque » du rapport annuel 2023 de la banque, compte tenu des ajouts figurant dans les rapports trimestriels.

Les hypothèses économiques importantes sous-jacentes aux énoncés prospectifs figurant dans le présent document sont présentées dans le rapport annuel 2023 à la rubrique « Perspectives », compte tenu des ajouts figurant dans les rapports trimestriels. Les rubriques « Perspectives » et « Priorités pour 2024 » sont fondées sur les opinions de la banque et leur réalisation est incertaine. Le lecteur est prié de sous-peser avec soin les facteurs susmentionnés ainsi que les autres incertitudes et impondérables, y compris lorsqu'il se fie à des énoncés prospectifs pour prendre des décisions à l'égard de la banque et de ses titres.

Les énoncés prospectifs contenus dans le présent document reflètent l'avis de la direction à la date des présentes seulement et sont présentés dans le but d'aider les actionnaires, les analystes et le lecteur à comprendre la situation financière de la banque, ses objectifs et ses priorités, son rendement financier prévu et ses objectifs ESG aux dates présentées et pour les périodes closes à ces dates, et ils peuvent ne pas convenir à d'autres fins. Aucune déclaration n'est ou ne sera faite et aucune garantie n'est ou ne sera donnée, expresse ou implicite, à l'égard de l'exhaustivité, de la fiabilité ou de l'exhaustivité de l'information contenue dans le présent document. Sauf si la loi l'exige, la banque ne s'engage pas à mettre à jour les énoncés prospectifs verbaux ou écrits, qui peuvent être formulés de temps à autre par elle ou en son nom.

Le lecteur trouvera d'autres renseignements sur la banque, y compris sa notice annuelle, sur le site Web de SEDAR+, au www.sedarplus.ca, ainsi que dans la section EDGAR du site Web de la SEC, au www.sec.gov.

MISE EN GARDE SUPPLÉMENTAIRE CONCERNANT L'INFORMATION RELATIVE AUX QUESTIONS ESG

En nous fixant et en mettant en œuvre nos objectifs ESG, et en préparant le présent document, nous avons posé diverses hypothèses, notamment concernant les tendances et faits nouveaux sur les plans technologique, économique, scientifique et juridique, en fonction d'un contexte politique et réglementaire changeant. À ce titre, les données, les analyses, les stratégies et les autres renseignements présentés dans le présent document ne sont pas définitifs et peuvent continuer à évoluer et à faire l'objet de modifications ou de mises à jour. La banque met particulièrement en garde le lecteur au sujet de ce qui suit :

- Les termes « ESG », « carboneutre », « finance durable », « finance liée au carbone » et les autres termes, nomenclatures et critères semblables évoluent constamment, et l'utilisation que la banque en fait peut changer en fonction de cette évolution. Toute mention d'un tel terme dans le présent document renvoie à des critères de la banque définis à l'interne, et non à toute définition ou norme volontaire de nature réglementaire.
- La banque a présumé d'une croissance continue des investissements et des dépenses de ses clients liés aux activités ESG. La banque a aussi supposé que les taux de croissance et de développement ordinaires pour les activités de la banque se maintiendraient, y compris à l'égard des produits et des services qu'elle fournit aux clients de tous les segments, pour ses propres investissements, pour ses filiales et pour tous les territoires où elle exerce des activités. Si une ou plusieurs de ces hypothèses s'avéraient inexactes, la banque pourrait ne pas être en mesure d'atteindre ses objectifs ESG et pourrait devoir les mettre à jour ou les réviser.
- L'évolution du contexte politique ou réglementaire entourant les questions ESG, et les questions liées au climat en particulier, pourrait rendre nécessaires des mises à jour ou des révisions des énoncés prospectifs ou d'autres renseignements contenus dans le présent document. Des changements pourraient également être apportés aux pratiques du marché, aux nomenclatures, aux méthodologies, aux scénarios, aux cadres, aux critères et aux normes (collectivement, les « normes ESG ») que les entités gouvernementales et non gouvernementales, le secteur financier, la banque et les clients de la banque utilisent pour classifier, évaluer, quantifier, présenter et vérifier les activités ESG, notamment aux fins de la prise en compte de telles activités dans les objectifs ESG de la banque. Dans certains cas, les normes ESG applicables pourraient ne pas encore exister. La banque peut mettre à jour ses objectifs ESG, ses plans visant à les atteindre, sa progression vers l'atteinte de ces objectifs et ses estimations des retombées de ses progrès réalisés, au besoin, pour tenir compte de nouvelles normes ESG ou de modifications apportées aux normes ESG existantes.
- Lorsqu'elle se fixe ses objectifs ESG et qu'elle les met en œuvre, la banque s'appuie sur des données obtenues auprès de ses clients et d'autres sources tierces. L'utilisation que fait la banque de ces données de tiers ne peut être interprétée comme un appui donné à ces tiers ou à ses données ni comme une quelconque forme de transfert de propriété intellectuelle. Même si la banque estime que ces sources sont fiables, elle n'a pas vérifié de façon indépendante toutes les données de tiers ni évalué les hypothèses qui sous-tendent ces données, et elle ne peut garantir leur exactitude. Les données utilisées par la banque pour établir ses objectifs ESG pourraient être de faible qualité, ne pas être disponibles ou être incohérentes d'un secteur à l'autre, et nous n'avons reçu aucune garantie selon laquelle les tiers se conformeront à nos politiques et à nos procédures dans le cadre de la collecte de ces données. Certaines données de tiers peuvent aussi changer au fil du temps avec l'évolution des normes ESG. Ces facteurs pourraient avoir une incidence importante sur les objectifs ESG de la banque et sur sa capacité à les atteindre.
- La banque et ses clients pourraient être contraints d'acheter des instruments de carbone et d'énergie propre (les « instruments environnementaux ») pour atteindre leurs objectifs ESG respectifs. Le marché pour les instruments environnementaux est encore en cours de formation, et la disponibilité de ceux-ci pourrait être limitée. Certains instruments environnementaux sont assujettis au risque d'invalidation ou d'inversion, et la banque ne donne aucune garantie quant au traitement futur de ces instruments environnementaux. Des changements apportés à la réglementation et aux normes pourraient également avoir une incidence sur le marché pour les instruments environnementaux. La maturité, la liquidité et la dynamique économique de ce marché pourraient compliquer l'atteinte par la banque de ses objectifs ESG.
- Le présent document peut fournir des adresses ou des hyperliens menant à des sites Web dont la banque n'a pas la propriété ni le contrôle. Chaque adresse ou hyperlien de ce type est fourni exclusivement à des fins de commodité pour le lecteur, et le contenu des sites Web de tiers auxquels mènent ces hyperliens n'est pas inclus dans le présent document ni intégré par renvoi dans celui-ci. La banque n'assume aucune responsabilité à l'égard de ces sites Web ou de leur contenu, ni à l'égard des pertes ou des dommages qui peuvent découler de leur utilisation. Si vous décidez d'accéder à un site Web de tiers dont l'hyperlien est fourni dans le présent document, vous le faites à vos propres risques et périls et sous réserve des conditions d'utilisation respectives de chacun de ces sites Web.

La Banque Scotia a pour vision d'être le partenaire financier de confiance de ses clients afin d'assurer une croissance rentable et durable et de maximiser le rendement total pour les actionnaires.

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

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

QUAND

Mardi 9 avril 2024
à 9 h (heure de l'Est)

OÙ

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

WEBÉMISSION EN DIRECT

<https://web.lumiagm.com/404563185>

Notre assemblée annuelle se tiendra une fois de plus en personne ou en ligne par webémission en direct, ce qui permettra aux actionnaires d'assister à l'assemblée, d'exercer les droits de vote rattachés à leurs actions et de soumettre des questions d'une manière ou d'une autre.

Veuillez vous reporter à la page 9 pour obtenir de l'information sur la marche à suivre pour assister à l'assemblée, voter et soumettre des questions.

À L'ASSEMBLÉE, VOUS SEREZ APPELÉS À :

1. prendre connaissance de nos états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2023 ainsi que du rapport de l'auditeur connexe;
2. élire les administrateurs;
3. nommer l'auditeur;
4. voter sur une résolution consultative portant sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction;
5. voter sur les propositions d'actionnaire;
6. examiner toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée.

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

Les porteurs d'actions ordinaires le 13 février 2024, 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, 1 222 132 754 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 2024

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 9 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. Nous vous encourageons à voter avant l'assemblée annuelle. Votre vote doit parvenir à notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, au plus tard le **5 avril 2024 à 9 h (heure de l'Est)**.

Bienvenue à notre 192^e assemblée annuelle des actionnaires



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



L. Scott Thomson
Président et chef de la direction

Chers actionnaires,

Nous sommes heureux de vous inviter à l'assemblée générale annuelle de la Banque Scotia qui se tiendra à Toronto le 9 avril 2024.

La présente circulaire de sollicitation de procurations fournit aux actionnaires des renseignements importants, notamment quant à l'approche de la banque à l'égard des questions relatives à la gouvernance et à la rémunération des membres de la haute direction, ainsi qu'aux autres points qui seront à l'ordre du jour de l'assemblée. Nous vous invitons à lire la présente circulaire et à exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Les actionnaires peuvent choisir de participer à notre assemblée annuelle en personne ou en ligne, par webémission en direct. Ces deux options permettront à tous les actionnaires de participer à l'assemblée, d'y exercer les droits de vote rattachés à leurs actions et de poser des questions.

Avec un contexte économique difficile à l'échelle mondiale, la dernière année a constitué une période de transition pour la Banque Scotia, tandis que nous dévoilions notre nouvelle stratégie qui a pour objectif d'offrir une croissance rentable et durable. Le conseil et l'équipe de haute direction souhaitent vous remercier pour le maintien de votre engagement et de votre confiance envers notre banque.

Nous serons heureux d'entendre directement l'opinion de nos actionnaires lorsque nous les accueillerons le 9 avril 2024.

Table des matières

1

À propos de l'assemblée	6
Ordre du jour de l'assemblée	6
Information relative à l'exercice des droits de vote	9
À propos des candidats aux postes d'administrateur	14
Compétences et expérience	22
Présence aux réunions	24
Rémunération des administrateurs	24
• Éléments du programme	25
• Tableau de la rémunération versée aux administrateurs en 2023	25
Actionnariat des administrateurs	26

2

Gouvernance	27
À propos du conseil	30
• Structure du conseil	30
Priorités du conseil	31
• Orientation stratégique	31
• Surveillance du risque	32
• Gestion des risques ESG	33
• Comportement et culture	33
• Développement des capacités de leadership	37
• Saine gouvernance	41
• Gouvernance des filiales	41
• Engagement envers les parties prenantes	42
• Surveillance des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)	44
Composition, formation et évaluation du conseil	49
• Qualités des administrateurs	50
• Indépendance	50
• Diversité	50
• Intégrité absolue et engagement élevé	51
• Équilibre dans les autres activités professionnelles	52
• Administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils	52
• Changement de fonctions principales	53
• Équilibre dans la durée d'occupation des postes	53
• Mise en candidature des administrateurs	54
• Commentaires des actionnaires	55
• Politique en matière de vote majoritaire	55
• Orientation et formation	55
• Évaluation du conseil	58
Rapports des comités	60

3

Rémunération de la haute direction	67
Message du président du conseil et de la présidente du comité du capital humain et de la rémunération	68
Analyse de la rémunération	77
• Stratégie	77
• Gouvernance de la rémunération	86
• Processus de prise de décisions	90
• Éléments du programme	93
• Décisions en matière de rémunération en 2023	99
• Rendement des actions et coût de la direction	112
Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2023	113
• Tableau sommaire de la rémunération	113
• Attributions au titre des régimes incitatifs	115
• Prestations de retraite	120
• Cessation d'emploi et changement de contrôle	122

4

Autre information	125
• Rémunération des employés qui ont une incidence importante sur notre exposition au risque	125
• Autres programmes de rémunération	126
• Mesures d'évaluation de la performance des activités	127
• Mesures non conformes aux PCGR	127
• Prêts aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux employés	128
• Assurance de la responsabilité civile des administrateurs et des membres de la haute direction	128

5

Propositions d'actionnaire	129
• Approbation des administrateurs	141

Circulaire de sollicitation de procurations

Vous avez reçu la présente circulaire de sollicitation de procurations parce que vous aviez la propriété d'actions ordinaires de la Banque Scotia à la fermeture des bureaux le 13 février 2024 (la date de référence), et que vous avez le droit de voter à notre assemblée annuelle.

La direction sollicite votre procuration pour l'assemblée annuelle qui se tiendra le 9 avril 2024.

Vous trouverez dans le présent document de l'information au sujet de l'assemblée, de la gouvernance, de la rémunération de la haute direction de la Banque Scotia et des propositions d'actionnaire, ainsi que des renseignements complémentaires. Nous l'avons divisé en cinq sections afin de vous aider à vous y retrouver facilement et à voter en toute confiance.

Nous payons le coût de la sollicitation des procurations auprès de tous les actionnaires inscrits et non inscrits (véritables). Nous sollicitons des procurations principalement par la poste. Cependant, des employés de la Banque Scotia, de notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada (Computershare), ou de notre agent de sollicitation des procurations, Kingsdale Advisors, pourraient également communiquer avec vous. Nous avons retenu les services de Kingsdale Advisors pour qu'elle nous aide dans le cadre de ce processus. Le coût estimatif de ses services est de 50 000 \$.

Sauf indication contraire, l'information qui figure dans la présente circulaire de sollicitation de procurations (la circulaire) est à jour en date du 7 février 2024 et tous les montants en dollars sont en dollars canadiens.

LIVRAISON DES DOCUMENTS RELATIFS À L'ASSEMBLÉE

Notification et accès

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

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

Comment accéder à la circulaire par voie électronique

La présente circulaire est affichée sur le site Web de Computershare (www.envisionreports.com/scotiabank2024), sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) et sur EDGAR (www.sec.gov).

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
- *assemblée annuelle, AGA* et *assemblée* désignent l'assemblée annuelle des actionnaires ordinaires de la banque

Livraison du rapport annuel

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

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

Actionnaires inscrits

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

Actionnaires véritables

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

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

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

Questions?

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

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Vous trouverez de l'information financière au sujet de la Banque Scotia dans nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion (le rapport de gestion) de 2023. 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.sedarplus.ca) 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
40 Temperance Street
Toronto (Ontario)
Canada M5H 0B4
corporate.secretary@scotiabank.com

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

1

À PROPOS DE L'ASSEMBLÉE

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

2

GOVERNANCE

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

3

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Renseignements au sujet de la rémunération versée à nos hauts dirigeants pour 2023 et des raisons qui motivent une telle rémunération

4

AUTRE INFORMATION

Renseignements supplémentaires au sujet de la banque

5

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

Renseignements au sujet des propositions que nous avons reçues des actionnaires ainsi que de la façon dont nous recommandons de voter à l'égard de chacune et des raisons qui motivent nos recommandations

Ordre du jour de l'assemblée

1. RECEVOIR LES ÉTATS FINANCIERS

Nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 octobre 2023 ainsi que le rapport de l'auditeur connexe seront présentés à l'assemblée. Vous trouverez ces documents dans notre rapport annuel, qui est affiché sur notre site Web.

2. ÉLIRE LES ADMINISTRATEURS

Conformément à notre politique en matière de vote majoritaire, vous élierez individuellement 14 administrateurs qui siégeront à notre conseil jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient élus ou nommés. Vous trouverez des renseignements au sujet des candidats proposés aux postes d'administrateur et sur notre politique en matière de vote majoritaire aux pages 14 et suivantes et à la page 55, respectivement.

Le conseil vous recommande de voter

pour
chaque candidat au poste d'administrateur.

3. NOMMER L'AUDITEUR

Vous voterez à l'égard de la nomination de l'auditeur indépendant. Le conseil recommande la reconduction du mandat de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. (KPMG) à titre d'auditeur nommé par les actionnaires jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle. Le conseil a évalué la performance et l'indépendance de KPMG et a confirmé que KPMG est indépendant de la banque au sens des règles pertinentes et des interprétations connexes prescrites par les organismes professionnels compétents au Canada ainsi que de la législation ou la réglementation applicable. KPMG a été nommé notre auditeur unique en mars 2006 après une évaluation exhaustive de nos deux auditeurs de l'époque afin de déterminer quel cabinet d'experts-comptables devrait être nommé auditeur unique. L'an dernier, 86,36 % des actionnaires ont voté *pour* la reconduction du mandat de KPMG à titre d'auditeur. Des représentants de KPMG assisteront à l'assemblée.

Le conseil vous recommande de voter

pour
KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.
en tant que notre auditeur indépendant.

La banque a mis en place des politiques et des procédures rigoureuses afin d'évaluer le rendement, l'objectivité et l'indépendance de l'auditeur. Le comité d'audit et de révision, qui est composé exclusivement d'administrateurs indépendants, supervise et évalue l'auditeur externe. Le comité reconnaît l'importance de préserver l'indépendance de l'auditeur tout en tenant compte du besoin de continuité des connaissances institutionnelles, de façon à assurer que l'auditeur possède l'expérience nécessaire pour procéder à l'audit d'une organisation internationale d'une taille et d'une complexité considérables. Pour évaluer l'indépendance d'un auditeur, le comité prend en considération un certain nombre de facteurs, dont une évaluation annuelle du travail et de l'indépendance de l'auditeur externe, la nature et l'ampleur des services non liés à l'audit, les rotations obligatoires entre les associés et une évaluation exhaustive de l'auditeur menée par la banque.

La banque a mis en place de nombreuses procédures afin d'assurer l'indépendance de l'auditeur :

- **Examen du comité d'audit et de révision (rendement)** : Le comité d'audit et de révision procède à une évaluation annuelle complète du rendement de l'auditeur conformément à la politique de la banque relative à l'évaluation de l'auditeur externe en tenant compte des commentaires de la direction avant de recommander au conseil la candidature de l'auditeur aux fins de nomination. Le comité examine la qualité de l'audit, l'ancienneté de l'auditeur, le caractère raisonnable des honoraires d'audit et la crédibilité de l'auditeur sur les marchés financiers et auprès des autorités de réglementation.
- **Examen du comité d'audit et de révision (indépendance)** : Le comité d'audit et de révision prend en considération à la fois les normes d'indépendance élevées que la banque applique dans l'examen de ses relations avec l'auditeur, qui réduisent les préoccupations possibles liées à la familiarité causée par l'ancienneté de l'auditeur, et l'importance des connaissances institutionnelles de l'auditeur. Lorsqu'il évalue l'indépendance, le comité tient également compte de la nature et de la portée des honoraires pour les services non liés à l'audit, qui ne représentent que 4,55 % du total des honoraires de l'auditeur en 2023.

- **Rotations obligatoires entre les associés** : La rotation obligatoire entre les associés principaux et les autres associés clés responsables de la mission de KPMG, y compris les associés qui réalisent l'audit des différents segments de marché de la banque, procure une certaine protection contre les menaces liées à la familiarité. L'associé responsable de la mission d'audit principal a changé en 2021 et l'associé responsable de la mission au sein de la banque a été remplacé en 2022.
- **Examen exhaustif** : Le comité d'audit et de révision procède également à un examen approfondi et exhaustif de notre auditeur externe tous les cinq ans à l'aide de la trousse d'outils normalisée mise au point par CPA Canada, par le Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC) et par l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) avant de recommander au conseil la candidature de l'auditeur aux fins de nomination. Cette approche du conseil est conforme aux conclusions et aux recommandations de l'initiative Amélioration de la qualité de l'audit de CPA Canada, du CCRC et de l'IAS, qui déclare que l'examen périodique rigoureux d'un comité représente la meilleure solution de rechange à une rotation obligatoire des cabinets d'audit ou à un nouvel appel d'offres afin de contrer les menaces liées à la familiarité institutionnelle et d'améliorer la qualité de l'audit. Le dernier examen complet à l'aide de la trousse d'outils de CPA Canada, du CCRC et de l'IAS a été mené en 2020 et n'a soulevé aucune préoccupation importante relative au rôle de KPMG en qualité d'auditeur externe de la banque.
- **Cadre réglementaire rigoureux** : KPMG est un cabinet d'experts-comptables inscrit et indépendant qui est soumis à des inspections externes menées par le CCRC et le Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB), à des évaluations par des homologues et à une surveillance par le CCRC, le PCAOB, les ACVM et la SEC. KPMG communique les conclusions de ces inspections ainsi que d'autres questions pertinentes y afférentes à notre comité d'audit et de révision.
- **Examen fréquent de la composition des comités** : Le comité de gouvernance recommande au conseil les candidats pour les postes au sein des comités (y compris à la présidence des comités) et examine la composition des comités tout au long de l'année ainsi qu'après l'assemblée générale, une fois le conseil élu. Le comité examine aussi le plan de planification de la relève aux postes de présidents de comité en tenant compte de la limite applicable au nombre total de mandats. Cet examen ainsi que les limites applicables au nombre total de mandats de président de comité permettent d'assurer que les membres du comité d'audit et de révision possèdent les compétences et l'expérience requises et demeurent en poste pendant une durée adéquate, en plus d'assurer que le comité bénéficie de perspectives nouvelles et qu'aucune familiarité ne s'installe.

Selon l'évaluation rigoureuse menée par le comité d'audit et de révision, le conseil a conclu qu'il n'existe aucun problème touchant l'ancienneté et l'indépendance de KPMG et il a décidé de recommander aux actionnaires de nommer de nouveau KPMG en qualité d'auditeur à son assemblée annuelle.

Rémunération de l'auditeur

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 2023 et 2022. La rémunération de l'auditeur a été revue à la hausse pour tenir compte des changements sur le marché du travail et était également justifiée par l'élargissement de la portée de certains services. L'augmentation des honoraires liés aux fonds de commun de placement s'explique par un élargissement de la portée des services d'audit : pendant l'exercice 2022, KPMG a seulement audité certains fonds communs de placement, tandis qu'il les a tous audités pendant l'exercice 2023. Le comité d'audit et de révision peut approuver les services au préalable dans la mesure où ils font partie de la gamme des services approuvés par le comité aux termes de ses politiques et procédures.

M\$	2023	2022
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 associés aux déclarations d'inscription, aux prospectus, aux rapports périodiques et aux autres documents déposés auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières ou aux autres documents publiés dans le cadre de placements de valeurs mobilières.	33,0	30,4
Services liés à l'audit Les services liés à l'audit comprennent des services d'attestation spéciaux qui n'ont pas de lien direct avec les états financiers, l'examen des contrôles et procédures relativement à l'information réglementaire, l'audit des régimes d'avantages sociaux des employés ainsi que des services de consultation et de formation relatifs à l'information comptable et financière.	1,0	2,6
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.	0,4	–
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.	0,9	0,4
Total pour la banque et ses filiales	35,3	33,4
Fonds communs de placement	3,2	1,2
Total	38,5	34,6

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

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

Depuis 2010, nous tenons ce vote consultatif annuel pour donner aux actionnaires l'occasion de formuler des commentaires importants au conseil. Ce vote ne diminue pas le rôle et la responsabilité du conseil. L'an dernier, 91,62 % des actionnaires ont voté *pour* notre démarche en matière de rémunération de la haute direction. Ce résultat du vote témoigne des améliorations continues apportées à notre information et de notre stratégie approfondie tout au long de l'année. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de l'approche de la banque en matière d'engagement envers les parties prenantes aux pages 42 et suivantes et au sujet de notre démarche en matière de rémunération de la haute direction dans la Section 3 – Rémunération de la haute direction. 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 2024 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 du capital humain et de la rémunération et le conseil examineront les résultats après l'assemblée et au moment de prendre des décisions sur la rémunération future des hauts dirigeants. Si un nombre important des droits de vote rattachés aux actions sont exercés contre la résolution consultative, le comité du capital humain et de la rémunération examinera notre démarche en matière de rémunération de la haute direction dans le contexte des préoccupations soulevées par les actionnaires et pourra formuler des recommandations à cet égard au conseil. Nous communiquerons le processus d'examen du comité du capital humain et de la rémunération et les résultats de celui-ci dans les six mois suivant l'assemblée annuelle.

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

5. PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

Cette année, vous serez appelés à examiner trois propositions d'actionnaire. Vous pouvez prendre connaissance de ces propositions ainsi que de la façon dont le conseil recommande de voter à l'égard de chacune d'entre elles et des raisons qui motivent ses recommandations à la Section 5.

La date limite pour la présentation de propositions devant être examinées à l'assemblée annuelle qui se tiendra l'an prochain est le 15 novembre 2024. Les propositions doivent être envoyées à la secrétaire de La Banque de Nouvelle-Écosse, au 40 Temperance Street, Toronto (Ontario) Canada M5H 0B4 ou à corporate.secretary@scotiabank.com.

APPROBATION DES ACTIONNAIRES

Chacun des points soumis au vote exige l'approbation de la majorité des voix exprimées en personne ou par procuration à l'assemblée. Les administrateurs sont assujettis à notre politique en matière de vote majoritaire (se reporter à la page 55).

Vous (ou votre fondé de pouvoir) pouvez voter comme vous le jugez approprié 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, nous n'avons connaissance d'aucune autre question qui 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.

Le conseil vous
recommande de voter
CONTRE les propositions.

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 2024, soit la date de référence.

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

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

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

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

Actions ordinaires en circulation

1 222 127 412 le
7 février 2024,
date de la présente
circulaire

1 222 132 754 le
13 février 2024,
date de référence

COMMENT VOTER

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

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

	Actionnaires véritables	Actionnaires inscrits
Voter à l'assemblée annuelle	<p>Les actionnaires véritables qui ne se sont pas dûment nommés en tant que fondés de pouvoir ne pourront voter à l'assemblée en personne ou en ligne, étant donné que ni nous, ni Computershare n'avons de registre des actionnaires véritables de la banque. Par conséquent, nous ne saurons combien d'actions vous détenez ou si vous avez le droit de voter que si vous vous nommez en tant que fondé de pouvoir.</p> <p>Si vous êtes un actionnaire véritable et que vous souhaitez voter à l'assemblée, vous DEVEZ vous nommer en tant que fondé de pouvoir en inscrivant votre propre nom dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote qui vous a été envoyé et vous DEVEZ suivre toutes les instructions applicables reçues de votre intermédiaire, y compris respecter la date limite. Se reporter aux rubriques « Nomination d'un tiers en tant que fondé de pouvoir » et « Comment assister à l'assemblée » ci-après.</p>	<p>Les actionnaires inscrits peuvent voter en personne ou en ligne, selon le cas, durant l'assemblée, comme il est indiqué plus en détail ci-après à la rubrique « Comment assister à l'assemblée ».</p> <p>Prière de ne pas remplir et retourner le formulaire de procuration à l'avance.</p>
Retourner le formulaire	<p>Le formulaire d'instructions de vote vous indique comment retourner celui-ci à votre intermédiaire. N'oubliez pas que votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment à l'avance pour pouvoir y donner suite, soit généralement un jour avant la date prévue ci-après.</p> <p>Computershare doit recevoir votre formulaire d'instructions de vote de votre intermédiaire au plus tard à la date limite, soit le 5 avril 2024 à 9 h (heure de l'Est).</p>	<p>Le formulaire de procuration ci-joint vous indique comment transmettre vos instructions de vote. Computershare doit recevoir votre procuration, y compris toute procuration modifiée, au plus tard à la date limite, soit le 5 avril 2024 à 9 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 Internet. Allez à www.voteendirect.com et suivez les instructions en ligne.
Modifier votre vote	<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 et de voter à l'assemblée annuelle, 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 modifier vos instructions par Internet dans la mesure où votre intermédiaire reçoit les nouvelles instructions suffisamment à l'avance pour pouvoir y donner suite avant la date limite. Veuillez confirmer la date limite auprès de votre intermédiaire.</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 À l'attention de Julie Walsh, vice-présidente principale, Secrétariat général et chef, Gouvernance 40 Temperance Street Toronto (Ontario) Canada M5H 0B4 Courriel : corporate.secretary@scotiabank.com • Nicola Ray Smith, vice-présidente principale régionale, 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 À l'attention de Nicola Ray Smith, vice-présidente principale régionale 1709 Hollis Street Halifax (Nouvelle-Écosse) Canada B3J 1W1 • 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. 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 à l'assemblée.</p>

Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour voter, veuillez communiquer avec Kingsdale Advisors au 1 855 476-7988 (sans frais en Amérique du Nord) ou au 1 416 623-2512 (appels et messages texte acceptés de l'extérieur de l'Amérique du Nord), ou encore par courriel à contactus@kingsdaleadvisors.com.

NOMINATION D'UN TIERS EN TANT QUE FONDÉ DE POUVOIR

Votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote nomme Aaron Regent et Scott Thomson, tous deux administrateurs de la banque, à titre de fondés de pouvoir. **Vous pouvez nommer toute personne à titre de fondé de pouvoir pour vous représenter à l'assemblée.** Votre fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire de la banque. Il doit assister et voter à l'assemblée pour vous. Les actionnaires véritables qui souhaitent assister à l'assemblée en personne ou en ligne DOIVENT se nommer eux-mêmes en tant que fondés de pouvoir.

Nous nous réservons le droit d'accepter les procurations reçues en retard et de ne pas appliquer 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.

Renseignements supplémentaires pour la nomination d'un tiers en tant que fondé de pouvoir qui assistera à l'assemblée en ligne

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

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

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

Si vous êtes un actionnaire véritable, que vous vous trouvez aux États-Unis et que vous souhaitez voter en ligne durant l'assemblée ou, si cela est autorisé, nommer un tiers à titre de fondé de pouvoir, outre les étapes décrites ci-après à la rubrique « Comment assister à l'assemblée », vous DEVEZ obtenir une procuration légale valide de votre intermédiaire. Suivez les instructions de votre intermédiaire reçues avec le formulaire de procuration légal et le formulaire d'instructions de vote qui vous ont été envoyés, ou communiquez avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légal ou une procuration légale si vous n'en avez pas reçu. Après avoir obtenu un formulaire de procuration légal valide de votre intermédiaire, vous devez le soumettre à Computershare. Les demandes d'inscription provenant d'actionnaires véritables situés aux États-Unis qui souhaitent voter en ligne à l'assemblée ou, si cela est autorisé, nommer un tiers à titre de fondé de pouvoir doivent être envoyées par courriel ou par messenger à : USLegalProxy@computershare.com (par courriel), ou à Computershare, Attention : Proxy Dept., 8th Floor, 100 University Avenue, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, Canada (par messenger) et dans les deux cas, avec la mention « Legal Proxy » et être reçues au plus tard à la date limite pour le vote, soit le **5 avril 2024 à 9 h (heure de l'Est).**

Étape 2 : Inscrire votre fondé de pouvoir : Pour inscrire un tiers fondé de pouvoir pour qu'il assiste à l'assemblée en ligne, les actionnaires doivent visiter <http://www.computershare.com/BNS> au plus tard le **5 avril 2024 à 9 h (heure de l'Est)** et fournir à Computershare les coordonnées du fondé de pouvoir OU suivre les instructions fournies par leur intermédiaire sur leur formulaire d'instructions de vote de sorte que Computershare puisse leur envoyer un nom d'utilisateur par courriel. Sans nom d'utilisateur, les fondés de pouvoir ne pourront voter à l'assemblée. Cependant, ils pourront y participer en tant qu'invités.

Les actionnaires qui souhaitent nommer un fondé de pouvoir pour qu'il assiste à l'assemblée en personne en leur nom ne sont pas tenus de se soumettre à ce processus d'inscription supplémentaire.

COMMENT ASSISTER À L'ASSEMBLÉE

La Banque Scotia tient l'assemblée au Scotiabank Centre situé au centre-ville de Toronto et offre la possibilité de visualiser simultanément une webémission en direct de l'assemblée. Les actionnaires et leurs fondés de pouvoir pourront choisir d'assister à l'assemblée en personne ou en ligne.

Assister à l'assemblée en personne

L'assemblée se tiendra au Scotiabank Centre situé au deuxième étage du Scotia Plaza, au 40 King Street West, à Toronto. Seuls les actionnaires et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront assister à l'assemblée en personne. Tous les autres invités pourront y assister en ligne, de la façon décrite à la rubrique « Assister à l'assemblée en ligne » ci-dessous. Si vous assistez à l'assemblée en personne, une vérification de votre statut d'actionnaire ou de fondé de pouvoir dûment nommé sera effectuée à la table d'inscription. Veuillez visiter banquescotia.com/assembleeannuelle avant l'assemblée pour obtenir les renseignements les plus à jour concernant la participation en personne.

Assister à l'assemblée en ligne

La possibilité de visualiser une webémission simultanée de l'assemblée sera également offerte aux actionnaires afin de leur permettre d'assister à l'assemblée en ligne, d'exercer les droits de vote rattachés à leurs actions et de soumettre des questions.

Pour vous joindre à la webémission, veuillez vous connecter en ligne à <https://web.lumiagm.com/404563185>. Vous pouvez vous connecter jusqu'à une heure avant le début de l'assemblée.

- Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés doivent cliquer sur le bouton de connexion, puis entrer leur numéro de contrôle/nom d'utilisateur et le mot de passe, soit « bns2024 » (sensible à la casse).
- Les invités, y compris les actionnaires véritables qui ne se sont pas dûment nommés en tant que fondés de pouvoir et qui n'ont pas de nom d'utilisateur doivent cliquer sur le bouton « Invité », puis remplir le formulaire en ligne.

Si vous assistez à l'assemblée en ligne, vous devez vous connecter comme actionnaire inscrit ou comme fondé de pouvoir dûment nommé afin de voter ou de poser des questions. Si vous vous connectez comme invité, vous ne pourrez pas voter ni poser de questions en ligne pendant l'assemblée.

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

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

La plateforme Lumi est prise en charge par les appareils et navigateurs Android 9+, iOS 1+, Chrome, Safari, Edge ou Firefox. Internet Explorer n'est pas un navigateur pris en charge. Les protocoles de sécurité des réseaux internes, y compris les pare-feu et les connexions VPN, peuvent bloquer l'accès à la plateforme Lumi. Si vous éprouvez des difficultés à vous connecter ou à regarder l'assemblée, assurez-vous que votre paramètre VPN est désactivé ou utilisez un ordinateur sur un réseau qui n'est pas restreint par les paramètres de sécurité de votre organisation. Pour obtenir de l'aide, veuillez communiquer avec le soutien technique de Lumi à l'adresse support-ca@lumiglobal.com. Le service de soutien technique sera disponible une heure avant le début de l'assemblée.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon de participer à l'assemblée en ligne, veuillez consulter notre guide de l'utilisateur à l'intention des actionnaires qui souhaitent assister à l'AGA, qui figurera à banquescotia.com/assembleeannuelle. Pour de l'information sur les procurations en général ou des renseignements ou des questions supplémentaires qui intéressent les actionnaires, communiquer avec Computershare au 1 877 982-8767 (sans frais) ou au 514 982-7555 (appels internationaux).

Si des difficultés techniques ou un autre problème important perturbent la webémission en direct de l'assemblée, le président de l'assemblée poursuivra l'assemblée en personne dans la mesure où le quorum des actionnaires est atteint.

VOTER À L'ASSEMBLÉE

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent voter aux moments appropriés durant l'assemblée s'ils ne l'ont pas fait avant l'assemblée. Veuillez vous reporter à « Voter à l'assemblée annuelle » dans le tableau de la rubrique « Comment voter » qui précède pour savoir comment voter à l'assemblée.

SOUMETTRE DES QUESTIONS À L'ASSEMBLÉE

Comme par les années passées, le conseil et la haute direction seront disponibles pour répondre aux questions des actionnaires et des fondés de pouvoir dûment nommés. Dans le cadre de notre engagement continu envers nos parties prenantes, nous avons prévu permettre à celles-ci de soumettre des questions avant l'assemblée en communiquant avec la secrétaire par courriel ou la poste aux coordonnées fournies en quatrième de couverture de la présente circulaire. Les questions soumises à l'avance doivent être reçues au plus tard à 9 h (heure de l'Est) le 8 avril 2024 pour être incluses dans l'assemblée.

Les actionnaires et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent également poser des questions à l'assemblée. Il est recommandé aux actionnaires et aux fondés de pouvoir dûment nommés qui assisteront à l'assemblée en ligne de soumettre leurs questions dès que possible durant l'assemblée de sorte qu'elles puissent être traitées au moment approprié. Les actionnaires et les fondés de pouvoir dûment nommés qui assisteront à l'assemblée en personne auront également la possibilité de poser des questions.

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

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

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

Les actionnaires qui ont présenté des propositions pour l'assemblée auront la possibilité de présenter leurs propositions au moment approprié durant l'assemblée.

Le président de l'assemblée se réserve le droit de refuser les questions qui, selon lui, n'ont aucun lien avec l'ordre du jour ou sont inappropriées. Il jouit d'un vaste pouvoir pour diriger l'assemblée d'une manière équitable pour tous les actionnaires et peut exercer un pouvoir discrétionnaire en ce qui a trait à l'ordre dans lequel les questions seront posées et le temps qui sera consacré à chacune. Dans le cas des questions dûment soumises auxquelles il n'est pas possible de répondre durant l'assemblée annuelle, nous y répondrons dès que possible après l'assemblée et les réponses seront affichées en ligne à banquescotia.com/assembleeannuelle.

COMMENT VOTERA VOTRE FONDÉ DE POUVOIR

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

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

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

CONFIDENTIALITÉ

Pour préserver la confidentialité du vote, Computershare compte toutes les procurations.

Computershare discute avec nous des procurations seulement si la loi l'y oblige, si un actionnaire entend clairement communiquer avec la direction ou en cas de course aux procurations.

QUORUM

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

RÉSULTATS DU VOTE

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

RÉCEPTION DES DOCUMENTS DESTINÉS AUX ACTIONNAIRES PAR COURRIEL

Les actionnaires sont invités à s'inscrire pour recevoir par courriel les documents qui leur sont destinés, y compris la présente circulaire, comme suit :

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

QUESTIONS?

Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide, veuillez communiquer avec :

- Computershare – dont vous trouverez les coordonnées en quatrième de couverture de la présente circulaire;
- Kingsdale Advisors au 1 855 476-7988 (sans frais en Amérique du Nord) ou au 1 416 623-2512 (appels et messages texte acceptés de l'extérieur de l'Amérique du Nord), ou encore par courriel à l'adresse contactus@kingsdaleadvisors.com.

À propos des candidats aux postes d'administrateur

Cette année, il y a 14 candidats aux postes d'administrateur. Tous les candidats ont été élus lors de la dernière assemblée annuelle des actionnaires tenue le 4 avril 2023, sauf Michael Medline et Sandra Stuart, qui se sont joints au conseil le 1^{er} septembre 2023.

Chaque administrateur possède une gamme variée de compétences, d'expériences et de connaissances. Ils ont été choisis en fonction de leur intégrité, de leurs compétences collectives et de leur capacité à aider à résoudre le large éventail de questions que le conseil examine dans le cadre de la surveillance de nos activités et affaires. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de nos attentes envers les administrateurs et du fonctionnement du conseil aux pages 27 et suivantes.

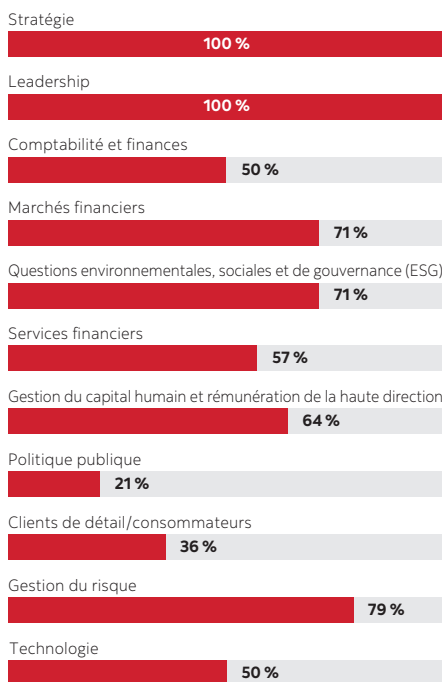
INDÉPENDANCE

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. Treize de nos quatorze (93 %) candidats aux postes d'administrateur sont indépendants et n'ont jamais été hauts dirigeants de la banque. Scott Thomson est le seul administrateur non indépendant en raison de son rôle de président et chef de la direction de la banque (le président et chef de la direction).

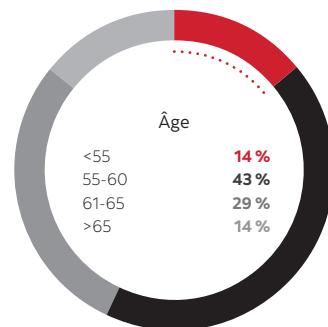
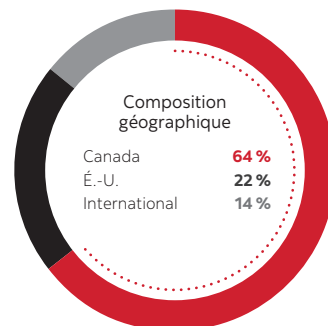
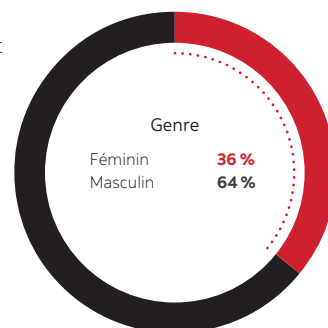
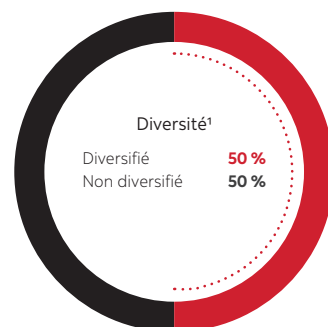
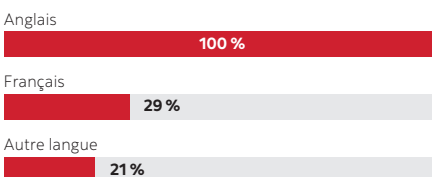
DIVERSITÉ

Chaque administrateur possède une riche expérience en matière de leadership et d'élaboration de stratégies. Nous sommes d'avis que le conseil doit son efficacité en grande partie aux perspectives uniques de nos administrateurs qui découlent de la combinaison et de la diversité de leur expérience, de leurs points de vue, de leur genre, de leur identité ou de leur expression de genre, de leur âge, de leur orientation sexuelle, de leur origine ethnique, de leur pays d'origine, de leurs caractéristiques personnelles ainsi que de leur appartenance à des groupes souffrant d'iniquité, ce qui comprend les femmes, les personnes de couleur, les Autochtones et les personnes handicapées. Vous trouverez des renseignements au sujet de notre politique sur la diversité du conseil aux pages 50 et 51 et sur la façon dont les compétences et l'expérience de nos administrateurs sont représentées aux pages 15 et suivantes).

Compétences et expérience clés

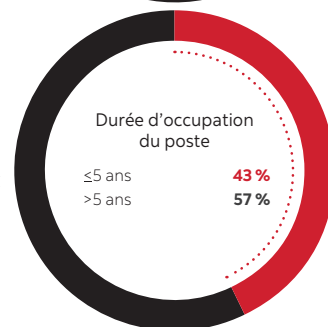


Compétences langagières²



DURÉE D'OCCUPATION DU POSTE ET LIMITES APPLICABLES AU NOMBRE TOTAL DE 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 d'administrateur est de 5,6 ans (vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la durée d'occupation du poste et des limites applicables au nombre total de mandats à la page 53).



¹ Les administrateurs qui satisfont aux critères de diversité sont ceux qui s'identifient comme des femmes, des personnes de couleur, des Autochtones et/ou des personnes handicapées. Cinq des candidats aux postes d'administrateur s'identifient comme des femmes et deux s'identifient comme des personnes de couleur.

² Notre grille de compétence demande aux administrateurs d'indiquer leurs compétences langagières pour dix langues. Les données tiennent compte des administrateurs qui ont indiqué avoir une maîtrise intermédiaire des langues qui figurent dans la liste ou les parler couramment.

PROFILS DES ADMINISTRATEURS

Chaque administrateur a fourni l'information au sujet du nombre d'actions de la Banque Scotia qu'il détient ou sur lesquelles il exerce une emprise. Cette information ainsi que les détails relatifs aux unités d'actions à dividende différé à l'intention des administrateurs (les UADDA) qu'ils détiennent sont à jour en date du 31 octobre 2023. 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 2023, soit 56,15 \$ pour 2023 et du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2022, soit 65,85 \$ pour 2022. L'exigence concernant l'actionnariat correspond à cinq fois la tranche en titres de capitaux propres de la rémunération annuelle : 975 000 \$ pour les administrateurs et 1 750 000 \$ pour le président du conseil. Les administrateurs ont cinq ans à compter de la date de leur nomination pour satisfaire à cette exigence. Le président indépendant du conseil a cinq ans à compter de la date de sa nomination comme président pour satisfaire à cette exigence. Les multiples indiqués dans les profils ci-après sont fondés sur les exigences concernant l'actionnariat en place pour chaque année.

Nous avons des exigences rigoureuses en matière d'actionnariat applicables aux administrateurs. Se reporter à la page 26 pour obtenir plus de détails à ce sujet.

Les renseignements relatifs à la présence aux réunions reflètent le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2023 et le nombre de réunions auxquelles chaque candidat a assisté pendant qu'il siégeait au conseil ou à un comité.



Aaron W. Regent

Toronto (Ontario) Canada
Âge : 58 ans | Administrateur depuis 2013

Indépendant

Votes pour en 2023 : 95,76 %

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

Aaron Regent préside le conseil de la Banque Scotia. Il est le fondateur, président du conseil et chef de la direction de Magris Performance Materials Inc., une société de matériaux de performance qui est un chef de file en Amérique du Nord. Il a été président et chef de la direction de la Société aurifère Barrick de janvier 2009 à juin 2012. Auparavant, il a été associé directeur principal de Brookfield Asset Management, 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. M. Regent est comptable agréé et membre de CPA Ontario.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Comptabilité et finances | Marchés financiers | Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) | Gestion du capital humain et rémunération de la haute direction | Gestion du risque

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 36 sur 36 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	13 sur 13 / 100 %	Audit et révision Gouvernance Capital humain et rémunération Évaluation des risques	5 sur 5 / 100 % 4 sur 4 / 100 % 8 sur 8 / 100 % 6 sur 6 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2023	92 422	65 233	157 655	3 662 833 \$	8 852 328 \$	5,1
2022	92 422	53 658	146 080	3 533 379 \$	9 619 368 \$	5,5
Variation	0	11 575	11 575	129 454 \$	-767 040 \$	

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 (président)



Nora A. Aufreiter

Toronto (Ontario) Canada
 Âge : 64 ans | Administratrice depuis 2014
 Indépendante

Votes pour en 2023 : 97,50 %

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

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

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) | Services financiers | Gestion du capital humain et rémunération de la haute direction | Clients de détail/consommateurs | Technologie

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 25 sur 25 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	13 sur 13 / 100 %	Gouvernance Capital humain et rémunération (présidente)	4 sur 4 / 100 % 8 sur 8 / 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				
2023	6 400	34 412	40 812	1 932 234 \$	2 291 594 \$	2,4
2022	3 200	27 390	30 590	1 803 632 \$	2 014 352 \$	2,1
Variation	3 200	7 022	10 222	128 602 \$	277 242 \$	

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

Poste occupé	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
MYT Netherlands Parent B.V. (présidente du conseil) (de 2021 à aujourd'hui)	Audit Mise en candidature, gouvernance et durabilité Rémunération
The Kroger Co. (de 2014 à aujourd'hui)	Finances Responsabilités publiques (présidente)



Guillermo E. Babatz

Mexico, Mexique
 Âge : 55 ans | Administrateur depuis 2014
 Indépendant

Votes pour en 2023 : 98,15 %

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

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

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

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

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	13 sur 13 / 100 %	Capital humain et rémunération Évaluation des risques (président)	8 sur 8 / 100 % 6 sur 6 / 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				
2023	2 500	29 073	31 573	1 632 449 \$	1 772 824 \$	1,8
2022	2 500	23 358	25 858	1 538 124 \$	1 702 749 \$	1,7
Variation	0	5 715	5 715	94 325 \$	70 075 \$	

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

Poste occupé	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Fibra Mty, S.A.P.I. de C.V. (de 2015 à aujourd'hui)	Pratiques d'entreprise Placement



Scott B. Bonham

Atherton (Californie) É.-U.
 Âge : 62 ans | Administrateur depuis 2016

Indépendant

Votes pour en 2023 : 97,13 %

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

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

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Comptabilité et finances | Marchés financiers | Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) | Gestion du risque | Technologie

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	13 sur 13 / 100 %	Audit et révision Gouvernance	5 sur 5 / 100 % 4 sur 4 / 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					
2023	1 500	32 135	33 635	1 804 380 \$	1 888 605 \$	1,9
2022	1 500	26 004	27 504	1 712 363 \$	1 811 138 \$	1,9
Variation	0	6 131	6 131	92 017 \$	77 467 \$	

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Les Compagnies Loblaw limitée (de 2016 à aujourd'hui)	Audit Risque et conformité
Magna International Inc. (de 2012 à 2021)	—



Daniel (Don) H. Callahan

Fairfield (Connecticut) É.-U.
 Âge : 67 ans | Administrateur depuis 2021

Indépendant

Votes pour en 2023 : 97,20 %

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2034

Daniel (Don) Callahan est administrateur de sociétés et est président du conseil non dirigeant de Time USA LLC. De 2007 jusqu'à son départ à la retraite en décembre 2018, M. Callahan a occupé plusieurs postes de direction auprès de Citigroup, notamment, plus récemment, celui de chef de l'administration et de chef mondial de l'exploitation, de la technologie et des services partagés. Auparavant, il a occupé divers postes de haut dirigeant chez Morgan Stanley et Crédit Suisse. Plus tôt dans sa carrière, il a passé 12 ans chez IBM, où il a occupé plusieurs postes de direction, dont celui de directeur de la stratégie pour IBM Japan. M. Callahan détient un baccalauréat ès arts en histoire du Manhattanville College, où il siège à titre de président du conseil fiduciaire émérite.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) | Services financiers | Gestion du capital humain et rémunération de la haute direction | Gestion du risque | Technologie

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 22 sur 23 / 96 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	12 sur 13 / 92 %	Gouvernance Évaluation des risques	4 sur 4 / 100 % 6 sur 6 / 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 ¹⁾
	UADDA					
2023	1 000	9 418	10 418	528 821 \$	584 971 \$	0,6
2022	1 000	4 710	5 710	310 154 \$	376 004 \$	0,4
Variation	0	4 708	4 708	218 667 \$	208 967 \$	

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
WEX Inc. (de 2019 à aujourd'hui)	Développement du leadership et rémunération Technologie et cybersécurité (président)
Tata Consultancy Services (de 2019 à 2024)	—

¹⁾ M. Callahan a jusqu'en 2026 pour se conformer à l'exigence en matière d'actionariat.



W. Dave Dowrich

Brooklyn (New York) É.-U.
 Âge : 56 ans | Administrateur depuis 2022
 Indépendant

Votes pour en 2023 : 97,52 %

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2035

Dave Dowrich est vice-président à la direction et chef des affaires financières de la Teachers Insurance and Annuity Association of America (TIAA). Avant de se joindre à la TIAA en 2021, M. Dowrich a occupé le poste de chef des finances, International Businesses, de Prudential Financial, Inc., à Tokyo, au Japon. Avant de rejoindre Prudential Financial, il a occupé plusieurs postes de haute direction auprès d'American International Group (AIG) au Japon et aux États-Unis de 2013 à 2020, dont celui de chef des affaires financières d'AIG Japan and Asia Pacific. Auparavant, il a occupé des postes de cadre au sein des unités des services bancaires d'investissement de Goldman Sachs et de Crédit Suisse. Il a débuté sa carrière à Toronto, en Ontario, comme actuaire-conseil spécialisé en caisses de retraite. M. Dowrich est titulaire d'un baccalauréat ès sciences spécialisé en sciences actuarielles et en statistique appliquée de l'Université de Toronto, et d'une maîtrise en administration des affaires avec spécialisation en finance de la Wharton School de l'University of Pennsylvania. Il détient le titre de Fellow de la Society of Actuaries et est associé de l'Institut canadien des actuaires et membre de l'American Academy of Actuaries.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Comptabilité et finances | Marchés financiers | Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) | Services financiers | Gestion du risque

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	13 sur 13 / 100 %	Audit et révision Évaluation des risques	5 sur 5 / 100 % 6 sur 6 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres ¹⁾
2023	1 000	6 157	7 157	345 716 \$	401 866 \$	0,4
2022	1 000	1 653	2 653	108 850 \$	174 700 \$	0,2
Variation	0	4 504	4 504	236 866 \$	227 166 \$	

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

¹⁾ M. Dowrich a jusqu'en 2027 pour se conformer aux exigences en matière d'actionariat.



Michael B. Medline

Toronto (Ontario) Canada
 Âge : 60 ans | Administrateur depuis septembre 2023
 Indépendant

Nommé au conseil après l'assemblée annuelle de 2023

Ne sera plus admissible au renouvellement de son mandat en avril 2036

Michael Medline est président et chef de la direction de Sobeys inc. et d'Empire Company Limited depuis janvier 2017. Il est un chef de file reconnu dans le secteur de la vente au détail au Canada. Avant son arrivée à Empire, il a occupé des postes de haute direction dans le secteur de la vente au détail à la Société Canadian Tire, dont celui de président et de chef de la direction. Il a commencé sa carrière à la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, puis a pratiqué le droit pendant deux ans au sein du cabinet McCarthy Tétrault. Il a été conseiller juridique à PepsiCo Canada avant de se joindre à Abitibi-Consolidated Inc., où il a occupé divers postes, dont celui de vice-président principal, Stratégie et Développement de l'entreprise. M. Medline siège au conseil d'administration du Hospital for Sick Children, de l'Initiative BlackNorth, de la Grocery Foundation, du Huron University College de l'Université Western et de la Fondation Sobey. Il a été président du Conseil canadien du commerce de détail et de la Grocery Foundation, et a siégé au conseil d'administration de la SickKids Foundation et au conseil des gouverneurs du Panthéon des sports canadiens. M. Medline est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Raymond A. Mason School of Business, William & Mary, d'un baccalauréat en droit de l'Université de Toronto, ainsi que d'un baccalauréat ès arts du Huron University College de l'Université Western.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Marchés financiers | Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) | Gestion du capital humain et rémunération de la haute direction | Clients de détail/consommateurs | Technologie

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 4 sur 4 / 100 %¹⁾

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	3 sur 3 / 100 %	Audit et révision Gouvernance	1 sur 1 / 100 % ¹⁾ 0 sur 0 / 100 % ¹⁾²⁾

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 ³⁾
2023	5 523	827	6 350	46 436 \$	356 553 \$	0,4

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

Empire Company Limited (de 2017 à aujourd'hui)

¹⁾ En date du 1^{er} septembre 2023, M. Medline s'est joint au comité d'audit et de révision et au comité de gouvernance.

²⁾ Aucune réunion du comité de gouvernance n'a eu lieu entre la nomination de M. Medline et le 31 octobre 2023.

³⁾ M. Medline a jusqu'en 2028 pour se conformer aux exigences en matière d'actionariat.



Lynn K. Patterson
 Toronto (Ontario) Canada
 Âge : 62 ans | Administratrice depuis 2020
Indépendante

Votes pour en 2023 : 98,16 %

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

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

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

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

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	13 sur 13 / 100 %	Audit et révision Évaluation des risques	5 sur 5 / 100 % 6 sur 6 / 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					
2023	10 659	12 423	23 082	697 551 \$	1 296 054 \$	1,3
2022	10 659	7 526	18 185	495 587 \$	1 197 482 \$	1,2
Variation	0	4 897	4 897	201 964 \$	98 572 \$	

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle



Michael D. Penner
 Londres, Royaume-Uni
 Âge : 54 ans | Administrateur depuis 2017
Indépendant

Votes pour en 2023 : 96,95 %

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

Michael Penner est administrateur de sociétés et associé responsable de l'exploitation de Partners Group AG, une firme mondiale du secteur du capital-investissement établie en Suisse. À ce titre, M. Penner agit en qualité de président du conseil de Partners Group Canada ainsi qu'au même titre auprès de plusieurs sociétés de portefeuille de Partners Group, dont United States Infrastructure Corporation, Enfragen Renewable Energy et Careismatic Brands, Inc. M. Penner a été président du conseil d'administration d'Hydro-Québec de 2014 à 2018. Il a auparavant été président et chef de la direction de Peds Chaussettes Inc. avant l'acquisition de celle-ci par Vêtements de sport Gildan Inc. en août 2016. M. Penner a joué un rôle déterminant dans la création de l'Institut Michael D. Penner sur les facteurs ESG (Michael D. Penner Institute on ESG), un programme multidisciplinaire à l'Université de Montréal qui soutient des recherches approfondies portant sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance. Il a également siégé aux conseils d'administration de l'IAS Québec, des Grands Ballets Canadiens de Montréal et de l'École Selwyn House. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université McGill et d'une licence en droit de la Hofstra University de New York.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) | Gestion du capital humain et rémunération de la haute direction | Politique publique | Clients de détail/consommateurs | Gestion du risque

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	13 sur 13 / 100 %	Audit et révision Gouvernance	5 sur 5 / 100 % 4 sur 4 / 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					
2023	14 091	25 939	40 030	1 456 475 \$	2 247 685 \$	2,3
2022	14 091	20 196	34 287	1 329 907 \$	2 257 799 \$	2,3
Variation	0	5 743	5 743	126 568 \$	-10 116 \$	

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle



Una M. Power

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada
 Âge : 59 ans | Administratrice depuis 2016
 Indépendante

Votes pour en 2023 : 97,98 %

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

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

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Comptabilité et finances | Marchés financiers | Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) | Gestion du capital humain et rémunération de la haute direction | Gestion du risque

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	13 sur 13 / 100 %	Audit et révision Capital humain et rémunération Gestion du risque	1 sur 1 / 100 % ¹⁾ 8 sur 8 / 100 % 5 sur 5 / 100 % ²⁾

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

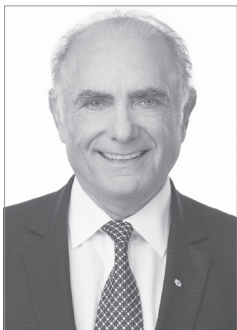
Exercice	Actions ordinaires		Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
	UADDA					
2023	5 783	35 403	41 186	1 987 878 \$	2 312 594 \$	2,4
2022	5 783	29 009	34 792	1 910 243 \$	2 291 053 \$	2,3
Variation	0	6 394	6 394	77 635 \$	21 541 \$	

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

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

¹⁾ En date du 1^{er} décembre 2022, M^{me} Power a cessé d'être présidente et membre du comité d'audit et de révision.

²⁾ En date du 1^{er} décembre 2022, M^{me} Power a été nommée membre du comité de gestion du risque.



Calin Rovinescu, C.M.

Toronto (Ontario) Canada
 Âge : 68 ans | Administrateur depuis 2020
 Indépendant

Votes pour en 2023 : 97,23 %

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

Calin Rovinescu est administrateur de sociétés et il est investisseur de capital de risque et conseiller principal auprès de plusieurs sociétés. Il a été président et chef de la direction d'Air Canada d'avril 2009 jusqu'à son départ à la retraite le 15 février 2021, en plus d'y occuper d'autres postes de haute direction de 2000 à 2004. Il est le cofondateur de Genuity Capital Markets, une banque d'investissement indépendante, dont il a été un directeur de 2004 à 2009. Avant 2000, il était associé directeur du bureau de Montréal du cabinet d'avocats Stikeman Elliott. Il est également conseiller principal auprès de Brookfield Asset Management Inc. et de Teneo. M. Rovinescu est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université de Montréal et de l'Université d'Ottawa et il a reçu six doctorats honorifiques d'universités canadiennes, européennes et américaines. En 2016, M. Rovinescu a remporté le titre de chef de la direction de l'année au Canada attribué par le magazine Financial Post. En 2019, il a été consacré stratège de l'année et chef de la direction de l'année au Canada pour la deuxième fois par le magazine Report on Business du quotidien The Globe and Mail. M. Rovinescu est membre de l'Ordre du Canada et, en 2021, il a été intronisé au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Marchés financiers | Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) | Gestion du capital humain et rémunération de la haute direction | Clients de détail/consommateurs | Gestion du risque

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 25 sur 25 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	13 sur 13 / 100 %	Gouvernance (président) Capital humain et rémunération	4 sur 4 / 100 % 8 sur 8 / 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					
2023	19 627	12 494	32 121	701 538 \$	1 803 594 \$	1,8
2022	18 410	6 844	25 254	450 677 \$	1 662 976 \$	1,7
Variation	1 217	5 650	6 867	250 861 \$	140 618 \$	

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
BCE Inc. et Bell Canada (de 2016 à aujourd'hui)	Ressources de gestion et rémunération Risque et caisse de retraite (président)
Air Canada (de 2009 à 2021)	—



Sandra J. Stuart
 Vancouver
 (Colombie-Britannique)
 Canada
 Âge : 60 ans | Administratrice
 depuis septembre 2023
Indépendante
 Nommée au conseil après
 l'assemblée annuelle
 de 2023
 Ne sera plus admissible
 au renouvellement de son
 mandat en avril 2036

Sandra Stuart est administratrice de sociétés et ancienne présidente et chef de la direction de la Banque HSBC Canada. Au cours d'une carrière de plus de 35 ans à HSBC, M^{me} Stuart a occupé diverses postes de direction, dont celui de directrice de l'exploitation et de directrice du groupe responsable de la mise en œuvre du changement. Reconnue comme l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada en 2014, elle a également reçu le premier prix Deloitte Inclusion Vanguard en 2016, décerné par Women's Executive Network. M^{me} Stuart a été nommée l'une des femmes les plus influentes de la Colombie-Britannique par BC Business Magazine en 2015 et en 2019. Elle a été lauréate d'un des Prix honorifiques de Catalyst Canada en 2019. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts, avec une double mineure en économie et en commerce de l'Université Simon Fraser et a suivi des cours en gestion supérieure à la Harvard Business School et à l'IMD Business School.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Services financiers | Gestion du capital humain et rémunération de la haute direction | Clients de détail/consommateurs | Gestion du risque | Technologie

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 5 sur 5 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	3 sur 3 / 100 %	Audit et révision Gestion du risque	1 sur 1 / 100 % ¹⁾ 1 sur 1 / 100 % ¹⁾

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 ²⁾
	UADDA	UADDA					
2023	3 000	827		3 827	46 436 \$	214 886 \$	0,2

POSTES D'ADMINISTRATEUR OCCUPÉS AUPRÈS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES³⁾

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Canfor Corporation / Canfor Pulp Products Inc. (de 2021 à aujourd'hui)	Environnement, santé et sécurité Gouvernance et durabilité
DRI Healthcare Trust (de 2021 à aujourd'hui)	Audit (présidente)
TELUS International (Cda) Inc. (de 2021 à aujourd'hui)	Audit
Banque HSBC Canada (de 2011 à 2020)	—

¹⁾ En date du 1^{er} septembre 2023, M^{me} Stuart s'est jointe au comité d'audit et de révision et au comité de gestion du risque.
²⁾ M^{me} Stuart a jusqu'en 2028 pour se conformer aux exigences en matière d'actionariat.
³⁾ M^{me} Stuart occupe le poste d'administratrice auprès de cinq sociétés ouvertes, dont deux sont des entités du même groupe. Après avoir examiné l'information sur les sociétés dont M^{me} Stuart est administratrice, leur profil et le calendrier des réunions du conseil de chacune, le comité de la gouvernance a conclu que M^{me} Stuart est en bonne posture pour répondre aux exigences de ses fonctions en tant qu'administratrice de la banque.



L. Scott Thomson
 Toronto (Ontario) Canada
 Âge : 54 ans | Administrateur
 depuis 2016
Non indépendant
 Votes pour en 2023 : 98,57 %
 Admissible au renouvellement de son mandat pendant qu'il est président et chef de la direction

Scott Thomson a pris en charge les fonctions de président de la Banque Scotia le 1^{er} décembre 2022 et est devenu président et chef de la direction de la banque le 1^{er} février 2023. M. Thomson est membre du conseil d'administration de la Banque Scotia depuis 2016. Avant de se joindre à la Banque Scotia, M. Thomson était président et chef de la direction de Finning International Inc., premier concessionnaire d'équipement et de moteurs Caterpillar au monde au sein d'industries diversifiées dans les Amériques et en Europe. M. Thomson a également occupé de nombreux postes de haute direction, dont celui de chef des finances de Société d'énergie Talisman Inc. et de vice-président directeur, Expansion des affaires d'Entreprises Bell Canada (BCE). Avant d'occuper un poste auprès de BCE, M. Thomson a été vice-président de Goldman Sachs. Il détient un baccalauréat ès arts avec spécialisation en économie et en sciences politiques de l'université Queen's et une maîtrise en administration des affaires de l'université de Chicago.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Comptabilité et finances | Marchés financiers | Services financiers | Gestion du capital humain et rémunération de la haute direction | Technologie

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 13 sur 13 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	13 sur 13 / 100 %	—	—

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires		UADD ¹⁾	UAP ¹⁾	Nombre total d'actions ordinaires, d'UADD et d'UAP ¹⁾	Valeur des UADD ¹⁾	Valeur des actions ordinaires et des UADD ¹⁾²⁾
	UADD ¹⁾	UADD ¹⁾					
2023	53 535	29 927		—	83 462	1 680 408 \$	4 686 398 \$
2022	38 835	27 734		—	66 569	1 826 284 \$	4 383 569 \$
Variation	14 700	2 193		—	16 893	-145 876 \$	302 829 \$

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 2022)	—

¹⁾ En date du 1^{er} décembre 2022, les UADDA de M. Thomson ont été échangées contre des unités d'actions à dividende différé (UADD). M. Thomson n'était pas admissible à recevoir un octroi d'unités d'actions liées à la performance (UAP) à l'égard de l'exercice 2022 puisqu'il est devenu un dirigeant et un employé de la banque durant l'exercice 2023.
²⁾ En date du 1^{er} février 2023, l'exigence en matière d'actionariat applicable à M. Thomson correspond à huit fois son salaire de base de chef de la direction et il a cinq ans pour satisfaire à cette exigence. Les actions ordinaires, les UADD, les UAP et les titres détenus par l'intermédiaire de notre Programme d'actionariat des employés (PACTE) sont pris en compte aux fins du respect de cette exigence. Se reporter à la page 81 pour obtenir des détails à ce sujet.



Benita M. Warmbold

Toronto (Ontario) Canada
 Âge : 65 ans | Administratrice depuis 2018

Indépendante

Votes pour en 2023 : 95,29 %

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

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

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Comptabilité et finances | Marchés financiers | Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) | Services financiers | Gestion du risque

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	13 sur 13 / 100 %	Audit et révision (présidente) Gouvernance	5 sur 5 / 100 % ¹⁾ 4 sur 4 / 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 entant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
	UADDA	UADDA				
2023	3 000	20 900	23 900	1 173 535 \$	1 341 985 \$	1,4
2022	3 000	14 782	17 782	973 395 \$	1 170 945 \$	1,2
Variation	0	6 118	6 118	200 140 \$	171 040 \$	

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Methanex Corporation (de 2016 à aujourd'hui)	Audit, finance et gestion du risque (présidente) Gouvernance
AtkinsRéalis (dénomination sociale : Groupe SNC-Lavalin inc.) (de 2017 à aujourd'hui)	Gouvernance, éthique et développement durable (présidente) Ressources humaines

¹⁾ En date du 1^{er} décembre 2022, M^{me} Warmbold a été nommée présidente du comité d'audit et de révision.

Compétences et expérience

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

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

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

Domaines d'expérience clés	N. Aufreiter	G. Babatz	S. Bonham	D. Callahan	W. Dowrich	M. Medline	L. Patterson	M. Penner	U. Power	A. Regent	C. Rovinescu	S. Stuart	L. Thomson	B. Warmbold
Leadership Expérience dans des postes de haute direction (direction et/ou conseil d'administration) au sein d'une organisation de taille ou de complexité importante.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Stratégie Expérience dans l'établissement, la mise en œuvre et l'atteinte d'objectifs d'affaires stratégiques au sein d'une grande organisation.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comptabilité et finances Connaissance et expérience de la comptabilité et de l'information financière, du financement d'entreprises et familiarité avec les contrôles internes financiers ainsi que les PCGR/IFRS.		✓	✓		✓				✓	✓			✓	✓
Marchés financiers Expérience sur les marchés financiers mondiaux, dans les services bancaires d'investissement et/ou les fusions et les acquisitions.		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓
Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) Expérience dans les questions liées à la durabilité, les enjeux environnementaux (y compris climatiques) et sociaux et/ou les principes de gouvernance ainsi que les pratiques au sein d'une organisation de taille et de complexité importantes	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓
Services financiers Expérience dans le secteur des services financiers et/ou la réglementation financière.	✓	✓		✓	✓		✓						✓	✓
Gestion du capital humain et rémunération de la haute direction Expérience dans les questions liées aux ressources humaines, notamment la culture d'entreprise, la formation de la direction, la planification de la relève et la rémunération.	✓			✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Politique publique Expérience dans les affaires gouvernementales et liées à la politique publique.		✓					✓	✓						
Clients de détail/consommateurs Expérience dans un secteur lié au service à la clientèle.	✓					✓		✓			✓	✓		
Gestion du risque Expérience dans le repère, l'évaluation et la gestion des risques financiers et non financiers.		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Technologie Compréhension de la technologie et de l'innovation, du secteur numérique, de la gestion des données et/ou de la cybersécurité au sein de grandes entreprises complexes, et à l'égard des plateformes technologiques de la banque et de ses autres systèmes d'exploitation et infrastructures complexes.	✓		✓	✓		✓	✓					✓	✓	

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

Présence aux réunions

Le tableau ci-après indique le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2023 et l'assiduité globale à ces réunions des membres pertinents pour cette période. On s'attend à ce que les administrateurs assistent à au moins 75 % de toutes les réunions du conseil et des comités auxquels ils siègent.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la présence aux réunions de chaque administrateur dans les profils des administrateurs, aux pages 15 et suivantes. Tous les candidats aux postes d'administrateur qui siégeaient alors au conseil ont assisté à l'assemblée annuelle virtuelle tenue en avril 2023. Les administrateurs ont également tenu tout au long de l'année des rencontres avec les autorités de réglementation, les actionnaires et les groupes représentant des actionnaires, qui ne sont pas indiquées dans le tableau ci-après.

	Réunions	Présence
Conseil	13	99 %
Comité d'audit et de révision	5	100 %
Comité de gouvernance	4	100 %
Comité du capital humain et de la rémunération	8	100 %
Comité d'évaluation des risques	6	100 %
Nombre total de réunions	36	99,8 %

Le tableau ci-dessous indique le nombre de réunions du conseil et des comités pendant l'exercice 2023 auxquelles ont assisté les administrateurs qui n'ont pas présenté pas leur candidature en vue d'être réélus lors de l'assemblée annuelle du 4 avril 2023.

	Réunions	Présence
Brian Porter¹⁾		
Conseil	1 sur 2	50 %
Susan Segal²⁾		
Conseil	6 sur 6	100 %
Comité d'audit et de révision	2 sur 2	100 %
Comité d'évaluation des risques	3 sur 3	100 %

¹⁾ M. Porter s'est retiré de ses fonctions de chef de la direction et d'administrateur de la banque en date du 31 janvier 2023.

²⁾ Mme Segal n'a pas présenté pas sa candidature en vue d'être réélue en 2023 étant donné qu'elle avait atteint la limite applicable au nombre total de mandats.

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

Le comité examine régulièrement la rémunération des administrateurs 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.

On s'attend à ce que les administrateurs se tiennent au fait des développements dans le secteur à l'échelle nationale et internationale de façon à pouvoir apporter une contribution significative. Les administrateurs sont régulièrement informés entre les réunions des enjeux concernant la banque et de leurs responsabilités en tant qu'administrateurs.

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.

ÉLÉMENTS DU PROGRAMME

Le tableau ci-après renferme notre barème de rémunération pour l'exercice 2023. Le président du conseil touche une rémunération supérieure et les présidents des comités reçoivent une rémunération qui tient compte des responsabilités supplémentaires associées à leur rôle de leadership.

Rémunération annuelle des administrateurs

Président du conseil (une tranche de 350 000 \$ doit être reçue sous forme d'actions ordinaires ou d'UADDA)	500 000 \$
Tous les autres administrateurs (une tranche de 195 000 \$ doit être reçue sous forme d'actions ordinaires ou d'UADDA)	275 000 \$
Rémunération annuelle des présidents d'un comité	50 000 \$

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

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AUX ADMINISTRATEURS EN 2023

Le tableau ci-après indique la rémunération versée aux administrateurs durant l'exercice 2023.

	Rémunération			Rémunération totale gagnée (\$)	Tranche de la rémunération totale reçue à titre d'administrateur de la banque sous forme d'UADDA (%)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
	Conseil (\$)	Président d'un comité (\$)	Président du conseil non dirigeant (\$)				
N. Aufreiter	275 000	50 000	–	325 000	100	0	325 000
G. Babatz ¹⁾	275 000	50 000	–	325 000	80	17 035	342 035
S. Bonham	275 000	–	–	275 000	100	0	275 000
D. Callahan	275 000	–	–	275 000	100	0	275 000
W. Dowrich	275 000	–	–	275 000	100	0	275 000
M. Medline ²⁾	45 833	–	–	45 833	100	0	45 833
L. Patterson	275 000	–	–	275 000	100	0	275 000
M. Penner	275 000	–	–	275 000	100	0	275 000
U. Power ³⁾	275 000	4 167	–	279 167	100	135 208	414 375
A. Regent	–	–	500 000	500 000	100	0	500 000
C. Rovinescu	275 000	50 000	–	325 000	100	0	325 000
S. Segal ⁴⁾	117 639	–	–	117 639	100	226 880	344 519
S. Stuart ⁵⁾	45 833	–	–	45 833	100	0	45 833
S. Thomson ⁶⁾	22 917	–	–	22 917	100	–	22 917
B. Warmbold ⁷⁾	275 000	45 833	–	320 833	100	0	320 833
Total	2 982 222	200 000	500 000	3 682 222		379 123	4 061 345

¹⁾ M. Babatz a gagné 246 350 pesos mexicains au cours de l'exercice 2023 à titre de président du conseil de Grupo Financiero Scotiabank Inverlat, S.A. de C.V. et de trois de ses filiales jusqu'au 18 novembre 2022 et comme administrateur de ces entités jusqu'au 25 novembre 2022 (17 035 \$ CA d'après un taux de change de 0,06915 le 25 novembre 2022).

²⁾ M. Medline a été nommé au conseil le 1^{er} septembre 2023.

³⁾ M^{me} Power a cessé d'exercer les fonctions de présidente du comité d'audit et de révision le 1^{er} décembre 2022. Elle est devenue membre du conseil de Scotia Holdings (USA) LLC le 1^{er} février 2023 et a gagné 97 500 \$ US à ce titre au cours de l'exercice 2023 (135 208 \$ CA d'après un taux de change de 1,38675 le 31 octobre 2023).

⁴⁾ M^{me} Segal n'a pas présenté sa candidature pour être réélue au conseil lors de l'assemblée annuelle du 4 avril 2023. Elle a touché une rémunération au

prorata pour l'exercice 2023. Elle a aussi gagné 160 000 \$ US au cours de l'exercice 2023 à titre de présidente du conseil de Scotia Holdings (USA) LLC (221 880 \$ CA d'après un taux de change de 1,38675 le 31 octobre 2023). Un don de bienfaisance de 5 000 \$ CA a été effectué en l'honneur du départ à la retraite de M^{me} Segal. Celle-ci n'a tiré aucun avantage financier de ce don.

⁵⁾ M^{me} Stuart a été nommée au conseil le 1^{er} septembre 2023.

⁶⁾ M. Thomson a cessé de toucher une rémunération comme administrateur lorsqu'il est devenu président de la banque le 1^{er} décembre 2022.

L'ensemble de ses UADDA, y compris celles touchées pour l'exercice 2023, ont été échangées contre des UADD le 1^{er} décembre 2022 lorsqu'il est devenu un dirigeant de la banque.

⁷⁾ M^{me} Warmbold a été nommée présidente du comité d'audit et de révision le 1^{er} décembre 2022.

Actionnariat des administrateurs

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

Nous avons adopté les trois exigences ci-dessous concernant l'actionnariat des administrateurs.

Exigence	Administrateurs	Président du conseil
Les actionnaires doivent respecter les exigences en matière de détention d'actions ordinaires et/ou d'UADDA au cours de la période de cinq ans suivant leur date d'entrée en fonction à ce titre et tout au long de leur mandat au sein du conseil	975 000 \$ (5x la tranche de la rémunération annuelle sous forme de titres de capitaux propres)	1 750 000 \$ (5x la tranche de la rémunération annuelle sous forme de titres de capitaux propres)
L'exigence en matière de détention d'actions ordinaires doit être satisfaite dans les six mois suivant la date d'entrée en fonction au conseil		1 000
Une tranche de la rémunération annuelle des administrateurs est versée sous forme d'UADDA ou d'actions ordinaires de la banque (par l'intermédiaire du régime d'achat d'actions des administrateurs), et ce, même après que les exigences en matière d'actionnariat ont été respectées	195 000 \$	350 000 \$

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

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

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

À propos des UADDA

Les UADDA sont des unités fictives qui ont la même valeur que nos actions ordinaires et comportent donc le même risque de fluctuation à la hausse ou à la baisse. Les UADDA donnent droit à des équivalents de dividendes 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 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. Au moment de la nomination de M. Thomson à titre de président de la banque le 1^{er} décembre 2022, les UADDA de M. Thomson ont été échangées contre des unités d'actions à dividende différé (tel qu'il est décrit plus en détail à la page 116).

Nous avons des exigences en matière d'actionnariat rigoureuses.

Tous les administrateurs détiennent un nombre d'actions ordinaires égal ou supérieur à celui qui est exigé (1 000).

Tous les administrateurs surpassent à l'heure actuelle nos exigences en matière d'actionnariat, sauf M. Callahan et Dowrich, qui ont respectivement jusqu'en 2026 et en 2027 pour satisfaire à ces exigences ou les surpasser, et M. Medline et M^{me} Stuart, qui ont jusqu'en 2028 pour satisfaire à ces exigences ou les surpasser.

En date du 1^{er} février 2023, l'exigence en matière d'actionnariat applicable à M. Thomson correspond à huit fois son salaire de base de chef de la direction et il a cinq ans pour satisfaire à cette exigence. Se reporter aux pages 21 et 81 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

Une gouvernance saine et efficace figure au centre de tout ce que nous faisons. Elle constitue un élément essentiel de la culture de la banque et joue un rôle fondamental dans notre succès à long terme; elle assure une surveillance et une reddition de comptes appropriées, renforce les relations internes et externes, crée une relation de confiance avec nos parties prenantes et protège les intérêts à long terme de la Banque Scotia.

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

TABLE DES MATIÈRES

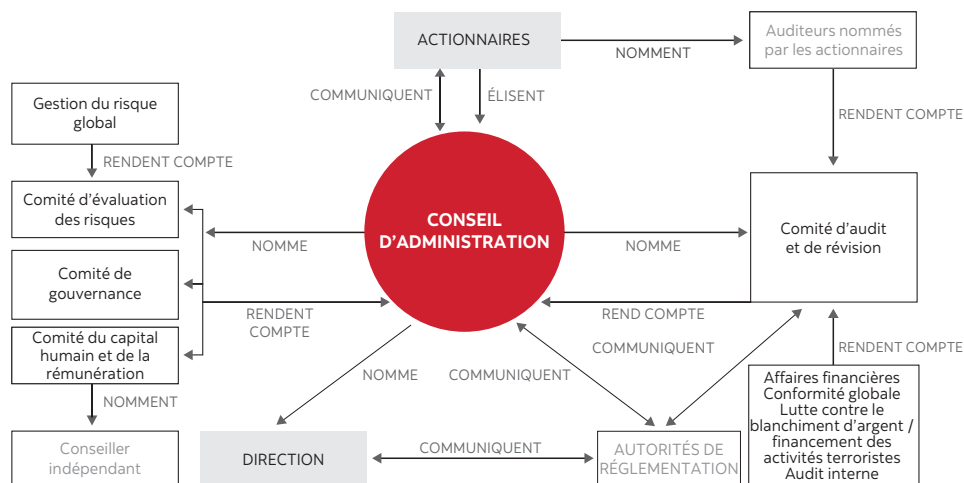
Rémunération des administrateurs	24
Actionnariat des administrateurs	26
Structure du conseil	30
Priorités du conseil	31
Surveillance des questions ESG	44
Composition, formation et évaluation du conseil	49
Rapports des comités	60

Un contexte économique difficile, dans la foulée d'une hausse des taux d'intérêt et de l'inflation et d'événements géopolitiques ont incité le conseil à mettre l'accent sur certaines questions pouvant requérir une attention plus immédiate ou fréquente. En outre, la réorientation stratégique de la banque était l'une des priorités clés du conseil et a nécessité un processus intensif qui s'est échelonné sur toute l'année et qui portait sur la nouvelle vision et stratégie de la banque, *La nouvelle voie à suivre*. La manière dont le conseil s'acquittera de ses responsabilités pourrait évoluer, mais les responsabilités fondamentales n'ont pas changé. Nous continuerons de maintenir une bonne gouvernance même lors des périodes marquées par l'incertitude et de faire preuve de jugement pour répondre aux besoins de la banque et de toutes nos parties prenantes.

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

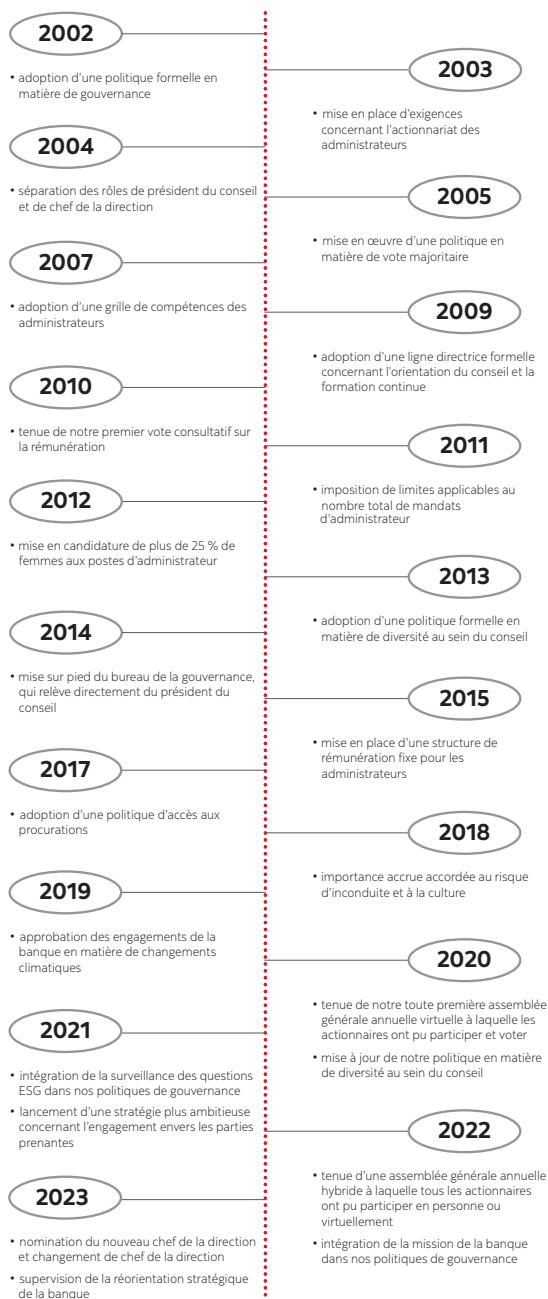
UNE STRUCTURE DE GOUVERNANCE EFFICACE

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



NOUS SOMMES UN CHEF DE FILE EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

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



Faits saillants de 2023

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

Le conseil :

- a nommé un nouveau chef de la direction, puis le changement de chef de la direction a eu lieu le 1^{er} février 2023;
- a soutenu la réorientation stratégique de la banque en tenant un nombre plus élevé de réunions du conseil afin de discuter des nouveaux plans stratégiques de la banque, *La nouvelle voie à suivre*, qui ont été annoncés lors de la Journée des investisseurs tenue en décembre 2023;
- a organisé une réunion du conseil d'administration à l'étranger, soit au siège social de la Banque Scotia au Mexique, ce qui témoigne de l'importance qu'il accorde au maintien de liens solides avec les principales opérations stratégiques de nos filiales;
- a continué de constituer une réserve de hauts dirigeants en faisant de nouvelles nominations durant l'année et en misant de façon continue sur l'amélioration de la diversité des talents;
- a continué de mettre l'accent sur la surveillance des questions ESG, notamment la communication d'informations plus détaillées sur les changements climatiques, ainsi que la communication des incidences sociales, tel qu'il est décrit aux pages 44 et suivantes;
- a accordé une attention particulière à la conformité réglementaire dans le cadre actuel, notamment aux normes en matière de suffisance de fonds propres, aux lignes directrices en matière de gestion des risques climatiques et à l'éthique des données, de même qu'à l'utilisation éthique de l'intelligence artificielle (IA);
- a supervisé l'ouverture de Scotiabank North, notre nouveau siège social et nos nouveaux bureaux de la direction à Toronto, tout en s'attardant particulièrement à la connectivité, à l'inclusion et à la santé et au bien-être, conformément à la mission de la banque, *pour l'avenir de tous*;
- a continué de soutenir l'engagement de la banque envers ses relations avec les peuples autochtones, notamment dans le cadre de son partenariat officiel avec la célébration de la Journée nationale des peuples autochtones du Fonds Gord Downie et Chanie Wenjack, pour la deuxième année consécutive, dans le cadre de laquelle le Scotiabank Arena a accueilli environ 3 000 étudiants afin de célébrer les cultures, les histoires, les traditions et les langues autochtones;
- a continué d'investir dans la technologie et l'innovation, ce qui lui a valu le prix *Digital Transformation* de IT World Canada pour le développement de son robot conversationnel avec les clients fondé sur l'intelligence artificielle, et a permis à la banque de se hisser dans le palmarès des trois meilleures banques dans le sondage sur la satisfaction de la clientèle de 2023 de J.D. Power à l'égard des services bancaires en ligne pour la quatrième année consécutive.

✓ CE QUE NOUS FAISONS

► Indépendance

- 13 des 14 administrateurs sont indépendants;
- tous les membres des comités sont indépendants;
- les comités du conseil sont pleinement autorisés à retenir les services de conseillers externes indépendants;
- des réunions à huis clos avec les administrateurs indépendants sont prévues à chaque réunion du conseil et des comités.

► Intégrité, éthique et reddition de comptes

- nous faisons la promotion d'une solide culture d'intégrité et d'un comportement éthique;
- nous exigeons que tous les administrateurs attestent leur conformité avec notre code d'éthique chaque année;
- nous avons adopté une politique relative aux conflits d'intérêts des administrateurs distincte, qui a été annexée à notre code d'éthique;
- nous avons des exigences en matière d'assiduité qui s'appliquent à nos administrateurs;
- le quorum aux réunions correspond à la majorité des membres du conseil ou des membres des comités;
- nous limitons le nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels nos administrateurs peuvent siéger.

► Surveillance du risque

- nous surveillons étroitement le risque, par l'intermédiaire du conseil et de ses quatre comités;
- chaque comité possède de l'expérience dans les services financiers et la gestion du risque;
- le comité du capital humain et de la rémunération et le comité d'évaluation des risques se réunissent pour discuter du risque de rémunération;
- les présidents du comité d'évaluation des risques et du comité d'audit et de révision se réunissent régulièrement pour discuter du risque.

► Leadership, formation et relève

- nous tenons un vote individuel (et non collectif) à l'égard des administrateurs;
- nous n'échelonnons pas l'échéance des mandats de nos administrateurs – tous nos administrateurs sont élus chaque année;
- notre politique en matière de vote majoritaire est conforme aux règles de la TSX;
- nous imposons une limite applicable au nombre total de mandats d'administrateur;

- nous avons une politique écrite formelle en matière de diversité au sein du conseil, qui a été mise à jour au fil des ans;
- nous avons un solide programme d'orientation et de formation continue à l'intention des administrateurs;
- nous évaluons le conseil, y compris chaque administrateur, dans le cadre d'un processus annuel formel;
- nous avons une grille de compétences des administrateurs que nous utilisons pour les candidats aux postes d'administrateur et la planification de la relève.

► Gérance et engagement envers les parties prenantes

- nous tenons une rencontre de planification stratégique annuelle avec le conseil et la direction en dehors des réunions habituelles du conseil;
- nous avons un solide programme d'engagement envers les parties prenantes;
- nous avons des lignes directrices rigoureuses en matière d'actionnariat afin d'harmoniser les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires;
- les conseils de nos filiales internationales ont la possibilité d'échanger avec des membres de notre conseil;
- nous avons une stratégie ESG et une stratégie en matière de technologie bien établie.

X CE QUE NOUS NE FAISONS PAS

► Pas d'opération de couverture sur les titres de la banque

- aucun administrateur, dirigeant ou employé ne peut monétiser ou couvrir sa rémunération à base d'actions ordinaires ou de titres de capitaux propres afin d'atténuer le risque d'harmonisation qui découle de nos exigences en matière d'actionnariat;
- les UADDA ne sont pas transférables et ne peuvent être rachetées qu'après qu'un administrateur a quitté le conseil;
- les administrateurs ne peuvent recevoir d'options d'achat d'actions et ne participent pas à notre régime de retraite.

► Pas de votes inégaux

- nous n'avons pas d'actions à double catégorie ni d'actions sans droit de vote ou à droit de vote subordonné;
- le président du conseil n'a pas de voix prépondérante en cas d'égalité des voix.

À propos du conseil

STRUCTURE DU CONSEIL

Le mandat du conseil consiste en ce qui suit :

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

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

Cette année, 14 candidats sont proposés aux postes d'administrateur, et le conseil estime qu'il s'agit d'un nombre approprié pour susciter des discussions ouvertes et stimulantes, s'assurer que les comités possèdent une bonne variété de compétences, attribuer les responsabilités de façon appropriée et faciliter le renouvellement du conseil.

Comités du conseil

Quatre comités permanents aident le conseil à s'acquitter de ses fonctions et responsabilités. Chaque comité est en mesure de retenir les services de conseillers ou de consultants externes au besoin et d'approuver leurs contrats et leur rémunération. Vous trouverez des descriptions des mandats des comités et de leur composition, des faits saillants pour l'exercice et de l'autoévaluation de chaque comité dans les rapports qui figurent aux pages 60 et suivantes.

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

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

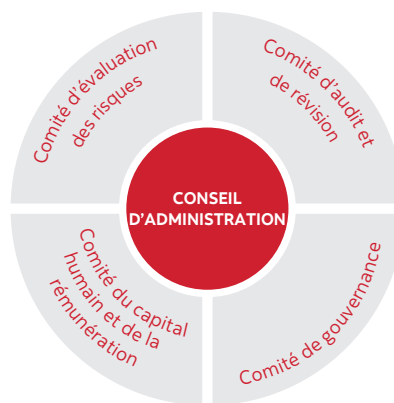
Le comité de gouvernance recommande la composition du comité (y compris les présidents des comités) au conseil et revoit la composition des comités tout au long de l'exercice et après l'assemblée annuelle, une fois que le conseil a été élu. Ce comité revoit également le plan de planification de la relève du président du conseil ainsi que des présidents des comités en fonction des limites applicables au nombre total de mandats d'administrateur.

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. Il préside toutes les réunions du conseil, surveille les travaux des comités du conseil et préside toutes les rencontres avec les administrateurs indépendants. Le président du conseil participe directement au processus d'orientation et de formation continue des administrateurs et à l'évaluation du conseil. Le président du conseil porte de plus une attention particulière à la dynamique du conseil et il s'assure que tous les administrateurs assistent activement et de façon appropriée le conseil dans son rôle de surveillance. Le président du conseil doit s'assurer que le nombre de réunions du conseil et des comités est approprié compte tenu des problèmes que le conseil et la banque doivent régler dans le contexte actuel.

À chaque réunion, du temps est prévu pour des rencontres à huis clos en l'absence de la direction. Selon la nature des questions abordées à l'assemblée, le conseil peut renoncer à l'obligation de tenir de telles rencontres. Au cours de l'exercice 2023, les administrateurs indépendants se sont réunis en l'absence de la direction à toutes les réunions du conseil prévues au calendrier, y compris une réunion lors de laquelle une rencontre à huis clos a été tenue et à laquelle ont participé les administrateurs non dirigeants et les administrateurs indépendants. De plus, le conseil a tenu cinq réunions spéciales durant l'année; et à deux d'entre elles, les administrateurs indépendants ont renoncé à l'obligation de tenir des rencontres à huis clos en raison de la nature des sujets abordés.

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



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

Le président du conseil agit comme personne-ressource pour la direction, en conseillant 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, ainsi que les autres autorités de réglementation, les actionnaires et d'autres parties prenantes au nom du conseil. Il peut également rencontrer périodiquement les membres des conseils d'administration de nos filiales. Au cours des dernières années, un contexte économique difficile, ainsi que le changement de chef de la direction et la réorientation stratégique ont exigé encore plus de la part du président du conseil en ce qui a trait à l'engagement envers le conseil, la direction et les autres parties prenantes et à la communication avec ceux-ci. L'apport du président et chef de la direction est essentiel à une gestion efficace du conseil et à la direction de la banque dans le cadre d'une transition efficace entre l'ancien et le nouveau chef de la direction durant l'année et de la réorientation de la stratégie officielle que M. Thomson a pilotée, sous la supervision du conseil.

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 l'exercice de ses responsabilités.

Chaque président est chargé de ce qui suit :

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

Administrateurs

Tous les administrateurs, qu'ils exercent ou non à l'heure actuelle un rôle de leadership au sein du conseil, ont une description de poste écrite établissant nos attentes en matière de reddition de comptes et de contributions individuelles.

Priorités du conseil

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

ORIENTATION STRATÉGIQUE

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

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

- en examinant et en approuvant notre plan stratégique, en tenant compte des occasions et des risques inhérents à nos activités;
- en se tenant au courant des faits nouveaux dans le secteur et du contexte concurrentiel;
- en examinant les résultats par rapport à nos plans d'investissement et financiers tout au long de l'année;
- en approuvant des mesures stratégiques importantes ainsi que des acquisitions, des dessaisissements et des investissements importants;
- en supervisant notre stratégie ESG, y compris notre stratégie en matière de changements climatiques, et en surveillant l'exécution de cette stratégie par la direction;
- en supervisant notre stratégie en matière de technologie et la gestion des risques liés à la technologie;
- en examinant soigneusement de façon régulière l'exécution des plans d'affaires et l'atteinte des autres objectifs par la direction en fonction de ses résultats et par rapport aux banques comparables;
- en examinant notre plan stratégique en le comparant à notre cadre d'appétence 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.

Le conseil approuve la stratégie et le plan d'investissement chaque année. Avec la nomination de son nouveau chef de la direction cette année, la banque a cependant amorcé une réorientation stratégique approfondie. Ce processus intensif comprenait de longues discussions au sein du conseil et de la direction au sujet de la nouvelle vision de la banque d'être le partenaire financier de confiance de ses clients afin d'assurer une croissance rentable et durable et de maximiser le rendement total pour les actionnaires. Le conseil a tenu de nombreuses rencontres avec la direction tout au long de l'année pour discuter du cadre stratégique et de son processus d'élaboration, des progrès réalisés au chapitre de la vision, des piliers stratégiques, des compétences et de la culture et du comportement de la banque, ainsi que de la stratégie de portefeuille et a donné des présentations approfondies sur les stratégies des secteurs d'activité, en insistant sur le fait que l'innovation et la productivité sont des vecteurs de croissance. De plus, une réunion spéciale du conseil a eu lieu afin de discuter des perspectives financières de la nouvelle stratégie. Dans le cadre de notre réorientation stratégique, la direction a fait des présentations approfondies pour chacune des stratégies des secteurs d'activité, qui a été mise à jour afin de refléter les commentaires reçus de la part des administrateurs aux réunions précédentes. Ce processus s'est conclu par l'approbation par le conseil du plan stratégique, notamment du cadre stratégique mis à jour, ainsi que des plans

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

Notre notice annuelle de 2023, qui est affichée sur www.sedarplus.ca, contient des renseignements supplémentaires au sujet du comité d'audit et de révision.

financiers et d'investissement de la banque, des initiatives en matière de productivité, du cadre d'appétence au risque d'entreprise et de l'examen de la technologie à l'échelle de la banque. Ce processus, qui s'est échelonné sur toute l'année, s'est soldé par une présentation par l'équipe de haute direction de la banque dans le cadre de la Journée des investisseurs, qui a eu lieu en décembre 2023. Cette réorientation stratégique était d'une importance capitale cette année et s'est révélée l'une des priorités clés du conseil dans le cadre du mandat qui lui a été confié par le nouveau chef de la direction de la banque et à la suite des commentaires reçus de la part des parties prenantes de la banque. Pour de plus amples renseignements au sujet de la nouvelle stratégie de la banque, *La nouvelle voie à suivre*, se reporter à la page 74.

SURVEILLANCE DU RISQUE

Notre cadre de gestion du risque définit les bases de la gestion de nos risques principaux et de l'intégration d'une culture de gestion du risque solide dans l'ensemble de l'entreprise. Le conseil approuve notre stratégie globale en matière d'évaluation du risque, notamment notre cadre d'appétence au risque, qui établit les plafonds inhérents au risque ainsi qu'un équilibre approprié entre les risques et les récompenses. Il approuve également les cadres et politiques en matière de gestion de risques financiers et non financiers importants pour l'ensemble de la banque. Chaque trimestre, le conseil examine un rapport de gestion du risque d'entreprise détaillé afin d'avoir un tableau complet de nos risques émergents et définis et de les surveiller. La liste des risques auxquels la banque fait face et des renseignements détaillés sur les questions portant notamment sur notre cadre de gestion du risque, notre culture de gestion du risque et notre appétence au risque figure dans notre rapport de gestion de 2023.

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

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

Domaines d'intérêt clés pour 2023 :

- Risques de liquidité et de financement, y compris la dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances
- Risques liés à la cybersécurité et aux technologies de l'information (TI)
- Risques d'exécution liés à la réorientation stratégique
- Risques ESG, notamment les risques liés aux changements climatiques
- Autres risques non financiers, notamment les risques liés aux données et à l'IA, aux analyses, au modèle et à la gestion du capital humain
- Contextes économique et géopolitique difficiles
- Culture du risque et risque d'inconduite
- Risque dans les pays de l'Alliance du Pacifique
- Gestion des risques liés aux activités de tiers

Gestion du risque

Grâce à nos bases solides en matière de gouvernance et de gestion du risque, le conseil a pu travailler de concert avec la direction pour s'adapter à une situation complexe et en constante évolution et gérer prudemment les risques tout au long de cette situation.

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

Surveillance du risque par les comités du conseil

Comité d'audit et de révision

- surveille l'efficacité du système de contrôles internes de la banque;
- surveille l'intégrité des états financiers consolidés de la banque et des résultats trimestriels;
- surveille l'information relative aux changements climatiques que nous publions dans le cadre de notre processus de communication de l'information financière relative aux questions ESG;
- est responsable d'évaluer les comportements, de la culture du risque et du risque d'inconduite et de surveiller nos normes en matière d'éthique;
- est responsable de la protection des consommateurs;
- surveille les compétences, l'indépendance et le rendement de l'auditeur externe ainsi que les fonctions de finances, de conformité (y compris en matière de lutte contre le blanchiment d'argent, de financement des activités terroristes et de violation de sanctions) et d'audit.

Comité du capital humain et de la rémunération

- de concert avec le comité d'évaluation des risques, s'assure que des procédures adéquates sont en place afin d'identifier, d'évaluer et de gérer les risques liés au capital humain de la banque, y compris les principaux programmes de rémunération (dont le risque d'inconduite) et que ces procédures sont conformes aux programmes de gestion du risque de la banque;
- surveille le leadership, la planification de la relève, la rétribution globale et les stratégies en matière de capital humain et de rémunération relatives à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, à la santé, à la sécurité et au bien-être des employés et aux autres politiques et pratiques en matière d'ESG;
- soutenu par le comité d'examen de la rémunération de la direction, qui examine la rémunération des employés ayant une incidence importante sur l'exposition au risque.

Comité de gouvernance

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

Comité d'évaluation des risques

- repère et surveille les principaux risques financiers et non financiers;
- examine et approuve les principaux cadres, politiques et limites relatifs à la gestion du risque ainsi que l'exposition au risque de la banque, tout en s'assurant que la direction mène ses activités dans le respect du cadre d'appétence au risque d'entreprise de la banque;
- surveille les risques ESG de la banque, y compris les risques liés aux changements climatiques ainsi que les risques liés aux technologies et à la cybersécurité et les risques connexes;
- surveille la fonction de gestion du risque.

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

Gestion des risques ESG

La Banque Scotia sait que les risques ESG sont complexes et intersectoriels et qu'ils peuvent avoir une incidence sur les autres types de risques. Bien que l'ultime responsabilité du risque revienne aux secteurs d'activité, le groupe Gestion du risque global a une équipe qui est chargée exclusivement de surveiller de manière indépendante les risques ESG. Le service de la gestion des risques ESG est responsable de l'établissement des cadres, des politiques, des processus, des outils, de la formation et des normes qui visent à gérer efficacement et à atténuer l'exposition de la banque aux risques ESG. Soucieuse de se protéger et de protéger les intérêts de ses parties prenantes contre les risques ESG, la Banque Scotia a établi des structures de gouvernance claires et des éléments précis de gestion du risque qui permettent de cerner, d'évaluer, de mesurer, de surveiller, de gérer, d'atténuer et de signaler ces risques. Ces différentes composantes sont décrites dans le cadre de gestion des risques ESG et dans la politique ESG de la banque. Ce cadre, pris collectivement avec les politiques, les procédures et les lignes directrices afférentes, aide la banque à gérer les risques ESG en conformité avec les exigences réglementaires, les normes sectorielles, les pratiques exemplaires et son appétence au risque. La banque a également adopté une politique de gestion du risque environnemental qui décrit les principaux principes et engagements qui guident la banque dans la façon dont elle gère le risque environnemental dans le cadre de ses activités courantes, de ses pratiques de prêt et d'investissement, de ses ententes avec les fournisseurs, de la gestion de son parc immobilier et de ses protocoles de présentation de l'information à des fins internes et externes. À cette politique s'ajoutent des processus et des lignes directrices spécifiques ayant trait aux différents secteurs d'activité. Les risques liés aux facteurs sociaux et de gouvernance sont gérés au moyen de la mise en œuvre de plusieurs politiques et engagements clés, notamment le code d'éthique de la Banque Scotia, nos politiques en matière de gouvernance, la Déclaration des droits de la personne mondiale (conformément aux principes directeurs relatifs aux droits de la personne de l'ONU), la déclaration d'entreprise de la banque au sujet de l'esclavage moderne (conformément aux lois sur l'esclavage moderne), ainsi que les objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion de la banque (p. ex., ScotiainsPIRE, L'initiative Femmes de la Banque Scotia^{MP}, de même que le Programme de financement des entreprises dirigées par des Noirs). Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de la façon dont la banque gère les risques ESG, se reporter à la rubrique « Risques liés aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance » de notre rapport de gestion de 2023, et aux rubriques « Gestion des risques environnementaux et climatiques » et « Gestion des risques environnementaux et sociaux » de notre rapport ESG.

COMPORTEMENT ET CULTURE

La Banque Scotia a pour vision d'être le partenaire financier de confiance de ses clients afin d'assurer une croissance rentable et durable et de maximiser le rendement total pour les actionnaires. Notre ambition est d'être la banque la plus digne de confiance partout où nous exerçons des activités, et de mériter cette confiance en posant les bons gestes de la bonne manière, chaque jour. Nos capacités en matière de défense des droits et de leadership en sont de bons exemples. Pour se doter de telles capacités, la banque mise d'ailleurs sur un conseil d'administration actif et engagé, soutenu par une équipe de haute direction expérimentée. Les normes, les attitudes, les convictions et les valeurs sont enchâssées dans le code d'éthique de la Banque Scotia (notre Code d'éthique).

La culture est l'expression de convictions, de valeurs et d'attitudes qui sont reflétées dans les normes comportementales, les artefacts et les structures organisationnelles et qui peuvent soutenir ou compromettre les objectifs et les valeurs de la banque. La culture est perçue comme une responsabilité partagée à l'échelle de l'organisation et constitue une priorité qui vise à nous assurer que notre culture de la conformité imprègne tous les secteurs de l'organisation et tous les secteurs. Le conseil a la responsabilité officielle de surveiller la culture de la banque et vérifie la façon dont la banque renforce et fait évoluer la culture dans différents domaines, soit la gestion du risque, la conformité, le risque d'inconduite et le leadership.

Le comité d'audit et de révision est responsable d'évaluer les comportements, de la culture du risque et du risque d'inconduite et de surveiller nos normes en matière d'éthique et il a consacré beaucoup de temps à la surveillance des risques. Ensemble, notre conseil et l'équipe de haute direction travaillent à s'assurer que notre programme définisse les valeurs de la banque, établisse une culture de gestion du risque solide et fasse la promotion d'un environnement où chacun a la responsabilité de poser des gestes appropriés pour gérer les risques et pour « poser des gestes appropriés » pour le bien de nos clients, actionnaires et employés ainsi que de nos collectivités.

Notre personnel représente notre meilleur atout. Nous nous efforçons d'attirer, d'embaucher, de former et de garder à notre service les meilleurs talents afin d'offrir à nos clients une expérience unique. Nous considérons que nos employés sont les ambassadeurs de notre marque et leur fournissons les outils nécessaires pour se démarquer et s'épanouir en tant qu'équipe gagnante. De plus, nous les soutenons pour qu'ils agissent dans le respect de nos valeurs et qu'ils protègent la banque. Nous accordons une grande importance aux commentaires de nos employés, qui continuent de façonner la façon dont nous permettons à notre équipe gagnante de produire des résultats pour l'avenir de tous. Nous invitons nos employés à nous faire part de leurs commentaires en remplissant notre sondage ScotiaPulse et nos sondages sur la culture de

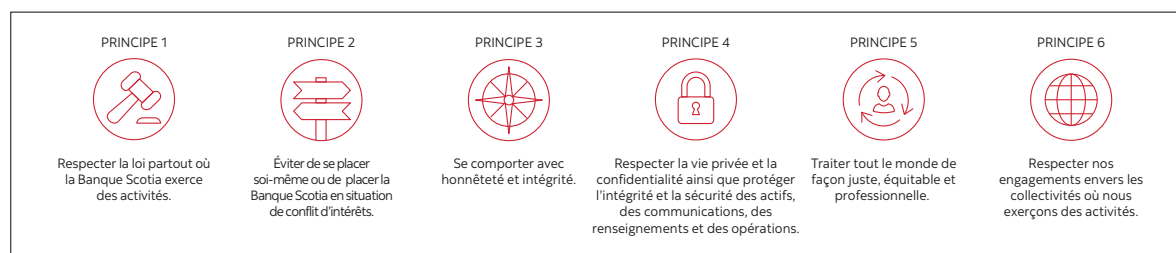
Notre troisième sondage annuel sur la culture de gestion du risque à l'échelle de l'entreprise, mené en 2023 a révélé que les perspectives étaient positives concernant nos quatre indicateurs de la culture du risque d'entreprise, à savoir le ton donné par la direction, la responsabilité, la gestion du risque et la gestion du personnel. Nos résultats étaient largement supérieurs aux données de référence à l'échelle mondiale, ce qui démontre la solide culture de gestion du risque de la banque et son engagement à honorer la confiance qu'on lui accorde.

gestion du risque. Notre programme de formation obligatoire mondial annuel permet de nous assurer que tous nos employés agissent dans le respect de nos valeurs essentielles et montrent l'exemple en adoptant un comportement éthique qui joue un rôle crucial dans notre succès. Tous les cours offerts dans le cadre de ce programme sont axés sur le respect des exigences stipulées par les lois, les règlements et la politique de la banque et portent sur des sujets comme la culture et l'appétence du risque, la gestion des risques d'exploitation, la lutte contre les pots-de-vin et la corruption, la lutte contre le blanchiment d'argent, l'amélioration de la diversité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance et la santé et la sécurité. En outre, les employés canadiens suivent un programme sur la discrimination, le harcèlement et la violence. Nos programmes de reconnaissance des employés, Applause et Best of the Best, célèbrent les personnes qui incarnent les valeurs de la banque et soulignent les efforts des employés qui, en raison de leurs résultats et de leurs comportements :

- incarnent notre culture, soutiennent les autres afin qu'ils puissent transcender notre raison d'être, tant à l'interne qu'à l'externe;
- préservent la sécurité de la banque, en faisant les bons choix;
- atteignent des résultats exceptionnels, accordent la priorité aux clients et permettent à leurs équipes et à leurs collègues de donner le meilleur d'eux-mêmes;
- font une différence et sont les meilleurs BanquiersScotia.

Code d'éthique de la Banque Scotia

Nous nous engageons à respecter les normes d'éthique les plus rigoureuses en appliquant notre code, qui reflète qui nous sommes et les valeurs que nous incarnons. Notre code repose sur les six principes suivants qui incarnent nos valeurs :



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

Les employés, dirigeants, administrateurs et certains travailleurs occasionnels sont tenus de prendre connaissance de notre code et de toute autre politique applicable de la Banque Scotia, y compris les politiques qui pourraient être plus restrictives que notre code, et de fournir une attestation de conformité. Ces attestations sont requises au moment de leur embauche par la banque et une fois par année par la suite. Les administrateurs doivent également lire la politique en matière de conflits d'intérêts et y consentir.

Dans certaines situations restreintes, la Banque Scotia peut renoncer à l'application d'une disposition de notre code à un employé, à un travailleur occasionnel, à un administrateur ou à un dirigeant. Le conseil ou un comité du conseil doit approuver toute renonciation visant un administrateur ou un haut dirigeant de la Banque Scotia, et une telle renonciation doit être divulguée conformément aux exigences réglementaires applicables. Toutes les autres renonciations ou exceptions doivent être approuvées par les autorités appropriées au sein des services juridiques, de la conformité et des ressources humaines de la Banque Scotia. Il n'y a eu aucune renonciation en 2023.

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

Le conseil et la haute direction sont chargés de promouvoir un environnement où les employés se sentent à l'aise de s'exprimer et de soulever des préoccupations sans crainte de représailles. Nous nous engageons à fournir un environnement inclusif, équitable, respectueux et sécuritaire, libre de toute forme de discrimination et de harcèlement.

Soulever une préoccupation

À la Banque Scotia, tous les employés ont le droit de soulever des préoccupations et sont invités à le faire dans un environnement constructif sans crainte de représailles. Lorsqu'une préoccupation est soulevée, on peut s'attendre à ce que les employés soient traités avec équité, dignité et respect. Les préoccupations seront prises au sérieux et traitées avec sensibilité et cohérence et sont analysées en temps opportun. Les employés disposent de plusieurs moyens pour soulever une préoccupation relative à un manquement réel, soupçonné ou potentiel à notre code, notamment toute préoccupation au sujet du processus d'information financière ou tout soupçon au sujet d'une activité frauduleuse, par l'intermédiaire de l'un des nombreux canaux de communication. Ces canaux de communication comprennent les discussions avec un gestionnaire ou un chef de secteur d'activité, le fait de soulever une préoccupation auprès des ressources humaines ou de soulever des questions liées à la confidentialité auprès du Bureau de l'ombudsman des employés afin d'obtenir des conseils sur la façon de résoudre un problème ou de le soumettre à la personne appropriée. Les employés peuvent également soulever des préoccupations au sujet d'un acte répréhensible grâce à notre programme de dénonciation tout en préservant leur anonymat. Le programme de dénonciation est exploité par un tiers indépendant. Le portail de dénonciation est offert en anglais, en espagnol et en français et permet aux employés de soulever leurs préoccupations sur un site Web ou par téléphone. Notre politique en matière de dénonciation régit les processus par lesquels les préoccupations soulevées au moyen de ce canal de communication sont examinées, font l'objet d'une enquête et sont traitées. Peu importe comment un employé choisit de soulever une préoccupation, notre code prévoit que la Banque Scotia ne tolérera aucunes représailles, quelles qu'elles soient, envers la personne qui a soulevé cette préoccupation de bonne foi.

Éviter les conflits d'intérêts et les opérations avec apparentés

Les administrateurs doivent :

- communiquer leurs relations d'affaires et personnelles avec la banque ainsi que les autres sociétés ou entités avec lesquelles ils entretiennent des relations, soit en les déclarant par écrit à la banque ou en demandant qu'elles soient consignées dans le procès-verbal de la réunion du conseil ou d'un comité du conseil;
- indiquer s'ils sont en conflit d'intérêts à l'égard d'une question devant être abordée par le conseil et éviter de participer aux discussions du conseil ou de ses comités portant sur cette question ou de voter sur celle-ci.

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

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

Contrôles internes et systèmes d'information de gestion

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

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

- il surveille nos contrôles clés sur l'information financière;
- il prévoit du temps à chaque réunion pour rencontrer séparément l'auditeur en chef, le chef des affaires financières, le chef de la conformité et l'auditeur indépendant en l'absence de la direction;
- il reçoit les rapports courants de la direction et du service de l'audit interne au sujet de la conception et de l'efficacité de l'exploitation du cadre relatif à nos contrôles internes ainsi que des lacunes ou déficiences importantes;
- il examine l'efficacité de notre programme de conformité ainsi que la culture de conformité des employés de première et de deuxième ligne;
- il surveille notre politique et nos procédures sur le signalement et approuve les procédures au sujet des questions de réception, de dépôt et de résolution des plaintes portant sur des questions de comptabilité ou d'audit.

Notre succès dépend de la solidité de nos contrôles. Nous continuons d'investir des sommes considérables dans le renforcement de nos contrôles entourant le personnel, les processus et la technologie pour protéger les renseignements de la banque et de ses clients, comme il est plus amplement décrit dans notre rapport annuel de 2023.

Technologie et innovation

Au cours des dernières années, nos investissements dans la technologie et l'exploitation pour consolider les activités essentielles de la banque nous ont permis d'exercer nos activités de façon harmonieuse et de soutenir nos clients. Aujourd'hui, nous nous efforçons de numériser davantage la banque afin d'offrir une valeur exceptionnelle à nos clients, employés et actionnaires, et ce, de façon constante, sécuritaire et efficace. Bien que nous ayons réalisé des progrès importants dans nos investissements structurels afin de simplifier l'expérience client et de préserver la confiance de nos clients, nous cherchons constamment à rehausser nos exigences en matière de sécurité, de résilience et d'excellence opérationnelle, tout en améliorant la relation avec nos clients grâce à nos outils numériques.

La banque poursuit ses investissements stratégiques et soutenus dans les contrôles à l'échelle de l'entreprise visant à améliorer sa sécurité et sa stabilité compte tenu de l'évolution rapide des menaces et des risques externes. Dans la foulée de nos efforts soutenus de numérisation que nous avons déployés au cours des dernières années, nos investissements dans l'innovation se sont traduits par des résultats exceptionnels auprès de nos clients, ce qui nous a valu plusieurs distinctions dignes de mention comme le prix Digital Transformation de IT World Canada, qui a été décerné à la Banque Scotia pour reconnaître le développement de son robot conversationnel avec les clients fondé sur l'intelligence artificielle. Cet outil a répondu à près de 40 % des questions des clients posées dans la salle de clavardage et a permis de réduire de manière importante les interactions avec le Centre de service à la clientèle.

Éthique des données

La puissance inouïe qu'offrent l'analytique, l'IA et l'apprentissage machine (AM) est en train de transformer le secteur bancaire tout en accordant une place centrale aux données, et la banque tire profit de cette technologie pour concevoir de meilleurs produits et services pour ses clients. Bien que les outils de données et d'analytique procurent des occasions de prise de décisions efficaces, ils présentent également des risques inhérents. Afin d'assurer que l'utilisation éthique des données soit systématiquement prise en compte du moment où celles-ci sont recueillies jusqu'à celui où elles sont supprimées, la banque a mis sur pied une équipe chargée exclusivement de l'éthique des données afin de soutenir l'approche, à l'échelle de l'entreprise et axée sur l'éthique, adoptée par la banque en matière d'utilisation responsable des données, de l'IA et de l'AM. Nous sommes l'une des premières institutions financières à intégrer à nos activités d'exploitation les questions d'éthique des données comme fonction centralisée et à l'échelle, et l'une des premières institutions à rendre publics nos principes en matière d'éthique des données.

La surveillance des questions éthiques et des questions connexes fait partie des responsabilités des comités du conseil et est établie dans chacune des chartes officielles des comités. En outre, le conseil et le comité d'évaluation des risques reçoivent des rapports trimestriels sur le risque d'entreprise, qui traitent des principaux risques et des risques émergents, y compris les risques liés aux données et aux modèles. Au fur et à mesure que l'IA générative évolue, le conseil et le comité d'évaluation des risques suivent également des formations complémentaires axées sur l'IA.

Nos processus de gouvernance rigoureux et notre équipe d'éthique des données solide sont appuyés par notre conseil consultatif en éthique des données, qui est composé de membres de la haute direction de nos équipes de gouvernance de données, de gestion du risque lié aux données et à l'IA, de protection des renseignements personnels et d'analytique. Le conseil consultatif en éthique des données est chargé de soutenir un déploiement équitable, éthique et responsable des outils de TI et de s'assurer que la banque respecte son appétence au risque et préserve la confiance de ses clients.

L'examen des ramifications éthiques de l'utilisation des données et de l'analytique est mené par la banque, qui fournit une suite de processus et d'outils visant à répondre aux exigences internes de la banque, à se conformer à la réglementation, à adopter des pratiques éthiques et responsables et à préserver la confiance des clients. L'un des outils qui permet de procéder à cet examen est l'outil *Assistant en éthique de Trusted AI*, qui aide à réduire le risque posé par les conséquences inattendues, comme les partis pris et la discrimination dans le cadre des décisions prises par un algorithme, notamment les décisions en matière de prêt et de crédit. Grâce à cet outil, tous les cas d'utilisation de l'IA qui intègrent les données d'un client particulier sont soumis à un examen approfondi qui sert à déterminer le risque lié à l'éthique ainsi que les stratégies d'atténuation de ce risque. Si nécessaire, les cas d'utilisation sont signalés au conseil des données d'entreprise de la banque et à notre chef de la conformité.

Nous reconnaissons que chaque nouvelle technologie présente à la fois des possibilités et des défis, et nous maintenons notre engagement à assurer une utilisation responsable et éthique des technologies, des données et des renseignements des clients. Nous avons décidé d'aller au-delà de l'éthique de l'IA et de l'AM pour adopter une perspective plus large axée sur l'éthique des données afin de nous assurer qu'elle protège les données de nos clients et qu'elle les utilise à leur avantage pendant le cycle de vie complet des données.

Cybersécurité

Le conseil sait qu'il est important de préserver la confiance des clients, des employés, des actionnaires et des autres parties prenantes. Pour ce faire, le conseil, dont certains membres possèdent des compétences en technologies et/ou en cybersécurité, ainsi que le comité d'évaluation des risques, supervise les questions relatives à la cybersécurité. La cybersécurité demeure l'une des sources de risque qui préoccupent le plus la banque, les pirates financés par des États-nations et les groupes ayant recours à des rançongiciels perfectionnés étant les principaux auteurs de menaces contre les institutions financières. Les auteurs de menaces continuent de s'adapter, et leurs attaques ne cessent de gagner en complexité et en gravité et de devenir de plus en plus fréquentes. Elles ont pour but l'extorsion, la fraude, l'accès non autorisé à des données sensibles et la perturbation des activités financières. Les tensions géopolitiques actuelles augmentent le risque d'escalade découlant de ripostes par voie de cyberattaques. Dans ce contexte, l'environnement technologique de la banque, de même que celui de ses clients, et les services fournis par des tiers pourraient être la cible d'attaques, d'intrusions et d'autres compromissions. La banque effectue une surveillance et une gestion proactives de ces risques en investissant dans la technologie et l'expertise pour s'assurer que les mesures correctives fondées sur les risques sont appropriées.

Pour la quatrième année consécutive, la banque s'est hissée dans le palmarès des trois meilleures banques dans le sondage de J.D. Power de 2023 sur la satisfaction à l'égard des applications mobiles bancaires au Canada.

Nos principes d'éthique des données sont affichés sur notre site Web.

En 2023, la Banque Scotia a offert à l'ensemble de ses employés de la formation en matière d'éthique, qu'ils peuvent suivre à leur rythme, et l'a rendue obligatoire pour ses employés qui ont des capacités avancées d'analytique et qui font partie des groupes Observatoire clients et Données et Analytique. À ce jour, plus de 2 000 employés ont suivi la formation.

Le conseil approuve le cadre de la gestion du risque lié aux technologies de l'information et à la sécurité des données qui, tout comme le sont ses politiques connexes et d'autres cadres, est axé sur la protection de la banque et des données de ses clients, faisant ainsi en sorte que l'environnement des TI de la banque soit sécurisé et résilient et qu'il concoure à nos objectifs commerciaux. Durant la dernière année, le conseil s'est également réuni avec la direction afin de discuter de la stratégie en matière de technologie et d'exploitation de la banque, notamment dans le cadre d'une présentation approfondie sur la cybersécurité.

Le comité d'évaluation des risques s'est par ailleurs concentré sur l'évaluation des risques en matière de cybersécurité à la lumière des tendances et faits nouveaux concernant la réglementation et a reçu des présentations trimestrielles sur le programme relatif à la cybersécurité d'entreprise, y compris des mises à jour concernant le programme et la stratégie mondiale en matière de cybersécurité de la banque, ainsi que des rapports d'étape. Le comité d'évaluation des risques a également examiné un rapport sur l'état de préparation opérationnelle aux atteintes à la cybersécurité, notamment aux cyberattaques et aux scénarios de crise en cas d'attaque, aux interventions de crise et aux scénarios de préparation à une atteinte à la cybersécurité. Le comité d'audit et de révision a examiné l'incidence de l'évolution de la réglementation et des attentes des autorités de réglementation sur les activités de la banque et a suivi les indications des autorités de réglementation et des gouvernements concernant les menaces à la cybersécurité.

Pour obtenir de l'information supplémentaire au sujet de la façon dont la banque gère les risques liés à la cybersécurité, se reporter à la rubrique « Risques liés à la cybersécurité et aux technologies de l'information (TI) » de notre rapport de gestion de 2023 et à la rubrique « Renforcer la cybersécurité » de notre rapport ESG.

Faits saillants en matière de cybersécurité

- la stratégie mondiale de la banque en matière de cybersécurité permet d'obtenir et de maintenir la confiance des clients et actionnaires de la banque en étant un chef de file des questions liées à la cybersécurité partout où la banque exerce des activités à l'échelle mondiale;
- approche en matière de déclaration multiformat, qui comprend des présentations à l'intention du conseil et du comité d'évaluation des risques, ainsi que des rapports complets et réguliers qui traitent des questions clés et des faits nouveaux importants;
- le programme, les produits et les pratiques en matière de cybersécurité de la banque sont régulièrement mis à l'essai dans le cadre d'évaluations des dispositifs et de la vulnérabilité par des parties internes et externes;
- les employés suivent la formation annuelle obligatoire sur la cybersécurité et sont évalués régulièrement sur cette question;
- la banque souscrit des assurances de manière à atténuer certaines pertes pouvant potentiellement découler des atteintes à la cybersécurité.

Contrôles et procédures d'information

Nos contrôles et procédures d'information permettent de recueillir et de communiquer tous les renseignements importants avec exactitude et de façon régulière aux hauts dirigeants ainsi qu'au conseil.

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

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

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

DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP, DIVERSITÉ ET ÉVALUATION

Développement du leadership

Nous continuons de développer les compétences de nos dirigeants en poste en favorisant un environnement inclusif et accessible, et en affichant d'excellents résultats dès maintenant et *pour l'avenir de tous*.

Notre stratégie en matière de leadership est axée sur la qualité, la profondeur et la diversité de notre équipe de leadership partout où nous exerçons des activités. Pour maintenir un avantage concurrentiel sur notre marché mondial, nous trouvons et formons des personnes issues de la diversité qui reflètent notre clientèle et qui ont la capacité, la volonté et l'engagement nécessaires pour diriger la banque.

Le conseil et le comité du capital humain et de la rémunération sont responsables de la stratégie générale en matière de leadership, notamment la planification de la relève des hauts dirigeants, jusqu'à l'échelon de président et chef de la direction, inclusivement. Tous les comités du conseil se réunissent régulièrement pour examiner et approuver les plans de formation et de relève des hauts dirigeants pour tous nos secteurs d'activité et fonctions. Par ailleurs, le président et chef de la direction ainsi que les plus hauts dirigeants de la banque forment le comité du capital humain de la banque et se réunissent une fois par mois pour examiner les progrès réalisés à l'égard de notre stratégie en matière de leadership.

Expériences d'apprentissage

Nous continuons d'investir dans nos expériences d'apprentissage en permettant à nos employés de développer leurs compétences et capacités afin d'améliorer la performance et la productivité et de prendre en main leur carrière au sein de la banque.

Nos expériences d'apprentissage à l'échelle mondiale nous permettent de développer des capacités pour l'avenir, de former des leaders qui pourront s'épanouir dans le monde de demain, d'améliorer l'agilité, l'efficacité et l'efficacité de la banque et d'en faire bénéficier ses secteurs d'activité et de préserver la sécurité de la banque grâce à des programmes d'apprentissage à l'échelle mondiale qui répondent à des besoins d'entreprise et satisfont aux exigences réglementaires.

Scotia Academy, la plateforme d'apprentissage numérique de la banque, propose des solutions d'apprentissage à l'échelle de l'entreprise en matière de développement du leadership, de conformité et de réglementation, d'excellence opérationnelle, d'innovation numérique et de vente et de service afin de permettre d'instaurer le réflexe de faire passer le client en premier et de soutenir nos équipes pour en faire des chefs de file.

Développement des capacités de leadership

Le développement du leadership est une priorité clé pour la Banque Scotia, qui soutient ses employés dans leur cheminement d'apprentissage en leadership à toutes les étapes et à tous les échelons de leur carrière grâce à iLEAD, l'expérience d'apprentissage en matière de développement du leadership phare de la banque. Le programme iLEAD soutient les gestionnaires de ressources humaines à l'échelle mondiale dans le cadre de leurs responsabilités quotidiennes et les aide à gérer leurs nouvelles normes de travail. Le programme iLEAD développe les habiletés des gestionnaires d'équipe en matière d'encadrement et de rétroaction, de perfectionnement professionnel, de changement et de résilience et de mise sur pied d'équipes performantes, ainsi que de diversité, d'équité, d'inclusion et de sentiment d'appartenance. En 2023, plus de 50 000 cours du programme iLEAD ont été suivis, pour lesquels le taux de recommandation net global (TRN) s'est établi à 63, soit au-dessus de la cible interne de 51.

Nous offrons également des programmes de formation des hauts dirigeants à l'échelle mondiale à l'intention des administrateurs, des vice-présidents et des premiers vice-présidents à haut potentiel sous la bannière iLEAD pour les hauts dirigeants (*Executive iLEAD*). Ces programmes visent à renforcer les compétences en matière de leadership et à permettre aux hauts dirigeants de mieux comprendre l'incidence de leurs décisions sur les clients, les employés et les actionnaires de la Banque Scotia. Les programmes iLEAD pour les hauts dirigeants proposent un cursus de formations qui misent sur l'expérience et l'engagement et qui comportent de la simulation d'entreprise (*Business Simulation*), de la simulation de leadership (*Leadership Simulation*) et des laboratoires d'apprentissage (*Learning Labs*) destinés à renforcer le développement personnel et à favoriser la collaboration avec d'autres participants au programme qui occupent également des postes de haute direction.

En plus du contenu de chaque programme proposant une expérience unique, certaines composantes des programmes sont personnalisées, dont le mentorat, l'accompagnement individuel et les occasions de réseautage officielles. Les programmes demeurent appréciés par nos hauts dirigeants, dont la courbe d'apprentissage se situe bien au-dessus de la cible et dont le TRN est supérieur à 80 et les scores par compétence sont supérieurs à 89 pour l'ensemble des trois programmes.

Afin de nous assurer que les nouveaux hauts dirigeants ont tout pour réussir au moment où ils accèdent à un poste de haute direction, ils sont invités à participer à notre programme d'accueil des hauts dirigeants. Dans le cadre de ce programme, les hauts dirigeants suivent un parcours d'accueil personnalisé destiné à favoriser leur intégration, et le programme vise à accroître leur niveau de sensibilisation et d'efficacité en tant que haut dirigeant et à soutenir leur perfectionnement au sein de la banque. Une fois que les hauts dirigeants ont complété le programme d'accueil des hauts dirigeants, les services d'accompagnement des hauts dirigeants et le programme de rétroaction des hauts dirigeants sont également mis à la disposition des hauts dirigeants au besoin.

Diversité du leadership

Nous nous engageons à créer des occasions qui permettront à tous les employés de réaliser leur plein potentiel, de s'épanouir et de ressentir un sentiment d'appartenance. Nous sommes conscients que des équipes diversifiées reflètent davantage notre clientèle et créent des résultats plus solides pour nos actionnaires. Le conseil sur l'inclusion de la Banque Scotia établit l'orientation stratégique en matière de DEI pour l'ensemble de l'entreprise et la priorité accordée aux différentes mesures d'inclusion et cerne et analyse les problèmes émergents ainsi que les occasions pouvant avoir une incidence sur notre culture inclusive. Étant parrainé par le président et chef de la direction, ce conseil est composé de leaders des principaux secteurs d'activité ainsi que de représentants des ressources humaines afin d'améliorer notre capacité d'opérationnaliser les programmes et mesures dans le cadre de la stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion à l'échelle de la banque. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de nos nombreuses mesures qui font la promotion de l'inclusion des personnes noires, des Autochtones, des membres de la communauté LGBTQ+, des personnes de couleur, des personnes handicapées, des vétérans et des femmes dans notre rapport sur l'équité en matière d'emploi, qui est affiché sur notre site Web.

Encouragée par le conseil sur l'inclusion et supervisée par le comité du capital humain et de la rémunération, la banque continue de faire la promotion d'un leadership diversifié dans toutes ses décisions. Le recrutement, la formation et les possibilités d'avancement des candidats talentueux souffrant d'iniquité constituent des éléments clés de notre approche envers la diversité, l'équité et l'inclusion. Afin d'effectuer un changement significatif et durable en vue de nous constituer un bassin de candidats talentueux pour les postes de direction, nos objectifs pour 2025 en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, notamment nos objectifs pour les membres de la haute direction, visent à accroître la diversité de nos effectifs d'ici 2025 :

- doubler la représentation actuelle des employés autochtones;
- augmenter de 20 % la représentation des personnes handicapées;
- porter la représentation des personnes de couleur dans des postes de haute direction à 30 % ou plus;
- porter à 3,5 % la représentation des employés noirs dans des postes de haute direction et à 5 % ou plus la représentation des employés étudiants noirs, tel qu'il est indiqué dans l'engagement pris avec d'autres PDG dans le cadre de l'initiative BlackNorth;
- augmenter la représentation des femmes dans les postes de haute direction de sorte qu'elle atteigne 40 % à l'échelle mondiale;
- porter à 7 % ou plus la représentation des employés qui se décrivent comme étant des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles ou d'une autre orientation sexuelle issue de la diversité.

L'équipe de talents de la Banque Scotia a lancé deux programmes visant des objectifs spécifiques concernant nos employés autochtones, à savoir la série de formations Perfectionnement professionnel des Autochtones (Indigenous Peoples Professional Development Series) et le programme de mentorat iLEAD pour les Autochtones (Indigenous Peoples iLEAD Mentorship Program). La série de formations Perfectionnement professionnel a été créée en collaboration avec le groupe-ressource d'employés du réseau autochtone en 2022. Le programme de mentorat des peuples autochtones (Indigenous Peoples mentorship program) vise à faire valoir les points de vue des Autochtones du monde entier, à trouver des façons pour la banque d'intégrer dans ses pratiques des approches plus particulières à ces personnes et à soutenir les employés autochtones tout en les aidant à développer leur carrière. Ce programme a pour objectif de faire connaître les diverses possibilités de carrière, de développer de nouvelles compétences, d'exposer davantage les participants et de les aider à se bâtir un réseau.

Afin d'aider la banque à satisfaire à son engagement de 2025 sur l'augmentation de la représentation des autochtones, une nouvelle équipe dirigée par des talents autochtones sera mise sur pied en 2024. Cette équipe misera sur le maintien en poste et le perfectionnement des autochtones au sein de la banque, notamment par l'entremise de programmes de mentorat et de perfectionnement destinés aux autochtones. Une équipe semblable est en formation au sein de l'équipe d'acquisition de talents de la banque. En outre, le SOAR, un programme de perfectionnement par rotation d'une durée de 12 à 24 mois conçu pour les étudiants autochtones qui terminent leurs études postsecondaires, a été lancé en 2022. La première cohorte de sept personnes s'est jointe à la banque en 2023 et les premières embauches pour la cohorte de 2024 ont déjà eu lieu.

La banque a également participé à la Connected Leadership Academy de McKinsey, qui comprend le programme d'excellence des gestionnaires noirs de McKinsey (*McKinsey's Black Management Accelerator Program*) et le programme d'excellence des gestionnaires asiatiques de McKinsey (*McKinsey's Asian Management Accelerator Program*) ainsi que le programme de formation des dirigeants noirs de McKinsey (*McKinsey's Black Leadership Essentials Program*) et le programme de formation des dirigeants asiatiques de McKinsey (*McKinsey's Asian Leadership Essentials Program*).

En outre, en 2023, après le projet pilote de 2022 relatif au déploiement d'un nouveau programme de parrainage mondial axé sur la DEI de la Gestion de patrimoine mondiale, la banque a peaufiné son programme de parrainage mondial axé sur l'avancement des groupes souffrant d'iniquité afin d'aider à éliminer les entraves à l'avancement vers des postes de direction au sein de la banque. Le programme de parrainage mondial axé sur la DEI jumelle des protégés qui se sont identifiés comme étant membres d'un groupe souffrant d'iniquité pour l'accès à des postes de gestionnaire et de haut dirigeant avec des parrains qui occupent des postes de directeur ou d'un échelon supérieur. Dans le but de faire progresser ces initiatives, la Banque Scotia s'est engagée à mettre en place une culture d'alliance inclusive et à promouvoir une culture d'inclusion afin de créer des environnements ouverts et accueillants pour tous. En accordant de l'importance au recrutement et à la formation professionnelle, nous avons fait d'importants progrès pour repérer un bassin diversifié de remplaçants pour des postes clés, ce qui devrait nous permettre de renforcer davantage la représentation des groupes souffrant d'iniquité au Canada dans les postes de haute direction à moyen et à long termes. Au Canada, nous progressons vers l'atteinte des objectifs en matière de leadership de 2025 pour les personnes handicapées, les personnes de couleur et les personnes noires. Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de nos objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, veuillez consulter notre rapport ESG pour 2023.

La conférence Alliance inclusive – Un sommet pour le changement à l'intention des employés de la banque, qui a été tenue pour la deuxième année consécutive, visait à promouvoir une culture d'inclusion et de sentiment d'appartenance à la banque et a permis de préciser la stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion de la banque, qui mise sur l'établissement d'un réseau d'alliés dans tous les pays où elle est présente dans le but de mieux servir ses clients, de soutenir davantage les collectivités où elle est présente et d'aider ses employés à réussir.

Le sondage ScotiaPulse sur l'engagement des employés de la banque a confirmé que la banque offre à ses employés un environnement de travail inclusif et que l'engagement des employés est fort, se chiffrant à 87 %, ce qui est de loin supérieur à la moyenne du secteur des services financiers. À noter que 86 % des employés disent avoir l'impression que la haute direction s'exprime sur le bon ton et dans les bons mots et qu'elle pose les bons gestes pour favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de la Banque Scotia.

En 2023, la banque a été récompensée à plusieurs reprises dans le secteur pour son leadership, notamment :

- elle figure dans le classement de Refinitiv des 25 entreprises les plus diversifiées et les plus inclusives;
- elle fait partie de l'indice de Bloomberg sur l'égalité des genres pour la sixième année consécutive;
- elle figure dans le rapport de 2023 du Globe and Mail sur la liste *Women Lead Here* du magazine d'affaires, qui reconnaît la mixité des genres au sein de sa direction, pour la troisième année consécutive.

Représentation des femmes dans des postes de direction

Dans le cadre de sa responsabilité visant à assurer une relève solide pour les postes de hauts dirigeants clés, le comité du capital humain et de la rémunération s'est engagé à développer un bassin diversifié de candidats. Des progrès considérables ont été effectués dans l'atteinte de notre objectif en ce qui concerne la représentation des femmes dans des postes de vice-président et d'échelons supérieurs à l'échelle mondiale. La proportion de femmes occupant un poste de vice-président ou d'un échelon supérieur a atteint un niveau sans précédent en 2023, soit 38,9 % à l'échelle mondiale (hausse de 5,6 points de pourcentage (p de p) au cours des sept dernières années) et a augmenté pour atteindre un sommet de 43,6 % au Canada (hausse de 4,5 p de p au cours des sept dernières années). En 2023, 39 % des personnes qui ont été nommées à des postes de vice-président et de vice-président principal étaient des femmes.

Exercice 2023	Nombre de femmes occupant un poste de haute direction (vice-président et postes d'échelons supérieurs) à l'échelle mondiale		Objectif en matière de diversité, d'équité et d'inclusion pour 2025	Progrès dans l'atteinte de cet objectif
	Nombre	Pourcentage		
Exercice 2023	272	38,9 %	40 %	Hausse de 5 p de p au cours des sept dernières années

En date de la présente circulaire, 33 %, soit dix, des 30 hauts dirigeants de la banque sont des femmes. Le tableau ci-après fait état de la représentation des femmes dans les postes de haute direction au cours des deux derniers exercices :

Exercice 2023	Nombre de femmes dirigeantes par rapport au nombre total de dirigeants	
	Nombre	%
Exercice 2023	10/30	33 %
Exercice 2022	9/30	30 %

En décembre 2018, la banque a lancé L'initiative Femmes de la Banque Scotia^{MD} – un programme vocationnel qui vise à accroître les occasions économiques et professionnelles pour les femmes de se démarquer en leur donnant un accès impartial à des capitaux et à des solutions personnalisées, à des formations spécialisées sur mesure, à des services-conseils généraux et à des programmes de mentorat. Le programme a initialement été lancé dans le cadre des Services bancaires aux entreprises – Canada en 2018 afin de soutenir les entreprises détenues et dirigées par des femmes, puis, il a été élargi aux Services bancaires et marchés mondiaux afin de soutenir les nouvelles dirigeantes et membres de la haute direction de sociétés et de les aider dans leur carrière professionnelle, et à la Gestion de patrimoine mondiale, qui soutient nos clients des services de gestion de patrimoine dans la gestion de leur avenir financier.

En ce qui concerne les Services bancaires et marchés mondiaux, dans le cadre du volet Services-conseils holistiques et mentorat de l'initiative, nous avons créé le programme Scotiabank Good Corporate Governance, qui consiste en une série de formations personnalisées à l'intention de professionnelles chevronnées portant sur les pratiques exemplaires et les nouvelles tendances et vise à améliorer leurs compétences et à développer leur potentiel à titre d'administratrices. La banque aide également les entreprises qui souhaitent une plus grande diversité au sein de leur conseil en leur soumettant une liste croissante de femmes prêtes à occuper un poste au sein d'un conseil et qui ont suivi notre programme de gouvernance, candidates que ces sociétés peuvent ensuite recruter. Nous sommes conscients de l'importance d'aider les femmes à différentes étapes de leur carrière afin de préparer la relève pour les conseils tout en créant plus d'occasions et en élargissant les critères que les candidats doivent posséder pour siéger à un conseil, ce qui constitue une stratégie plus approfondie et axée sur les principes qui aura un plus grand impact à long terme.

À ce jour, le programme a atteint les jalons suivants :

- injecté 8,05 milliards de dollars de capitaux dans des entreprises détenues et dirigées par des femmes. En 2022, nous avons rehaussé notre engagement visant l'injection de capitaux pour le porter à 10 milliards de dollars d'ici 2025;
- soutenu plus de 2 900 clientes dans le cadre de séances de gestion de patrimoine à la suite d'un événement majeur survenu dans leur vie, comme la retraite et la planification successorale;
- dirigé sept cohortes du programme Scotiabank Good Corporate Governance, qui soutient plus de 80 femmes dans leur cheminement vers la gouvernance d'un conseil;
- nous avons étendu le programme à l'échelle internationale afin de soutenir les entreprises détenues et dirigées par des femmes en Jamaïque, au Costa Rica, au Chili et au Pérou;
- nous avons ajouté 25 000 participantes à notre Réseau canadien.

Évaluation et planification de la relève

Le comité du capital humain et de la rémunération, conjointement avec le comité d'évaluation des risques ainsi que le comité d'audit et de révision, surveille la planification de la relève et les mandats de la haute direction, y compris les rôles pertinents au sein des fonctions de contrôle, soit l'audit, la conformité, la gestion des risques, les affaires financières et la lutte contre le blanchiment d'argent. Le comité du capital humain et de la rémunération examine également les mandats rattachés à tous les postes de dirigeant. Le leadership et la planification de la relève font l'objet de discussions à chaque réunion du comité du capital humain et de la rémunération. En tant que membre de ce comité, le président du conseil participe directement à la surveillance des plans de relève des hauts dirigeants clés.

Veuillez visiter scotiabankwomeninitiative.com pour plus d'information.

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

Le comité du capital humain et de la rémunération est chargé de gérer la performance du président et chef de la direction. Ce comité évalue la performance du président et chef de la direction eu égard à son mandat approuvé et à ses objectifs qui sont établis au début de l'exercice. Le conseil examine ensuite 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. En 2022, le conseil a mis à exécution son plan de relève le plus important en nommant Scott Thomson au poste de président et chef de la direction. En 2023, le conseil a également surveillé l'intégration réussie de M. Thomson dans ses nouvelles fonctions. Le conseil dispose également d'un plan d'urgence pour atténuer le risque commercial et assurer que nous puissions continuer à exercer nos activités de façon prudente dans l'éventualité où le poste de président et chef de la direction deviendrait soudainement vacant. Ces plans ont été examinés au cours de la période initiale d'intégration de M. Thomson dans ses fonctions de président et chef de la direction afin de s'assurer de leur caractère adéquat et de désigner des remplaçants pour les principaux postes de haute direction et seront réexaminés périodiquement pour le poste de président et chef de la direction, ainsi que pour les principaux postes de haute direction de la banque. La planification de la relève pour le poste de chef de la direction et les autres postes de haute direction est importante afin de s'assurer que la banque puisse fonctionner de manière efficace et efficiente tant en situation d'urgence que dans le cours normal des activités.

SAINE GOUVERNANCE

Notre structure de gouvernance permet au conseil de gouverner de façon efficace les affaires de la banque. Le conseil doit s'efforcer d'harmoniser les intérêts des diverses parties prenantes de la banque dans le monde entier, notamment ses actionnaires, ses clients, ses employés, les autorités de réglementation et les collectivités où elle exerce des activités.

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

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

Gouvernance des filiales

Le conseil et ses comités sont chargés de surveiller nos activités et filiales mondiales. Dans le cadre de notre stratégie visant à créer de la valeur à long terme, nous avons mis en place bon nombre de nos pratiques de gouvernance de premier plan au sein de nos filiales. Partout où nous exerçons des activités, nous avons des filiales dont les pratiques en matière de gouvernance prévoient des limites applicables au nombre total de mandats, des grilles de compétences, des politiques en matière de diversité, des processus d'évaluation annuelle du conseil, des lignes directrices en matière de planification de la relève, des lignes directrices en matière d'orientation et de formation et des exigences en matière d'actionariat qui leur sont propres, dont bon nombre sont considérées comme des mesures exemplaires sur le marché.

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

Cette année, une importance particulière a été accordée à la formation des administrateurs des filiales et cette formation portait sur des sujets diversifiés comme les questions ESG, les capitaux, la liquidité, l'évolution des règlements, la cybersécurité et la résilience opérationnelle, conformément aux priorités de la banque. Les programmes de formation ont notamment porté sur la gouvernance locale, les programmes personnalisés à l'intention des administrateurs des filiales, la formation permanente à l'intention des secrétaires des filiales ainsi que les communications avec les autorités de réglementation.

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

L'importance d'une structure et d'une culture de gouvernance efficaces a été soulignée à grands traits au cours des dernières années, tandis que nous essayons les contrecoups du contexte actuel de pressions inflationnistes, de hausse des taux d'intérêt et de tensions géopolitiques, qui pèsent sur la banque et l'économie mondiale.

Nous cherchons à créer des précédents et à servir d'exemple sur les marchés locaux de nos filiales afin de favoriser une saine gouvernance à l'aide des pratiques exemplaires en matière de gouvernance qui, à notre avis, font partie de notre culture d'entreprise.

particulières ainsi que de connaissances et d'une expérience locales. Les conseils de nos filiales sont activement engagés et ont pour mandat de remettre en question la direction ainsi que de la conseiller et de la diriger efficacement.

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

Engagement envers les parties prenantes

Comme il est indiqué dans nos lignes directrices en matière de gouvernance, nous nous engageons à avoir un dialogue constructif et ouvert avec nos parties prenantes, soit nos investisseurs, nos clients, nos employés, les autorités de réglementation et la collectivité dans son ensemble, et à nous entretenir avec eux tout au long de l'année sur une variété de sujets. Ces discussions peuvent porter sur des sujets comme la stratégie en matière de rendement financier et la stratégie d'entreprise de la banque, notre approche et nos politiques en matière de gouvernance et de rémunération de la haute direction, de gestion du capital humain ainsi que nos déclarations et stratégies liées aux impacts ESG et d'autres sujets d'intérêt pour les parties prenantes – le tout en conformité avec la politique de divulgation de la banque. Le comité de gouvernance surveille la démarche de la banque en matière d'engagement envers les parties prenantes, y compris les réponses aux propositions d'actionnaire.

Notre approche en matière d'engagement repose sur notre volonté d'amélioration constante et l'écoute des parties prenantes en vue de nous conformer aux pratiques exemplaires. Le conseil a élaboré des pratiques en vue d'établir des communications régulières et continues avec ses parties prenantes. Il s'agit pour les parties prenantes d'une façon constructive d'améliorer leurs connaissances au sujet de la banque. Il s'agit aussi pour la banque d'un moyen efficace de répondre aux préoccupations de ses parties prenantes et de connaître leur point de vue au sujet de ses pratiques, de sa stratégie et de son processus d'information, de sorte qu'il y ait une compréhension partagée de la façon dont la banque crée une valeur durable à long terme pour ses actionnaires. Nous tenons compte de tous les commentaires dans l'objectif d'améliorer nos pratiques et notre processus d'information après nos échanges avec les parties prenantes.

Notre programme d'engagement envers les parties prenantes est intégré à nos pratiques de gouvernance, ce qui démontre toute son importance pour la banque.

Conseil d'administration Le président du conseil et les autres administrateurs indépendants se réunissent avec nos parties prenantes, y compris les actionnaires institutionnels et individuels, les groupes de défense des droits des investisseurs, les autorités de réglementation, les clients, les employés, les agences de notation et le grand public. Le conseil examine et évalue les commentaires reçus de nos parties prenantes au moment d'évaluer sa surveillance indépendante de la direction et la stratégie à long terme de la banque. Les actionnaires peuvent communiquer avec le président du conseil ou l'un de nos administrateurs indépendants en écrivant à la secrétaire ou au président du conseil, dont les coordonnées figurent en quatrième de couverture.

Direction Le président et chef de la direction, le chef des affaires financières, les chefs de groupe, le vice-président principal, Relations avec les investisseurs et les autres dirigeants se réunissent régulièrement avec les analystes en placement et les investisseurs institutionnels, au Canada et à l'étranger, de différentes façons, notamment en personne ou virtuellement et dans le cadre de conférences. La direction communique également avec les actionnaires par le biais des rapports annuels et trimestriels, de la circulaire de sollicitation de procurations, de la notice annuelle, du rapport ESG annuel, de la journée des investisseurs, des communiqués et du site Web de la banque. Les questions des médias portant sur les affaires financières sont soumises aux Relations avec les investisseurs tandis que les autres demandes de renseignements provenant des médias et du grand public sont généralement soumises au service des communications mondiales. Les plaintes des clients sont traitées par les succursales respectives et le Bureau de traitement des plaintes transférées. Les coordonnées de ces services figurent en quatrième de couverture.

Relations avec les investisseurs Nous tenons des conférences téléphoniques trimestrielles avec les analystes et les investisseurs après la publication de nos résultats financiers. Tous sont invités à assister à ces présentations par téléphone ou sur Internet. Ces discussions sont enregistrées et accessibles sur notre site Web pendant au moins trois mois après l'appel. Comme ce sont les actionnaires qui demandent le plus souvent des renseignements au sujet de nos mesures et objectifs en matière d'ESG, le service des relations avec les investisseurs collabore également avec la secrétaire et l'équipe responsable de la durabilité afin de résoudre ces questions. Il est également possible d'assister à notre assemblée annuelle par voie de webémission en direct, que nous archivons sur notre site Web jusqu'à la prochaine assemblée.

Les actionnaires trouveront des renseignements supplémentaires au sujet de la banque, y compris les renseignements sur nos dividendes, sur notre page Web « Relations avec les investisseurs » ainsi que des renseignements complets à propos de nos mesures ESG sur notre page « Responsabilité et impact ».

L'assemblée annuelle de la banque permet également aux actionnaires et aux autres parties prenantes d'échanger avec le conseil et la direction de la banque. Le conseil est conscient que l'engagement envers les parties prenantes évolue constamment et il évalue et met en place continuellement de nouvelles pratiques appropriées pour la banque.

Nous avons continué de déployer notre stratégie en matière d'engagement afin d'adopter une approche de communication plus proactive avec nos actionnaires et les autres parties prenantes pour mieux expliquer certaines des décisions à plus long terme prises par la banque et comprendre leurs priorités et être attentifs à leurs préoccupations. Dans certains cas, nous avons rencontré les parties prenantes à de multiples reprises pour faire le point sur les progrès réalisés relativement aux questions ESG. Nous avons également rencontré des sociétés de services-conseils en matière de procurations, soit Institutional Shareholder Services (ISS) et Glass Lewis, pour discuter de l'engagement envers nos actionnaires et partager avec elles les commentaires que nous avons reçus.

Nous avons eu environ 500 entretiens avec des actionnaires individuels et institutionnels, des groupes de défense des droits des investisseurs, des agences de notation, des autorités de réglementation et des sociétés de services-conseils en matière de procurations au Canada et dans le monde entier. Nous avons eu des discussions avec les parties prenantes sur diverses questions, notamment les suivantes :

- le plan et la réorientation stratégique de la banque à moyen terme, y compris l'accroissement de la primauté du client, les modifications apportées à notre approche en matière de répartition du capital et l'excellence opérationnelle;
- notre changement de chef de la direction ainsi que ses priorités pour sa première année d'exercice de ces fonctions;
- les Opérations internationales et les occasions et les défis que comportent les opérations au sein de chaque marché d'envergure;
- le contexte économique difficile, tandis que les parties prenantes cherchent à mieux comprendre les perspectives en matière de crédit et que la santé financière des clients est minée par les taux d'intérêt élevés et l'inflation;
- l'économie secondaire, la politique fiscale et le contexte géopolitique dans les régions où la banque exerce des activités;
- notre approche en matière de gestion des capitaux ainsi que l'incidence de la mise en œuvre des réformes de Bâle III;
- notre approche en matière de gestion des dépenses, tandis que des facteurs macroéconomiques ont une incidence sur l'accroissement des charges et que la croissance des revenus au sein du secteur devrait ralentir en 2024;
- notre approche en matière de financement et à l'égard de la croissance des dépôts, ainsi que notre nouvelle philosophie pour l'avenir qui visent à mieux gérer notre exposition aux taux d'intérêt;
- notre approche en matière de rémunération de la haute direction, l'importance de la transparence en matière d'information ainsi que l'importance de détails supplémentaires sur notre modèle de rémunération et notre processus de prise de décisions, notamment le rôle des paramètres ESG dans le calcul de la rémunération variable des membres de la haute direction et de la déclaration de notre ratio de rémunération du chef de la direction;
- notre engagement à continuellement améliorer notre processus d'information financière pour assurer une plus grande transparence et une meilleure compréhension de la banque et de ses résultats, y compris l'information relative aux changements climatiques;
- notre stratégie en matière de durabilité et la façon dont nous abordons les questions ESG, notamment nos objectifs, nos cibles et nos plans en matière de lutte contre les changements climatiques et de carboneutralité et l'information que nous communiquons sur ses sujets, ainsi que les enjeux liés à l'information que nous communiquons sur la biodiversité. Se reporter aux pages 48 et 49 pour connaître les faits saillants de la banque au sujet des questions ESG, qui reflètent les préoccupations de nos parties prenantes à ce sujet;
- les progrès que nous avons réalisés pour faire augmenter l'offre de services aux entreprises autochtones de la banque et soutenir nos collectivités autochtones, ainsi que nos plans pour la réconciliation avec les peuples autochtones;
- le fait d'avoir facilement accès à des experts sur des questions internes liées à la gouvernance, à la gestion du risque, à la technologie, à l'exploitation, à l'éthique des données, aux questions ESG et à la gestion du capital humain;
- notre approche envers la composition et le renouvellement du conseil, y compris notre politique sur la diversité, notre grille de compétences, les limites applicables au nombre total de mandats et le processus exhaustif d'évaluation du conseil;
- notre approche à l'égard de diverses questions liées à la gouvernance, dont notre assemblée annuelle hybride, l'indépendance de l'auditeur, nos réponses aux propositions d'actionnaire et la surveillance des questions ESG par le conseil et ses comités;
- la culture du conseil et la façon dont les administrateurs surveillent l'exécution de notre stratégie par la direction dans le respect de notre culture, y compris notre culture de gestion du risque.

Surveillance de l'engagement envers les parties prenantes par le conseil

À la suite de notre assemblée annuelle de l'an dernier, nous avons organisé des réunions avec un certain nombre de parties prenantes afin de recueillir leurs commentaires sur certains points à l'ordre du jour qui ont été soumis au vote. Nous avons échangé avec un certain nombre d'actionnaires au sujet de la tenue d'un vote consultatif sur la question des changements climatiques et de la présentation de nos plans de transition pour nos clients, dans le contexte de l'appui reçu par les propositions d'actionnaires à l'égard de ces sujets à notre assemblée annuelle l'an dernier. Conformément à notre engagement antérieur, de nombreux actionnaires que nous avons rencontrés ont exprimé leur intérêt pour le maintien de notre engagement envers notre virage vers la carboneutralité, mais ne souhaitaient pas que cet engagement prenne la forme d'un vote consultatif sur les changements climatiques. Nous

avons entendu de certains de nos actionnaires qu'ils ont choisi une fois de plus de s'abstenir de voter à l'égard de cette proposition l'année dernière afin de manifester leur opposition à un vote consultatif sur la question des changements climatiques tout en soutenant les principes qui sous-tendent les mesures prises pour lutter contre les changements climatiques et pour la gérance environnementale. De plus, plusieurs actionnaires avec lesquels nous avons échangé sont d'avis que ce type de vote consultatif a l'effet d'usurper le rôle du conseil et de transférer la responsabilité du conseil aux actionnaires, ce qui est contraire aux meilleures pratiques de gouvernance.

En ce qui concerne la présentation de nos plans de transition pour nos clients, nous avons partagé des mises à jour avec plusieurs actionnaires au sujet des projets pilotes menés au cours de la dernière année relativement à l'évaluation de l'harmonisation des objectifs en matière d'émissions de la banque et des objectifs de certains clients des secteurs du pétrole et du gaz naturel, des services publics et de la production d'électricité. Nous avons également discuté de l'information bonifiée qui sera présentée dans le premier Rapport climatique de 2023 de la banque publié cette année, ainsi que du travail continu de la banque pour respecter ses engagements envers l'alliance bancaire Net Zéro (la NZBA) et les exigences réglementaires prévues par la ligne directrice B-15 « Gestion des risques climatiques » du BSIF et les nouvelles normes du conseil des normes internationales d'information sur la durabilité (l'International Sustainability Standards Board ou l'ISSB).

En outre, nous avons échangé avec de nombreux actionnaires au sujet de l'indépendance de l'auditeur et de son ancienneté, notamment avec les actionnaires qui se sont abstenus de voter pour la nomination de KPMG et ceux dont les politiques en matière de vote suggèrent que l'ancienneté de KPMG devrait être une préoccupation. Pour donner suite à ces préoccupations, nous avons bonifié l'information générale sur notre processus de traitement afin d'établir l'indépendance de l'auditeur de la façon présentée aux pages 6 et 7.

SURVEILLANCE DES QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES, SOCIALES ET DE GOUVERNANCE (ESG)

Le conseil reconnaît l'importance des questions ESG dans l'exécution de son mandat et la surveillance de la banque. Il considère que les questions ESG sont une responsabilité partagée; le conseil s'entretient avec la direction au sujet de l'exécution de sa stratégie ESG, tandis que chaque comité surveille différents aspects de cette stratégie ainsi que les effets, les risques, les mesures et l'information publiée à cet égard. La surveillance des questions ESG est incluse dans nos politiques en matière de gouvernance afin de refléter qu'il s'agit d'une responsabilité partagée entre le conseil et ses comités et est intégrée à nos pratiques de gouvernance pour en démontrer l'importance. Nous avons également intégré des mises à jour sur les questions ESG à l'ordre du jour de chaque réunion du conseil en raison de l'importance accordée par le conseil et ses comités à ces questions.

Plusieurs comités et conseils composés de hauts dirigeants provenant de l'ensemble de la banque assurent la surveillance des mises à jour sur les questions ESG auprès des membres de notre haute direction, du conseil et de ses comités, notamment en faisant des recommandations, en offrant des conseils stratégiques et en recevant régulièrement des rapports de la part du comité sur les questions ESG, du conseil sur l'inclusion de la Banque Scotia et du comité d'investissement communautaire. Au cours de l'exercice 2024, le comité de direction sur la transition climatique se verra confier le mandat du comité sur les questions ESG relativement aux questions climatiques, et il deviendra responsable de la conformité à la réglementation sur les enjeux liés au climat ainsi que de la conception et de la mise en œuvre du plan de transition climatique de la banque. Le conseil peut par ailleurs recevoir des mises à jour du conseil sur l'inclusion de la Banque Scotia à l'égard de la stratégie visant à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de la banque et du comité d'investissement communautaire à l'égard de la stratégie en matière d'investissement communautaire de la banque.

Comme il est indiqué plus en détail dans les politiques de gouvernance de la banque, le mandat du conseil et chacune des chartes des comités, le texte qui suit est un résumé des responsabilités qui incombent au conseil et à chaque comité et des activités qu'ils ont réalisées à l'égard des questions ESG :

Organisme de gouvernance	Résumé des responsabilités liées aux questions ESG	Activités liées aux questions ESG en 2023
Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> il surveille la mission d'entreprise de la banque et examine les rapports portant sur la façon dont la banque exécute sa mission et agit dans le respect de celle-ci; il voit à ce qu'un processus continu, approprié et efficace soit en place pour s'assurer du respect du code d'éthique de la Banque Scotia; il surveille la stratégie ESG de la banque, en supervise l'exécution par la direction et, par l'intermédiaire des comités du conseil, examine les effets, les risques et les mesures connexes ainsi que l'information publiée à cet égard; il approuve la stratégie globale de la banque en matière d'évaluation du risque et en surveille la mise en œuvre, notamment le cadre d'appétence au risque d'entreprise de la banque; il surveille la promotion et le maintien d'une solide culture de gestion du risque et de valeurs reposant sur la gestion du risque dans l'ensemble de la banque; il surveille les processus en place pour repérer les risques financiers et non financiers importants et il examine et approuve les cadres et les politiques de gestion du risque importants et s'assure que la direction met en place des processus appropriés pour gérer ces risques, y compris les risques ESG. 	<ul style="list-style-type: none"> il a approuvé la présente circulaire, y compris l'information portant sur les pratiques de gouvernance de la banque et ses réponses aux propositions d'actionnaire portant sur les questions ESG; il a approuvé les mises à jour apportées aux politiques sur la gouvernance de la banque et à la charte de chaque comité pour qu'elles soient conformes aux pratiques de bonne gouvernance; il a reçu des mises à jour ESG régulières au sujet des priorités ESG de la banque, de l'information communiquée, des faits saillants et du contexte actuel, notamment des mises à jour sur les exigences de communication et les nouveautés en matière de carboneutralité à l'échelle mondiale, les domaines d'intérêt clés en matière de carboneutralité de la banque pour 2023 et les exigences réglementaires de communication liées au climat, une nouvelle cible de réduction de l'intensité des émissions financées, le programme de retombées sociales de la banque et les distinctions reçues en matière de questions ESG; il a examiné le rapport ESG (notamment le Bilan des contributions communautaires) et le rapport en matière de retombées sociales ScotiaINSPIRE de la banque; il a reçu des rapports trimestriels sur la gestion du risque d'entreprise de la banque, qui soulèvent différents risques, dont les risques ESG; il a approuvé la déclaration d'entreprise de la Banque Scotia au sujet de l'esclavage moderne; il a approuvé le cadre d'appétence au risque d'entreprise de la banque (qui nécessite une analyse des risques ESG) ainsi que le cadre sommaire relatif à la culture de gestion des risques ESG de la banque; il a supervisé les séances d'orientation stratégique de la banque, notamment celles portant sur la stratégie ESG; il a examiné les résultats du sondage sur la culture de gestion du risque de la banque; il a surveillé le programme d'engagement auprès des parties prenantes de la banque. <p>Pour d'autres faits saillants sur les activités du conseil en 2023, veuillez vous reporter à la page 28.</p>
Comité d'audit et de révision	<ul style="list-style-type: none"> il aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance du système de contrôle interne, y compris le contrôle interne à l'égard de l'information financière et les contrôles et procédures en matière d'information; il examine l'information communiquée sur les enjeux ESG, y compris l'information relative aux changements climatiques, devant être incluse dans l'information financière comme l'exigent les autorités de réglementation ou comme peut l'exiger la loi; il examine les questions qui se rapportent aux programmes en matière de comportement en entreprise, de culture de gestion du risque et de questions d'éthique; il examine et recommande au conseil d'approuver tout changement important au Code d'éthique de la Banque Scotia; il surveille l'exposition de la banque aux risques importants liés au comportement et à la culture de gestion du risque; il examine et approuve le cadre sommaire relatif à la culture de gestion du risque et à la gestion du risque d'inconduite; il exerce des fonctions pour assurer le respect des dispositions de la <i>Loi sur les banques</i> visant les consommateurs. 	<ul style="list-style-type: none"> il a soutenu la banque relativement à l'information communiquée sur les enjeux ESG, y compris l'information relative aux changements climatiques, devant être incluse dans l'information financière et relativement aux nouvelles exigences réglementaires en matière de durabilité et de risque climatique qui entreront en vigueur prochainement (par exemple, la ligne directrice B-15 « Gestion des risques climatiques » du BSIF); il a surveillé la culture de gestion du risque et les programmes d'éthique de la banque et il a approuvé le cadre sommaire relatif à la culture de gestion du risque et à la gestion du risque d'inconduite de la banque; il a établi des normes en matière de conduite et d'éthique pertinentes et significatives en examinant la déclaration annuelle du président et chef de la direction de la conformité des employés, des administrateurs et des dirigeants au code d'éthique de la banque; il a continué de faire évoluer ses pratiques de surveillance de la gestion du risque d'inconduite et de la culture de gestion du risque en procédant à des examens réguliers et à des analyses de la gestion du risque au moyen de rapports sur les clients, les employés et la conduite sur le marché; après le transfert par le comité d'évaluation des risques des programmes de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes et la violation de sanctions de la banque, il a examiné les rapports trimestriels portant sur les programmes de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes et la violation de sanctions, y compris les mises à jour des programmes, les engagements et les mesures réglementaires, les nouvelles tendances et les initiatives ESG comme la lutte contre l'esclavage moderne, la traite des personnes, l'exploitation des enfants et le trafic de ressources fauniques et les initiatives d'IA, les données clés et les défis technologiques ainsi que les améliorations apportées aux cadres de travail de lutte contre les crimes financiers; il a agi à titre de comité de protection des consommateurs de la banque et a recommandé au conseil d'approuver les procédures en matière de protection des consommateurs. <p>Pour prendre connaissance du rapport du comité d'audit et de révision, veuillez vous reporter aux pages 60 et 61.</p>

Organisme de gouvernance	Résumé des responsabilités liées aux questions ESG	Activités liées aux questions ESG en 2023
<p>Comité de gouvernance</p>	<ul style="list-style-type: none"> il agit à titre de conseiller en procédant à une évaluation continue de l'approche de la banque à l'égard de la gouvernance, en plus d'élaborer des recommandations sur les politiques qui cadrent avec la mission, la culture et la stratégie de la banque; il surveille l'efficacité de la politique sur la diversité du conseil, y compris ses progrès dans l'atteinte de ses objectifs ambitieux; il soutient le conseil dans sa surveillance de la mission de la banque et examine l'information qu'elle publie sur l'exécution de sa mission et l'harmonisation avec celle-ci; il examine la stratégie et les priorités de la banque concernant les questions ESG et l'information qu'elle publie à cet égard, y compris les rapports sur la performance en matière d'ESG de la banque (plus particulièrement le rapport ESG et le Bilan des contributions communautaires de la banque), la comparaison de la performance et des pratiques de la banque à l'égard des questions ESG, ainsi que les rapports sur les investissements communautaires de la banque et sa stratégie et ses activités pour redonner aux communautés; il surveille la répartition appropriée des responsabilités ESG entre les comités du conseil et il fournit au conseil des mises à jour sur les questions ESG au besoin; il examine les tendances et les pratiques mondiales dans la publication d'information concernant la performance non financière, y compris les questions ESG actuelles et émergentes; il examine la déclaration sur les droits de la personne de la banque; il a surveillé et recommandé au conseil l'approche de la banque en matière d'engagement envers les actionnaires ainsi qu'à l'égard de nouveaux domaines d'intérêt mondiaux pour les parties prenantes de la banque; il maintient à jour la grille de compétences des administrateurs, qui compte les questions ESG comme champ de compétences clés. 	<ul style="list-style-type: none"> il a surveillé le déroulement de l'assemblée générale annuelle de 2023 en mode hybride, à laquelle les actionnaires ont pu participer et lors de laquelle ils ont pu voter, de façon virtuelle ou en personne; il a examiné le rapport ESG de la banque et le Bilan des contributions communautaires de la banque, y compris les mises à jour sur l'information relative aux changements climatiques, les engagements en matière de carboneutralité, les plans et les objectifs, la communication des retombées sociales de ScotialNSPIRE et les garanties de KPMG à l'égard de certains paramètres ESG; il a surveillé les priorités ESG de la banque tout au long de l'année et a reçu des mises à jour sur les initiatives en matière de questions ESG prises par la banque, y compris les engagements de la banque envers la réconciliation avec les peuples autochtones, un cadre sommaire de gestion des risques ESG amélioré, une nouvelle cible de réduction de l'intensité des émissions financées, des mises à jour des plans de transition de la banque en matière de changements climatiques ainsi que la communication des retombées sociales de ScotialNSPIRE, et il a offert des mises à jour au conseil à l'égard de ces questions ESG; il a surveillé le programme d'engagement envers les parties prenantes du conseil et du bureau de gouvernance en participant à plus de 40 réunions avec nos parties prenantes durant l'année afin de discuter des questions ESG pertinentes et des tendances dans ce domaine, notamment de la composition du conseil et de la diversité au sein de celui-ci, des objectifs, des engagements et des plans de transition de la banque en matière de changements climatiques et de carboneutralité et de la présentation de l'information connexe, de la rémunération de la haute direction et les paramètres ESG, des questions autochtones et de la présentation des enjeux liés à la biodiversité; il a recommandé la présente circulaire au conseil aux fins d'approbation, y compris l'information sur les pratiques de gouvernance de la banque ainsi que les réponses de la banque aux propositions d'actionnaire portant sur les questions ESG qui portent sur des enjeux liés aux changements climatiques; il a reçu des mises à jour sur les faits nouveaux sur le plan de la gouvernance, y compris diverses questions ESG et l'évolution de la réglementation, et a amélioré nos pratiques de gouvernance à cet égard; les huit membres du comité ont inclus les questions ESG dans leurs champs de compétences clés. <p>Pour prendre connaissance du rapport du comité de gouvernance, veuillez vous reporter aux pages 60 et 61 et pour plus de détails sur le programme d'engagement envers les parties prenantes de la banque, veuillez vous reporter à la page 42.</p>
<p>Comité du capital humain et de la rémunération</p>	<ul style="list-style-type: none"> il aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance concernant le leadership, la planification de la relève et la rétribution globale, y compris la rémunération, les régimes de retraite, les avantages sociaux et avantages indirects ainsi que leur divulgation annuelle conformément à la mission, à la culture et à la stratégie de la banque; il aide le conseil à s'acquitter de ses fonctions de surveillance des pratiques et stratégies de la banque concernant la gestion du capital humain, y compris les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> l'examen des rapports de la direction afin de surveiller la culture et la mobilisation des employés de la banque; l'examen des politiques sur la diversité, l'équité et l'inclusion, ainsi que sur le genre, de la banque à l'intention des dirigeants et employés de la banque ainsi que des objectifs mesurables; la surveillance des politiques et des programmes en place afin de soutenir la santé, la sécurité et le bien-être des employés de la banque et d'en faire la promotion; la prise en compte des autres pratiques ESG liées au mandat du comité; il prend en compte les intérêts à long terme des actionnaires, des investisseurs et des autres parties prenantes, y compris l'intérêt public, au moment de prendre des décisions concernant la rémunération, et il prend en compte les bonnes pratiques et la gouvernance, ainsi que les valeurs d'entreprise, au moment d'appliquer les règles de rémunération; il examine le cadre et les outils de rémunération de la banque en vue de gérer le risque d'inconduite et d'améliorer la protection financière du consommateur, le caractère équitable et le caractère approprié des produits. 	<ul style="list-style-type: none"> il a examiné les tendances en matière de réglementation, de gouvernance et de rémunération de la haute direction, y compris le choix de paramètres d'évaluation du rendement financiers et non financiers appropriés intégrant les mesures ESG, dont des paramètres relatifs aux changements climatiques dans le contexte des avancées de la banque relativement à ses objectifs en matière de réduction des émissions financées, de décarbonation des activités de la banque et de diversité, d'équité et d'inclusion; il a examiné les mises à jour du programme de retour au bureau de la banque; il a examiné les mises à jour à l'égard de l'équité salariale et des pratiques d'équité salariale; il a aidé le conseil à s'acquitter de ses fonctions de surveillance des pratiques et des stratégies de la banque en matière de gestion du capital humain, notamment en examinant des rapports aux fins de surveillance de la culture de la banque et de l'engagement des employés, en examinant la stratégie et les politiques sur la diversité, l'équité et l'inclusion de la banque à l'intention des employés et en surveillant les programmes en place en vue de promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être de nos employés; il a reçu des mises à jour concernant les paramètres clés relatifs aux ressources humaines et au risque, ainsi que les questions émergentes, y compris le marché des talents en constante évolution et les pressions inflationnistes sur les salaires; il a surveillé la stratégie en matière de leadership en portant une attention particulière à la planification de la relève pour les postes de haute direction, au perfectionnement des hauts dirigeants à haut potentiel et à la diversité des talents en tant qu'objectif primordial;

Organisme de gouvernance	Résumé des responsabilités liées aux questions ESG	Activités liées aux questions ESG en 2023
		<ul style="list-style-type: none"> il a surveillé les processus et les stratégies de planification de la relève de la banque à des fins de continuité des activités et dans le but de se constituer une réserve de talents diversifiés prêts pour pourvoir les postes de haute direction; il a examiné les résultats annuels du sondage semestriel ScotiaPulse (sur l'engagement des employés); il a examiné les résultats du sondage sur la diversité de la banque qui fournissaient des mises à jour sur les progrès vers l'atteinte des objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion de la banque; le président du comité et le président du conseil ont rencontré les parties prenantes de la banque pour discuter de la démarche de la banque relative à la rémunération et d'autres questions connexes; il a reçu des mises à jour concernant la stratégie en matière de consultation des actionnaires, y compris les perspectives des actionnaires sur des sujets abordés à la dernière assemblée annuelle, sur la rémunération de la haute direction et sur les sujets proposés par les actionnaires; il a examiné, recommandé ou approuvé, de concert avec le comité d'évaluation des risques, les changements apportés au régime incitatif annuel en faisant un lien entre les résultats relatifs aux questions ESG et la rémunération. <p>Pour prendre connaissance du rapport du comité du capital humain et de la rémunération, veuillez vous reporter aux pages 63 à 65 et pour plus de détails sur l'inclusion, par la banque, de paramètres ESG dans les critères d'établissement de la rémunération de la haute direction, veuillez vous reporter à la page 73.</p>
Comité d'évaluation des risques	<ul style="list-style-type: none"> il aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités en matière d'examen de l'appétence au risque de la banque, ainsi qu'à repérer et à surveiller les principaux risques financiers et non financiers; il lui incombe de surveiller les risques d'entreprise, y compris les risques ESG de la banque, ce qui inclut le risque lié aux changements climatiques; il examine et approuve les principaux cadres, politiques et limites relatifs à la gestion du risque de la banque pour s'assurer que la direction exerce ses activités dans le respect du cadre d'appétence au risque d'entreprise de la banque; il s'assure que la banque fait la promotion d'une solide culture de gestion du risque et de valeurs reposant sur la gestion du risque dans l'ensemble de la banque et qu'elle maintient une telle culture et de telles valeurs. 	<ul style="list-style-type: none"> il a examiné les rapports sur la gestion du risque d'entreprise de la banque qui abordent notamment les risques non financiers comme les risques liés aux changements climatiques, et les autres risques ESG, les risques liés à la cybersécurité, les risques liés au TI, les risques liés aux données, les risques liés à l'IA et les risques liés aux modèles; il a examiné les mises à jour du programme relatif à la cybersécurité d'entreprise de la banque et la feuille de route pluriannuelle en matière de cybertechnologies; il a examiné le cadre d'appétence au risque d'entreprise de la banque (qui nécessite une analyse des risques ESG) ainsi que le cadre sommaire relatif à la culture de gestion des risques ESG de la banque et les a recommandés au conseil aux fins d'approbation; il a surveillé la promotion et le maintien de la culture de gestion du risque de la banque et des valeurs reposant sur la gestion du risque, y compris l'accent mis par la banque sur le fait de relever et de gérer ses principaux risques et risques émergents, y compris les risques liés à la cybersécurité, à l'incertitude macroéconomique, aux questions ESG, aux tensions géopolitiques, au droit et à la conformité, aux tiers prestataires de services, aux technologies et aux données et aux modèles; il a examiné le cadre sommaire relatif à la culture de gestion du risque et la gestion du risque d'inconduite de la banque; avant le transfert au comité d'audit et de révision des programmes de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes et la violation de sanctions de la banque, il a examiné les rapports trimestriels portant sur notre programme de gestion du risque lié aux crimes financiers (qui comprend les programmes de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes et la violation de sanctions), y compris les mises à jour des programmes, les engagements et les mesures réglementaires, les nouvelles tendances et les initiatives ESG comme la lutte contre l'esclavage moderne, la traite des personnes, l'exploitation des enfants et le trafic de ressources fauniques et les initiatives d'IA, les données clés et les défis technologiques ainsi que les améliorations apportées au financement des cadres relatifs à la lutte contre les activités criminelles; il a examiné, recommandé ou approuvé, de concert avec le comité du capital humain et de la rémunération, les changements apportés au régime incitatif annuel en faisant un lien entre les résultats en matière de questions ESG et la rémunération. <p>Pour prendre connaissance du rapport du comité d'évaluation des risques, veuillez vous reporter aux pages 65 et 66 et pour plus de détails sur la gestion du risque ESG par la banque, veuillez vous reporter à la page 33.</p>

Les documents d'information annuels de la Banque Scotia concernant les questions ESG comportent des mises à jour clés ainsi que des faits saillants des progrès réalisés par la banque à l'égard de ses initiatives relatives aux questions ESG prises dans le cadre de ses activités, ainsi qu'à l'égard de ses clients, de ses employés et de ses actionnaires, et de toutes les collectivités où la banque exerce des activités. Notre mission d'entreprise guide notre approche en matière de gestion des questions ESG et mise sur les secteurs où la Banque Scotia est le plus en mesure de jouer un rôle de premier plan en aidant ses clients à atteindre leurs objectifs, en mobilisant des capitaux pour contribuer à relever d'importants défis sociaux et environnementaux et en inspirant confiance en agissant avec intégrité dans tous les gestes que la banque pose.

Faits saillants relatifs à nos priorités ESG en 2023

Responsabilité environnementale

- mobilisation de 36 milliards de dollars en vue de l'atteinte de notre objectif de financement lié aux enjeux climatiques de 350 milliards de dollars d'ici 2030, à l'égard duquel nous avons cumulé 132 milliards de dollars depuis l'exercice 2019¹;
- établissement d'une nouvelle cible intermédiaire de réduction de l'intensité des émissions visant à réduire l'intensité des émissions financées dans le secteur automobile de 36 % d'ici 2030, selon une trajectoire de 1,5 degré fondée sur des données scientifiques;
- publication d'un cadre financier lié au climat qui indique les produits et les services admissibles pouvant être inclus dans l'objectif de la banque qui consiste à mobiliser 350 milliards de dollars d'ici 2030 en financement lié aux changements climatiques;
- réduction de 34 % des émissions de gaz à effet de serre de type 1 et 2 dans nos propres activités (par rapport au niveau de référence de 2016) en vue d'atteindre notre cible de réduction de 40 % d'ici 2030;
- publication d'un livre blanc qui rend compte des discussions menées avec les clients du secteur agricole et définit dix principes directeurs pour l'élaboration de solutions durables visant à favoriser une croissance rentable dans le secteur agricole canadien;
- amélioration du cadre de gestion des risques ESG de la banque, de la surveillance du risque de crédit des actifs émetteurs de carbone et de l'analyse de scénarios climatiques, ce qui a permis d'améliorer les évaluations du risque climatique de la banque, sa planification pour la carboneutralité et la mise en œuvre de ce virage;
- distribution de 1 million de dollars par l'entremise du fonds Net-Zero Research Fund, et de 3 millions de dollars au total depuis l'exercice 2021, à 31 projets de recherche et initiatives de premier plan.

La banque publiera en 2024 son premier Rapport climatique de 2023, qui présente ses nouveaux objectifs en matière de climat à l'échelle de l'entreprise et qui sont appuyés sur ses engagements volontaires en matière de climat ainsi que sur ses responsabilités en tant que membre de la NZBA.

Responsabilité sociale

- depuis décembre 2018, L'Initiative Femmes de la Banque Scotia^{MD} a mobilisé plus de 25 000 femmes entrepreneures et injecté 8,05 milliards de dollars au Canada dans des entreprises dirigées et détenues par des femmes, se rapprochant ainsi de notre engagement à injecter 10 milliards de dollars d'ici 2025;
- accueil de la première cohorte de personnes autochtones dans le cadre du SOAR, un programme de perfectionnement par rotation d'une durée d'un an conçu pour les étudiants autochtones qui terminent leurs études postsecondaires;
- publication d'un plan d'accessibilité triennal initial appuyé par un comité de direction sur l'accessibilité de l'entreprise pour les employés afin de veiller au respect de l'engagement de la banque à relever, prévenir et éliminer les obstacles pour les personnes handicapées;
- investissement d'un montant de 1,2 million de dollars sur trois ans pour appuyer l'Institut national canadien pour les aveugles, qui vient en aide aux personnes souffrant d'une perte de vision grâce à son programme Ouvrir les portes du travail;
- renouvellement de notre partenariat avec TalentLift Canada et investissement d'un montant de 950 000 \$ sur trois ans afin de faciliter la mise en relation des réfugiés qualifiés avec des employeurs au Canada;
- en 2023, la banque a été incluse dans l'indice sur l'égalité des genres Bloomberg Gender-Equality Index pour une sixième année consécutive;
- la banque a été reconnue pour la troisième année d'affilée pour mixité remarquable de ses cadres supérieurs selon la liste Business Women Lead Here dressée par le Globe and Mail;
- ajout de contenu d'apprentissage axé sur l'alliance inclusive à Scotia Academy afin d'aider les employés à mieux comprendre ce que signifie d'être un allié et les compétences nécessaires pour y parvenir de manière efficace;
- partenariat avec Phyllis Webstad pour aider à distribuer des exemplaires de son dernier livre, Chaque enfant compte, à des écoles autochtones au Canada, dans le cadre d'initiatives annuelles visant à renforcer les relations basées sur la confiance avec les collectivités autochtones où la banque exerce des activités.

En 2023, la banque a investi 42,2 millions de dollars dans ScotiaINSPIRE, ce qui porte à 102 millions de dollars le total investi au cours des trois dernières années dans 200 organisations. Elle est en bonne voie d'atteindre son objectif qui consiste à investir 500 millions de dollars sur 10 ans.

¹ Aux fins de la présente circulaire, le financement lié aux enjeux climatiques comprend tous les produits et services (comme les services de prêts et les services-conseils) ainsi que tous les types d'opérations (comme les prêts liés à la durabilité et les prêts spécialisés), qui soutiennent notamment l'atténuation des risques liés aux changements climatiques, l'adaptation aux changements climatiques, la prévention de la pollution, la gestion durable des ressources naturelles, la conservation de la biodiversité et l'économie circulaire. Veuillez consulter le cadre financier lié au climat de la banque pour obtenir de plus amples renseignements sur les produits et services de financement lié aux enjeux climatiques, ainsi que sur les opérations admissibles.

Responsabilité de gouvernance

- s'est classée au premier rang parmi les banques de l'Amérique du Nord dans le cadre de l'évaluation annuelle S&P Global Corporate Sustainability Assessment et a été incluse dans l'indice de durabilité Dow Jones pour l'Amérique du Nord (Dow Jones Sustainability North America Index) pour la sixième année consécutive (au 8 décembre 2023);
- a reçu de MSCI, pour une troisième année d'affilée, une cote ESG de AAA, soit la cote la plus élevée possible, et détenue par seulement 5 % des banques comparables dans le monde, et a été reconnue comme un chef de file en matière de gouvernance (au 31 décembre 2023);
- a établi un lien entre les indicateurs ESG et la rémunération, en intégrant les progrès réalisés à l'égard de notre stratégie actuelle en matière de climat dans la rémunération au rendement pour l'ensemble de la banque et a instauré des incitatifs à la performance en matière de climat dans la rémunération variable des hauts dirigeants;
- a porté la mobilisation des employés à 87 %, ce qui est de loin supérieur aux moyennes pour le secteur des services financiers;
- a annoncé des normes de soins inclusives à l'échelle mondiale dans le cadre de son programme d'avantages sociaux, lesquelles visent dans un premier temps à combler les lacunes en matière de soins de santé touchant les membres de la communauté LGBTQ+ et les femmes;
- s'est vu décerner cinq premiers prix dans le cadre de la remise des prix The Brandon Hall Group Excellence Awards, notamment pour son programme de formation obligatoire mondial annuel, son programme de développement des partenaires d'affaires en ressources humaines et son programme A11yBoost;
- est devenue la première banque canadienne à offrir des simulations de fraude interactives pour aider les clients à repérer la cybercriminalité au moyen de notre portail sur la cybersécurité et la fraude.

Plusieurs membres du conseil considèrent que les questions environnementales, sociales et de gouvernance constituent l'un des principaux domaines d'expérience dont ils peuvent faire bénéficier le conseil en raison de l'expérience qu'ils ont acquise dans les questions liées à la durabilité, aux enjeux liés aux changements climatiques et aux autres questions ESG, ainsi qu'aux principes et aux pratiques appliqués au sein d'organisations complexes, et de leur engagement de longue date auprès des collectivités, tant auprès des organismes de bienfaisance que des comités consultatifs dans le cadre de l'établissement de normes relatives à la présentation d'information sur les changements climatiques. Vous trouverez de plus amples informations au sujet de nos priorités et de notre performance ESG à banquescotia.com/entreprisedurable.

Composition, formation et évaluation du conseil

Le comité de gouvernance examine régulièrement la composition du conseil de sorte qu'il soit équilibré sur le plan des compétences, de l'expérience, des points de vue et de la durée d'occupation du poste d'administrateur afin d'être en mesure de surveiller de façon efficace des questions décrites dans la présente circulaire. Cette année, nous avons deux nouveaux candidats qui proposent pour la première fois leur candidature à l'élection des administrateurs, élargissant ainsi les champs de compétences du conseil et préparant la relève pour ce dernier.

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

Le comité de direction sur la transition climatique se verra confier le mandat du comité sur les questions ESG relativement aux questions climatiques au cours de l'exercice 2024, et deviendra responsable de la conformité à la réglementation sur les enjeux liés au climat ainsi que de conception et de la mise en œuvre du plan de transition climatique de la banque.

QUALITÉS DES ADMINISTRATEURS

Indépendance

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

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

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

Diversité

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

Le comité de gouvernance examine régulièrement la relève du conseil en vue d'avoir un conseil et des comités qui possèdent les compétences, les qualifications et les perspectives appropriées et qui respectent la durée d'occupation des postes. Il cherche à recruter les candidats les plus compétents et nous estimons que les meilleurs conseils sont ceux qui sont diversifiés sur les plans de l'expérience, de l'expertise, des points de vue, du genre, de l'identité ou de l'expression de genre, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'origine ethnique, de la représentation géographique et des caractéristiques personnelles, ainsi que de l'appartenance à des groupes souffrant d'iniquité, qui comprennent les femmes, les personnes de couleur, les Autochtones et les personnes handicapées, comme il est indiqué dans notre politique en matière de diversité au sein du conseil. Notre conseil reconnaît l'importance d'avoir parmi ses membres une représentation diversifiée qui reflète nos clients, actionnaires et employés ainsi que les collectivités dans lesquelles nous exerçons des activités et de s'efforcer continuellement d'améliorer cette représentation. Le comité de gouvernance s'assure que des candidats issus de la diversité, y compris des candidats issus des groupes souffrant d'iniquité, sont inclus dans le bassin de candidats pour pourvoir chaque poste sur le conseil, et des conseillers externes indépendants sont régulièrement embauchés afin de l'aider à trouver des candidats qui possèdent les compétences requises et les caractéristiques en matière de diversité, comme le décrit notre politique en matière de diversité au sein du conseil.

Dans le cadre de son engagement envers la diversité du conseil, la banque a signé l'Accord Catalyst et s'est jointe au Club 30 % Canada. De plus, elle commandite Women in Capital Markets et d'autres organisations afin d'accroître la représentation des femmes dans le secteur des technologies. Notre conseil compte sur une représentation féminine d'au moins 20 % depuis 2004, soit avant l'adoption, en 2013, d'une politique officielle sur la diversité du conseil qui définit nos objectifs en matière de diversité des genres, mais également la notion de diversité de façon plus générale eu égard à un certain nombre de caractéristiques. En 2016, la politique sur la diversité du conseil a été mise à jour pour y intégrer un objectif de représentation féminine de 30 % et, en 2020, afin d'y ajouter des critères supplémentaires en matière de diversité, à savoir l'orientation sexuelle et les membres de groupes souffrant d'iniquité. Plus récemment, en 2021, nous avons mis à jour la politique sur la diversité du conseil afin d'atteindre éventuellement la parité des genres et de maintenir notre objectif de représentativité d'au moins 30 % de femmes à notre conseil. Cette année, 36 % de nos candidats aux postes d'administrateur sont des femmes. Chaque année depuis 2012, plus de 25 % des candidats sont des femmes et nous avons toujours atteint les objectifs ambitieux énoncés dans notre politique sur la diversité au sein du conseil.

Treize de nos 14 (93 %) administrateurs sont indépendants.

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

Cinq des 14 candidats aux postes d'administrateur (36 %) sont des femmes.

Sept des 14 administrateurs (50 %) s'identifient en tant que femmes, personnes de couleur, Autochtones ou personnes handicapées.

Notre politique écrite sur la diversité au sein du conseil indique que nous souhaitons atteindre la parité des genres et maintenir notre objectif d'au moins 30 % de représentation féminine à notre conseil. Cette politique figure dans nos politiques de gouvernance, qui sont affichées sur notre site Web.

	Nombre de femmes	%	Objectif	Progrès réalisés dans l'atteinte de cet objectif
Candidats aux postes d'administrateur en 2024	5	36 %	30 %	Objectif atteint

Notre conseil demeure résolu à augmenter la représentation d'autres groupes souffrant d'iniquité au sein du conseil, outre celle des femmes. Cependant, il ne s'agit pas d'une nouvelle priorité de notre conseil. Au cours des 10 dernières années, les personnes de couleur ont représenté au moins 8 % et au plus 21 % de nos candidats à l'élection des administrateurs chaque année. Chaque année, nos administrateurs acceptent volontairement de répondre aux questions sur la diversité pour fournir des données d'auto-identification au comité de gouvernance. Cette année, nous avons deux candidats au poste d'administrateur qui s'identifient comme des personnes de couleur contre aucun candidat qui s'identifie comme un Autochtone ou une personne handicapée. Nous n'avons pas encore d'objectifs mesurables relativement à ces trois groupes souffrant d'iniquité étant donné la petite taille du conseil et la nécessité de respecter les exigences réglementaires, y compris les exigences concernant le lieu de résidence applicables aux administrateurs d'institutions financières canadiennes et la représentation appropriée des compétences liées au secteur financier et à la gestion du risque au sein du conseil et de ses comités.

Le comité de gouvernance examine de façon continue l'efficacité de la politique sur la diversité au sein du conseil, y compris ses progrès dans l'atteinte de ses objectifs ambitieux, dans le cadre de son évaluation continue de la composition du conseil et des candidats aux postes d'administrateur potentiels et, de façon plus officielle, une fois par année, dans le cadre de son examen de nos politiques de gouvernance. Il est également tenu compte de l'efficacité de cette politique lors de notre processus d'évaluation annuel du conseil.

Nous avons de plus appliqué les pratiques de notre conseil partout où nous sommes présents de manière à avoir une incidence significative dans d'autres marchés et à constituer un bassin de talents au sein de notre propre organisation et de nos filiales ainsi que des collectivités dans lesquelles nous exerçons des activités. Nous avons entre autres étendu le prisme de la diversité aux conseils de nos filiales, comme il est décrit plus en détail dans la section portant sur la gouvernance des filiales de la circulaire. Du côté de nos filiales canadiennes, la représentation des femmes atteint 67 % au sein du conseil d'administration de la Banque Tangerine, où une femme occupe par ailleurs le poste de présidente et chef de la direction depuis 2018, tandis que la représentation féminine sur le conseil de Scotia Capitaux s'établit à 43 %. Nous avons une grande diversité des genres au sein des conseils de bon nombre de nos autres grandes filiales, et plusieurs de ces conseils atteignent ou dépassent la parité des genres, y compris en Jamaïque, à Trinité-et-Tobago, aux Bahamas, en Barbade et en République dominicaine. La représentation des femmes atteint 40 % au sein du conseil d'administration de notre filiale aux États-Unis. Cette approche peut avoir une incidence importante, montrer l'exemple et hausser la barre dans les territoires où la diversité au sein des conseils n'est pas une exigence ou est moins importante.

Intégrité absolue et engagement élevé

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

Trois des quatre comités du conseil sont présidés par des administrateurs qui s'identifient comme une femme ou une personne de couleur.

Les administrateurs doivent :

- maintenir des normes élevées en matière d'intégrité;
 - agir avec honnêteté et de bonne foi, avec la diligence et le soin dont ferait preuve une personne raisonnablement prudente;
 - se conformer à notre Code d'éthique, la politique de signalement et la politique relative aux conflits d'intérêts des administrateurs ainsi que les autres politiques supplémentaires;
 - faire preuve de jugement;
 - éviter les conflits d'intérêts et agir dans l'intérêt de la banque;
- s'acquitter de leurs responsabilités envers le conseil et les comités;
 - examiner tous les documents relatifs aux assemblées afin de se préparer avec diligence à chaque réunion du conseil et de ses comités;
 - participer activement aux réunions et demander des explications à la direction afin de bien comprendre les enjeux et de formuler des recommandations éclairées, au besoin;
 - protéger notre information et préserver le caractère confidentiel de toutes les discussions;
- être actifs et engagés;
 - parfaire constamment leurs connaissances au sujet de notre entreprise et des développements nationaux et internationaux pertinents afin de pouvoir contribuer de façon significative;
 - 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 d'appétence au risque;
 - comprendre notre cadre de réglementation;
 - participer à la formation continue offerte aux administrateurs;
 - assister à au moins 75 % de l'ensemble des réunions du conseil et de ses comités.

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

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

Équilibre dans les autres activités professionnelles

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

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

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

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

Tous nos administrateurs se conforment à cette ligne directrice, à l'exception de Sandra Stuart, qui occupe le poste d'administratrice auprès de cinq sociétés ouvertes, dont deux sont des entités du même groupe. Après avoir examiné l'information sur les sociétés dont M^{me} Stuart est administratrice, leur profil et le calendrier des réunions du conseil de chacune, le comité de la gouvernance a conclu que M^{me} Stuart est en bonne posture pour répondre aux exigences de ses fonctions en tant qu'administratrice de la banque.

Administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils

Nous restreignons également le nombre de conseils auxquels nos administrateurs peuvent siéger ensemble. Au plus, deux administrateurs peuvent siéger ensemble au conseil d'une même

société ouverte sans le consentement du comité de gouvernance. Il n'y a pas de candidats aux postes d'administrateur qui siègent ensemble à d'autres conseils.

Changement de fonctions principales

Un administrateur doit offrir de remettre sa démission lorsque ses fonctions principales changent. Cela permet au conseil d'évaluer l'incidence d'un tel changement sur la composition du conseil. Le président et chef de la direction est également réputé avoir démissionné lorsqu'il cesse d'exercer ses fonctions de dirigeant, sauf si le conseil lui demande de continuer à siéger pendant une période fixe. En date du 31 janvier 2023, M. Porter s'est retiré de ses fonctions de chef de la direction et a quitté le conseil d'administration de la banque.

Équilibre dans la durée d'occupation des postes

Durée d'occupation des postes et limites applicables au nombre total de mandats

Les limites applicables au nombre total de mandats favorisent le renouvellement du conseil de sorte qu'il atteigne un équilibre entre l'expérience et les connaissances institutionnelles et de nouvelles perspectives.

Les limites applicables au nombre total de mandats déterminent la période maximale pendant laquelle les administrateurs peuvent présenter leur candidature afin d'être réélus et ne garantissent pas le maintien en poste. Le conseil estime que les limites applicables au nombre total de mandats, l'évaluation de l'indépendance des administrateurs et le processus annuel d'évaluation du conseil l'aident globalement à s'assurer que la candidature d'administrateurs efficaces et indépendants est proposée aux fins d'élection par les actionnaires chaque année, et il s'agit là d'éléments essentiels au processus de planification de la relève au sein du conseil.

Nous examinons les limites applicables au nombre total de mandats d'administrateur chaque année afin qu'elles reflètent les pratiques exemplaires. Nous avons ajouté des limites applicables au nombre total de mandats de président de comité en 2012 et avons adopté une limite fixe applicable au nombre total de mandats de 12 ans en 2015. Nos limites applicables au nombre total de mandats sont établies comme suit :

- les administrateurs nommés ou élus pour la première fois avant 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 pour la première fois après le 1^{er} juillet 2015 peuvent siéger au conseil pendant une période de 12 ans;
- un administrateur peut siéger en tant que président de comité pendant trois ans et pour une période supplémentaire de deux ans, avec l'approbation du conseil;
- sans égard aux limites applicables au nombre total de mandats d'administrateur établies ci-dessus, un administrateur peut siéger à titre de président du conseil pour une durée maximale de cinq ans.

Âge limite	Limite applicable au nombre total de mandats	Autres mécanismes de renouvellement du conseil
70 ans pour tous les administrateurs nommés ou élus pour la première fois avant le 1 ^{er} juillet 2015, sous réserve du respect de certaines conditions	12 ans pour les tous les administrateurs nommés ou élus pour la première fois après le 1 ^{er} juillet 2015	<ul style="list-style-type: none"> • les présidents de comité siègent pendant trois ans et ont l'option de prolonger leur mandat de deux ans • le comité de gouvernance revoit chaque année la taille et la composition du conseil • tous les administrateurs sont élus chaque année par les actionnaires • le conseil est soumis à un processus d'évaluation annuel

La date à laquelle les administrateurs ne peuvent plus présenter leur candidature afin d'être réélus en fonction de nos limites applicables au nombre total de mandats est indiquée dans les profils des administrateurs présentés aux pages 15 et suivantes.

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

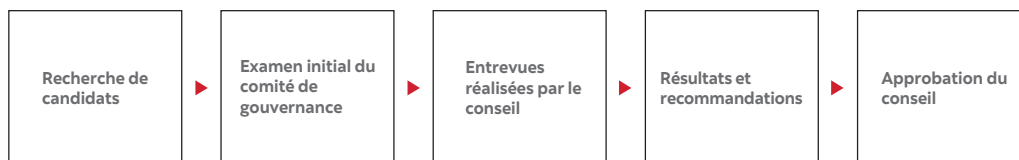
Les actionnaires votent pour les administrateurs individuellement et non pour un groupe d'administrateurs.

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

Nous avons modifié la composition du conseil de façon importante, avec la nomination de six nouveaux administrateurs entre 2020 et 2023. Ces changements témoignent de nos solides pratiques de gouvernance et de notre engagement envers le renouvellement.

MISE EN CANDIDATURE DES ADMINISTRATEURS

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



Établissement des critères de sélection et candidats potentiels

- processus effectué aux fins de planification de la relève pour les postes au conseil et à ses comités;
- critères principalement établis en fonction :
 - des compétences, de l'expérience et des qualités clés requises pour pouvoir siéger au conseil;
 - des critères de diversité, dont le genre, l'identité ou l'expression de genre, l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique et géographique ainsi que l'appartenance à des groupes désignés, ce qui comprend les femmes, les personnes de couleur, les Autochtones et les personnes handicapées, puisque les candidats issus de la diversité sont ajoutés dans le bassin de candidats pour chaque poste d'administrateur au conseil;
 - de nos politiques en matière de gouvernance;
- les candidats peuvent provenir d'une variété de sources, dont la liste permanente de candidats ou une agence de recrutement indépendante qui recevra la directive de trouver des candidats qui satisfont aux exigences de notre grille de compétences, aux critères relatifs à la diversité et à nos politiques en matière de gouvernance.

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

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

Entrevues réalisées par le conseil

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

Résultats et recommandations

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

Approbation du conseil

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

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

Dans le cadre de chaque recherche de candidats pour un poste d'administrateur, le comité de gouvernance examine des candidatures de personnes issues de groupes souffrant d'iniquité, dont les femmes, les personnes de couleur, les Autochtones et les personnes handicapées.

Cette année, le conseil et le comité de gouvernance ont effectué une recherche ciblée de candidats aux postes d'administrateur en mettant l'accent sur l'expérience dans les services financiers, l'expérience de haute direction et l'expérience dans les secteurs de la vente au détail et liés au service à la clientèle, ainsi que la mission de veiller à la représentation des groupes souffrant d'iniquité. Cette recherche ciblée permet de s'assurer que des candidats issus de la diversité sont inclus dans le bassin de candidats dont la candidature est étudiée, en tenant compte des compétences et des critères de diversité recherchés au sein du conseil selon les commentaires formulés par les administrateurs et les parties prenantes.

COMMENTAIRES DES ACTIONNAIRES

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

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

POLITIQUE EN MATIÈRE DE VOTE MAJORITAIRE

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

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

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

ORIENTATION ET FORMATION

Notre approche en matière d'orientation et de formation continue des administrateurs fait état de notre engagement à donner aux administrateurs tous les outils nécessaires pour s'acquitter de leur rôle de surveillance dans un marché mondial dynamique. Nous nous attendons à ce que tous les administrateurs participent à nos programmes de formation et suggèrent des sujets de séminaires, de séances d'information ou d'autres rapports. Notre ligne directrice concernant le programme d'orientation et de formation continue des administrateurs traite notamment des moyens existants pour offrir des formations aux nouveaux administrateurs et l'offre de formations pertinentes et à jour pour le conseil.

Communication et accès à l'information continus

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

Tous les administrateurs sont membres de l'IAS au Canada et de la National Association of Corporate Directors aux États-Unis et ont accès aux événements qui les concernent et auxquels ils peuvent assister dans le cadre de leur formation continue. Nous pouvons rembourser aux

administrateurs les frais relatifs aux formations approuvées, conformément à notre politique de remboursement des dépenses. Ces organisations soutiennent les administrateurs dans leur formation et font la promotion de pratiques exemplaires en matière de gouvernance.

Orientation

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

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

De plus, les nouveaux administrateurs :

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

M. Medline et M^{me} Stuart, qui se sont joints au conseil en 2023, suivent actuellement le programme d'orientation approfondi du conseil et le termineront en 2024. Le comité de gouvernance évalue continuellement l'état d'avancement du programme d'orientation de chaque nouvel administrateur pour s'assurer qu'il est approprié et que les administrateurs satisfont aux attentes.

Formation continue

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

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

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

À chaque réunion, les administrateurs se concentrent sur des éléments clés qui touchent la banque et la direction. Cependant, dans le cadre de notre programme de formation, les administrateurs ont la possibilité d'étudier plus en profondeur des aspects importants, complexes ou spécialisés de nos activités. De plus, nous tenons des réunions du conseil à l'extérieur des bureaux de la banque pour que les administrateurs se familiarisent avec nos activités régionales et internationales et qu'ils puissent rencontrer les hauts dirigeants locaux, les parties prenantes et les membres des conseils des filiales. Cette année, le conseil s'est réuni à une occasion hors du lieu habituel de ses réunions, soit au siège social de la banque au Mexique. Les administrateurs rencontrent des experts internes et externes spécialisés dans divers domaines afin d'acquérir une meilleure connaissance des marchés sur lesquels nous exerçons des activités. Des séances de formation portant sur des questions importantes liées à la réglementation qui peuvent inclure les formations en personne et par vidéoconférence, l'attestation annuelle des politiques et les modules de formation en ligne sont également organisés pour les administrateurs. Entre les réunions, nous fournissons régulièrement aux administrateurs de l'information et des rapports. Le comité de gouvernance revoit continuellement les sujets et la formule de présentation de nos formations en fonction de l'actualité.

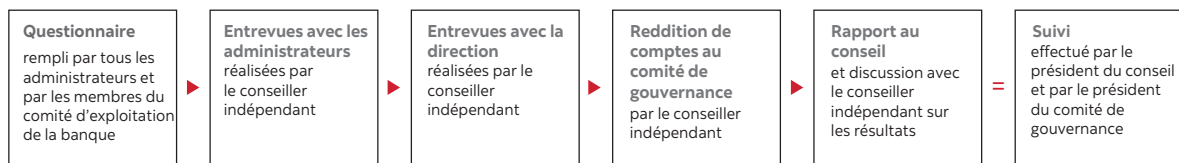
Formation donnée aux administrateurs durant l'exercice 2023

Date	Formation	Groupe de personnes ayant reçu la formation ou la documentation ¹
À intervalles réguliers	Formations sur les secteurs d'activité, la stratégie, les finances et la trésorerie	conseil
	Mises à jour sur les questions ESG	conseil/CG
À intervalles réguliers	Mises à jour sur la gouvernance et les pratiques relatives au conseil	CG
	Rapports sur les principaux paramètres d'évaluation du risque et les problèmes émergents	CCHR
	Mises à jour de la direction sur les changements réglementaires relatifs aux ressources humaines à l'échelle mondiale	
	Formations sur la gestion du risque	CÉR
Chaque trimestre	Rapport sur la concurrence	conseil
	Rapports sur notre programme de conformité globale	conseil/CAR
Chaque trimestre	Rapports sur la gestion du risque d'entreprise	conseil/CÉR
	Programme de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes et la violation de sanctions	CAR/CÉR
Premier trimestre	Mise à jour sur la situation politique au Pérou	conseil
	Technologie stratégique de bout en bout	
	Mise à jour sur les relations avec les investisseurs	
	Questions ESG : faits récents en matière de carboneutralité et exigences en matière d'information financière relative aux changements climatiques	
	Réserve pour stabilité intérieure	
	Situation financière des clients et des consommateurs dans un environnement inflationniste	CÉR
Premier trimestre	Gestion des clients et des biens en garantie	
Deuxième trimestre	Rétrécissement des marges nettes sur intérêts et structure du bilan	conseil
	Mise à jour sur la situation en Colombie	
	Mises à jour sur l'IA	
	Formation en matière de cybersécurité	
	Perspectives d'investisseurs sur FTX	
	Stratégie canadienne en matière de services bancaires aux entreprises	
	Actifs pondérés selon le risque : incidences commerciales	
	Mise à jour sur Silicon Valley Bank et d'autres sujets concernant les marchés	
	Formation sur la lutte contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes et la violation de sanctions	
	Discussion de groupe sur la situation au Mexique avec les analystes politiques externes	
	Présentation d'analystes en valeurs mobilières sur les perspectives du secteur financier	
	Formation sur les lois américaines sur les marchandises	
	Présentation sur le rapport 2022 sur les enjeux ESG	conseil/CG
	Rapport annuel sur la gouvernance des filiales	
	Programme d'engagement envers les parties prenantes et mise à jour stratégique	CCHR
Deuxième trimestre	Exigences en matière d'actionnariat : politiques efficaces de la CCSGE en matière d'actionnariat	
	Ligne directrice Risques liés à la culture et au comportement du BSIF	
	Risques propres à un pays : Mexique	CÉR
	Mise à jour sur la souscription de prêts hypothécaires résidentiels	
Troisième trimestre	Mise à jour sur les relations avec les investisseurs	conseil
	Tarification des transferts de fonds	
	Questions ESG : communication d'information climatique par les banques canadiennes	
	Plan Vérité et réconciliation de la banque	CG
Troisième trimestre	Risque en matière de cybersécurité et de TI	CÉR
Quatrième trimestre	Mise à jour sur la tarification des transferts de fonds	conseil
	Pleins feux sur le client des services bancaires de détail au Canada	
	Questions ESG : cadre réglementaire et de présentation de l'information en matière de questions ESG et mise à jour sur le plan de carboneutralité	
	Survöl de la situation au Mexique et mise à jour sur le contexte politique	
	Tendances en matière de rémunération et faits nouveaux en matière de réglementation	CCHR

¹ CAR désigne le comité d'audit et de révision, CG désigne le comité de gouvernance, CCHR désigne le comité du capital humain et de la rémunération et CÉR désigne le comité d'évaluation des risques.

ÉVALUATION DU CONSEIL

Le comité de gouvernance est responsable de l'évaluation annuelle de notre conseil. En 2023, le comité a de nouveau retenu les services d'un conseiller externe indépendant pour faciliter le processus d'évaluation, qui s'est révélé une évaluation approfondie comprenant une démarche rigoureuse en trois phases qui visait à évaluer l'efficacité de chaque administrateur, des comités et du conseil à l'aide de questionnaires, d'entrevues et d'un rapport sommaire. L'évaluation a mené à la remise d'un rapport officiel que devait examiner le conseil et qui a abouti à l'élaboration d'un plan d'action, de sorte que le conseil puisse être certain de pouvoir se concentrer sur des éléments essentiels lors de l'examen de sa propre performance et de celle des administrateurs. Le processus de cette année a permis de conclure que le conseil et ses comités avaient eu une bonne performance. Chaque année, on fait porter le processus d'évaluation sur les priorités pour l'avenir, y compris la façon dont le conseil devrait s'acquitter de ses responsabilités de surveillance compte tenu de l'évolution des attentes des autorités de réglementation et d'autres parties prenantes. Ce processus est conçu de façon à permettre au conseil de maintenir une approche proactive afin de se surpasser et d'améliorer continuellement sa propre efficacité. Il consiste également à recueillir les commentaires de la direction afin de pouvoir procéder à une évaluation à 360 degrés de la performance du conseil et déterminer si les administrateurs et la direction partagent le même avis au sujet de la façon dont le conseil s'acquitte de ses responsabilités et d'autres questions ayant trait à son efficacité.



Questionnaire

- élaboré par le conseiller externe indépendant;
- 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 sur la façon dont le conseil traite les questions stratégiques et le risque;
- sollicite des commentaires sur diverses relations, y compris entre les membres du conseil et la direction;
- centralisé entre les mains du conseiller externe indépendant afin d'en préserver la confidentialité;
- sert à générer un rapport qui constitue la base des entrevues personnelles avec les administrateurs.

Entrevues

entrevues des administrateurs

- réalisées individuellement en vue d'inciter les administrateurs à formuler franchement leurs commentaires au sujet de l'efficacité du conseil, de la performance du comité, de la performance individuelle, de la performance du président du conseil, de la performance du président du comité de gouvernance et d'autres questions importantes relatives à l'efficacité du conseil ou à ses activités, ou d'éléments soulevés dans les résultats du questionnaire confidentiel;
- portent sur le point de vue des administrateurs au sujet de la relève pour des postes clés au sein du conseil, notamment les successeurs potentiels du président du conseil et des présidents de comités maintenant et pour l'avenir;
- permettent de formuler des commentaires officiels sur les interactions de la direction avec le conseil;
- suscitent des discussions au sujet du programme de formation continue et d'orientation du conseil et des suggestions pour l'améliorer;
- permettent de formuler des commentaires officiels sur la performance du président du conseil et de formuler des commentaires constructifs pour le président du conseil;
- facilitent le processus de sorte que les administrateurs puissent formuler des commentaires sur l'apport de leurs collègues au conseil et à ses comités ainsi que leurs préoccupations;
- offre l'occasion aux administrateurs d'exprimer leur point de vue sur la façon dont diverses questions ont été traitées par le conseil au cours de l'année.

entrevues avec la direction

- des entrevues ont été réalisées avec les membres du comité d'exploitation de la banque afin de recueillir leur point de vue sur des questions liées au conseil et de transmettre aux administrateurs les commentaires de la direction lors de leurs délibérations sur l'efficacité du conseil et des éléments futurs.

Rapports

au comité de gouvernance

- présentés par le conseiller externe indépendant aux fins de discussions et de commentaires;
- le président du comité et le président du conseil ont examiné les résultats et formulé des propositions de recommandations et des éléments de réflexion pour la prochaine année à l'intention du conseil.

au conseil

- le rapport final est présenté au conseil et au président, et le président du comité de gouvernance présente des recommandations et des points à étudier en fonction des résultats.

Suivi

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

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

Rapports des comités

Les listes des membres fournies ci-après sont à jour au 31 octobre 2023.

COMITÉ D'AUDIT ET DE RÉVISION

Benita Warmbold (présidente, experte financière)¹⁾

Scott Bonham
Dave Dowrich (expert financier)
Michael Medline
Lynn Patterson
Michael Penner
Aaron Regent (expert financier)
Sandra Stuart

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

Réunions : 5

À chaque réunion, le comité :

- a invité le président du comité d'évaluation des risques, qui a assisté à chaque réunion du comité;
- a rencontré séparément le chef des affaires financières, sauf dans le cadre d'une réunion où le comité jugeait que ce n'était pas nécessaire;
- a rencontré séparément le chef de la conformité;
- a rencontré séparément l'auditeur en chef;
- a rencontré séparément l'auditeur externe;
- s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction.

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

¹⁾ Le 1^{er} décembre 2022, M^{me} Warmbold est devenue présidente du comité d'audit et de révision, après l'atteinte par M^{me} Power de la limite applicable au nombre total de mandats de présidente de comité.

Le comité d'audit et de révision est principalement chargé de surveiller l'intégrité de notre information financière, la conformité (y compris en matière de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes et la violation de sanctions), les normes en matière d'éthique, les comportements et la gestion du risque d'inconduite, la protection des consommateurs et les fonctions de contrôle interne et il a une relation directe avec l'auditeur externe.

Responsabilités clés et faits saillants pour l'exercice 2023 :

Information financière

- dans le cadre de l'examen habituel de la performance et du plan d'investissement de la banque, le comité a surveillé l'incidence :
 - des pressions inflationnistes et du contexte de hausse des taux d'intérêt
 - des événements géopolitiques et des faillites de banques régionales aux É.-U.
 - des acquisitions et cessions
 - des dotations à la provision pour pertes sur créances et du compte de correction de valeur pour pertes sur créances
 - de la gestion du capital et des charges, y compris l'incidence des nouvelles réformes de Bâle III
 - l'incidence des questions ESG, y compris l'information sur la durabilité et les changements climatiques
- le comité a examiné les rapports trimestriels et annuels de la banque et s'est assuré qu'ils présentaient une image fidèle de la situation financière dans le cadre de notre procédure d'examen de l'information rigoureuse;
- le comité a apporté du soutien à la banque relativement à la présentation d'information sur les questions ESG, y compris l'information sur les changements climatiques, qui doit être incluse dans la présentation de l'information financière et conformément aux nouvelles exigences réglementaires en matière de durabilité et de risques climatiques qui entreront prochainement en vigueur (par exemple, la ligne directrice B-15 « Gestion des risques climatiques » du BSIF).

Surveillance de la conformité

- le comité a exigé des dirigeants une reddition de comptes pour les questions d'audit et de réglementation liées à leurs secteurs d'activité;
- le comité a examiné les rapports trimestriels au sujet de nos programmes de conformité globale et le rapport annuel du chef de la conformité du courtier en swaps sur titres pour la Commodity Futures Trading Commission et la SEC des États-Unis;
- le comité a examiné les rapports publiés par les autorités de réglementation partout où la banque exerce des activités;
- le comité a examiné les incidences de l'évolution de la réglementation et des attentes en matière réglementaire sur les activités de la banque et a suivi les lignes directrices des organismes de réglementation et des gouvernements pour composer avec les menaces sur le plan de la cybersécurité, la gestion du risque relatif aux données, les problèmes de liquidité et de crédit, les pressions inflationnistes, les taux d'intérêt en hausse, ainsi que les incidences du cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers et la réglementation connexe;
- le comité a examiné les rapports sur les questions juridiques et discuté des poursuites judiciaires importantes avec le directeur, Affaires juridiques et le directeur adjoint, Affaires juridiques, y compris les risques juridiques émergents;
- le comité a supervisé un examen indépendant des Affaires financières mondiales de la banque.

Examen de la culture et des comportements

- le comité a surveillé les programmes de la banque en matière de culture de gestion du risque et d'éthique et a approuvé le cadre sommaire relatif à la culture de gestion du risque et à la gestion du risque d'inconduite de la banque;
- le comité a établi des normes de conduite et de comportement éthique pertinentes et concrètes, en examinant la déclaration d'employé annuelle du président et chef de la direction concernant la conformité des administrateurs et des dirigeants avec le code d'éthique;
- le comité a continué de faire évoluer sa surveillance des examens relatifs aux comportements et de la gestion du risque relativement à la conduite et à la culture de gestion du risque en examinant régulièrement des rapports sur les clients, les employés et la conduite sur le marché;
- le comité a examiné des rapports sur les opérations avec apparentés et la conformité de la banque avec les dispositions sur les opérations avec apparentés de la Loi sur les banques et de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*;
- le comité a examiné le rapport des administrateurs à l'intention du BSIF concernant les activités d'examen des comportements menées au cours du dernier exercice et l'a recommandé au conseil aux fins d'approbation;
- le comité a surveillé le transfert du programme de dénonciation, qui est passé du service Audit au groupe Conformité globale et a examiné des rapports trimestriels sur ce programme dans le cadre du processus d'information relative au programme de conformité globale.

Protection des consommateurs

- le comité a examiné des rapports et reçu des mises à jour sur le programme de protection des consommateurs de produits et services financiers de la banque afin d'assurer la conformité de la banque au cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers;
- le comité a examiné les procédures de protection des consommateurs visant à assurer la conformité aux dispositions à cet égard dans le cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers, ainsi que le rapport des administrateurs à l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) sur les activités de protection des consommateurs traitées depuis l'entrée en vigueur du cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers, et les a recommandés au conseil aux fins d'approbation;
- le comité a examiné les rapports semestriels sur les causes profondes ainsi que le rapport annuel rédigés par le bureau d'appel des plaintes des clients;
- le comité a tenu une rencontre avec l'ACFC pour discuter de leur cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers et du degré de préparation de l'écosystème canadien pour son adoption.

Contrôles internes

- le comité a examiné et surveillé notre cadre relatif aux contrôles internes, y compris l'approbation de notre politique en matière de contrôles internes;
- le comité a reçu des rapports réguliers du service de l'audit interne, au sujet de la conception et de l'efficacité de l'exploitation de nos contrôles internes;
- le comité a reçu l'évaluation des contrôles internes sur l'information financière pour 2024 mis en œuvre conformément à la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*;
- le comité a communiqué directement avec l'audit interne.

Auditeur externe

- le comité a examiné le plan d'audit concernant sa portée et ses principaux éléments et a surveillé l'audit, y compris l'avis de l'auditeur sur l'efficacité de nos contrôles internes sur l'information financière;
- le comité a examiné la rémunération de l'auditeur, y compris la tranche relative aux services d'audit en proportion de la partie relative aux services non liés à l'audit pour chaque trimestre;
- le comité a examiné les services approuvés au préalable devant être fournis par l'auditeur externe;
- le comité a évalué la compétence de l'auditeur, sa performance et son indépendance, conformément aux recommandations de CPA Canada, du CCRC et de l'IAS, et a conclu qu'un examen approfondi du cabinet d'audit ainsi que la rotation obligatoire entre les associés principaux et les autres associés clés responsables de la mission pour assurer l'indépendance de l'auditeur représentent la meilleure solution de rechange à une rotation obligatoire des cabinets d'audit ou à un nouvel appel d'offres afin de contrer les menaces liées à la familiarité institutionnelle et d'améliorer la qualité de l'audit. Étant donné la portée et l'emplacement des services requis, la qualité du service reçu par la banque, le caractère raisonnable des honoraires d'audit par rapport aux banques comparables et l'ancienneté, la crédibilité et l'objectivité de l'auditeur, le comité a recommandé au conseil que le processus d'audit ne fasse pas l'objet d'un appel d'offres pour l'instant et que la reconduction du mandat de l'auditeur soit recommandée;
- le comité a examiné des rapports préparés par le PCAOB et le CCRC.

Surveillance des fonctions financières, de conformité (lutte contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes et la violation de sanctions) et d'audit interne

- le comité a surveillé le transfert de la responsabilité du programme de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes et la violation de sanctions du groupe Gestion du risque global du groupe Conformité globale, lequel transfert découle de la fusion du programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes et du programme de conformité aux sanctions et a supervisé le transfert de la responsabilité de surveillance concernant ces programmes du comité d'évaluation des risques au comité d'audit et de révision;
- après le transfert des programmes de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes et la violation de sanctions, le comité a examiné les rapports trimestriels sur nos programmes de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes et la violation de sanctions, y compris les mises à jour sur les programmes, les engagements et les mesures réglementaires, les nouvelles tendances, les initiatives ESG comme la lutte contre l'esclavage moderne, la traite des personnes, l'exploitation des enfants et le trafic de ressources fauniques et les initiatives liées à l'IA, les défis liés aux données clés et aux technologies ainsi que les améliorations apportées au financement des cadres relatifs à la lutte contre les activités criminelles;
- le comité a surveillé la nomination d'un nouvel auditeur en chef;
- le comité a examiné et analysé les rapports d'audit interne trimestriels, a examiné la stratégie en matière d'audit et a approuvé le plan d'audit annuel et en a examiné les principaux éléments;
- le comité a approuvé les mandats du chef des affaires financières, du chef de la conformité et de l'auditeur en chef, a approuvé la description de postes du chef du groupe de lutte contre le blanchiment d'argent et a évalué le rapport sur l'efficacité et la performance de chaque dirigeant;
- le comité a surveillé l'indépendance des services des finances, de la conformité (y compris la lutte contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes et la violation de sanctions) et d'audit interne, a évalué l'efficacité de ces services et a examiné leur stratégie, leurs plans de relève, leurs mandats ou leurs descriptions de poste, leurs déclarations d'appétence au risque (le cas échéant), leurs budgets, leurs structures organisationnelles et leurs ressources;
- le comité a pu côtoyer un groupe diversifié de hauts dirigeants et de talents de la prochaine génération au sein de ces fonctions et échanger avec eux, à l'occasion des réunions du comité et des présentations données à celui-ci pendant l'année.

Calin Rovinescu (président)

Nora Aufreiter
 Scott Bonham
 Don Callahan
 Michael Medline
 Michael Penner
 Aaron Regent
 Benita Warmbold

Réunions : 4

À chaque réunion, le comité s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction, sauf dans le cadre d'une réunion où il jugeait que ce n'était pas nécessaire.

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

Le comité de gouvernance sert de comité des mises en candidature et surveille le processus d'évaluation de notre conseil. Il informe le conseil de notre approche en matière d'engagement envers les parties prenantes, surveille notre stratégie ESG et cherche des façons d'améliorer nos normes de gouvernance, en conformité avec la réglementation qui évolue et les pratiques exemplaires émergentes.

Responsabilités clés et faits saillants pour l'exercice 2023 :

Composition du conseil et relève

- le comité a examiné la composition du conseil et de ses comités, ainsi que les compétences et qualités requises pour avoir un conseil très performant;
- le comité a examiné et a mis à jour la grille de compétences des administrateurs et s'est assuré qu'elle reflète les compétences, l'expérience et les habiletés requises;
- le comité a entrepris un processus de planification de la relève au conseil, en mettant l'accent sur certaines priorités en matière de recrutement des administrateurs afin de trouver des candidats qui possèdent des compétences et une expérience précises et des traits diversifiés, conformément à la politique en matière de diversité au sein du conseil;
- le comité a examiné les candidatures des candidats potentiels aux postes d'administrateur et a recommandé la candidature de M. Medline et de M^{me} Stuart en tant que nouveaux administrateurs en septembre 2023;
- le comité a continué d'allonger la liste permanente de candidats aux postes d'administrateur, tout en mettant l'accent sur certaines compétences et sur la représentation des groupes souffrant d'iniquité;

Orientation et formation des administrateurs

- le comité a surveillé un programme approfondi d'orientation et d'éducation des administrateurs, qui comprenait notamment des présentations d'intervenants externes, dont des analystes en services financiers, des analystes politiques de la région du Pacifique, et des experts des lois américaines sur les marchandises, sur les tendances en matière de rémunération et sur l'évolution de la réglementation;
- le comité a surveillé le processus d'accueil des nouveaux administrateurs et a offert de la formation continue à l'intention des administrateurs sur plusieurs plateformes;

Mission d'entreprise et surveillance des questions ESG

- le comité a soutenu le conseil dans sa surveillance de la mission d'entreprise de la banque et examiné l'information qu'elle publie sur sa mission;
- le comité a examiné le rapport ESG et le Bilan des contributions communautaires de la banque, y compris des mises à jour sur la communication d'information climatique, ses engagements envers la carboneutralité, ses plans et ses cibles, la communication d'information sur les retombées sociales de ScotialNSPIRE et les certifications de KPMG concernant certains paramètres ESG;
- le comité a surveillé les priorités ESG de la banque tout au long de l'année et a reçu des mises à jour sur les initiatives ESG de la banque, y compris les engagements de la banque en matière de réconciliation avec les peuples autochtones, un cadre de gestion des risques ESG amélioré, une nouvelle cible de réduction de l'intensité des émissions financées, des mises à jour relatives aux plans de transition climatique de la banque et la communication d'information sur les retombées sociales de ScotialNSPIRE, et a offert des mises à jour au conseil à l'égard de ces questions ESG;

Gouvernance des filiales

- le comité a examiné notre stratégie en matière de gouvernance des filiales, y compris les rapports internes et les examens des autorités de réglementation, et a examiné la politique en matière de gouvernance des filiales et l'a recommandée au conseil aux fins d'approbation;
- le comité a discuté avec le chef, Gouvernance des faits nouveaux pertinents en matière de gouvernance survenus à l'égard des filiales de la banque;

Engagement envers les parties prenantes

- le comité a surveillé notre programme d'engagement des parties prenantes, y compris notre approche proactive pour entrer en contact avec nos parties prenantes et la façon dont il est tenu compte des commentaires des actionnaires;
- le comité a examiné les sujets d'intérêt pour les actionnaires à l'échelle mondiale, notamment l'indépendance de l'auditeur, la relève pour le poste de chef de la direction et la transition y afférente, la composition du conseil et la diversité au sein de celui-ci, la défense de politiques publiques, les demandes d'information et les questions ESG propres à certains secteurs, notamment nos cibles, nos engagements et nos plans de transition en matière de changements climatiques et de carboneutralité et la présentation de l'information connexe, la rémunération de la haute direction et les paramètres ESG, les questions autochtones et la présentation des enjeux liés à la biodiversité;
- a examiné les propositions d'actionnaire reçues par la banque et a surveillé le processus de consultation connexe de la banque.

Évaluation du conseil, des comités et des administrateurs

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

Amélioration continue de nos normes et pratiques en matière de gouvernance

- le comité a continué d'améliorer nos pratiques en matière de gouvernance compte tenu des mises à jour et de l'évolution de la réglementation, des politiques de vote des actionnaires et des sociétés de services-conseils en matière de procurations, ainsi que des tendances et pratiques mondiales pour les institutions financières comme la surveillance des risques émergents, y compris les risques relatifs aux questions ESG, à la cybersécurité, aux TI et aux données, ainsi que l'information relative aux questions ESG, y compris sur les changements climatiques, et la nouvelle réglementation en matière de durabilité et de gestion des risques climatiques;
- le comité a mis davantage l'accent sur les interactions du conseil avec la direction et les autres parties prenantes tout en s'acquittant de ses tâches principales par une surveillance plus étroite du conseil, y compris la tenue de réunions ad hoc et la publication de mises à jour régulières sur des sujets pertinents, dont le changement de chef de la direction et la réorientation stratégique de la banque, et en continuant d'accorder la priorité à ses engagements en matière de climat et de carboneutralité, aux obligations d'information en matière de diversité, au programme de retombées sociales de la banque, à ses plans de réconciliation avec les peuples autochtones et à d'autres questions ESG;
- le comité a surveillé le déroulement de l'assemblée générale annuelle en mode hybride, à laquelle les actionnaires ont pu participer et lors de laquelle ils ont pu voter, de façon virtuelle ou en personne;
- le comité a examiné la rémunération des administrateurs et les exigences en matière d'actionnariat et a recommandé au conseil des modifications mineures à apporter concernant la période d'application de l'exigence en matière d'actionnariat;
- le comité a examiné le rapport annuel de l'auditeur en chef sur le cadre de gouvernance de la banque, que le comité d'audit et de révision a également passé en revue.

COMITÉ DU CAPITAL HUMAIN ET DE LA RÉMUNÉRATION**Nora Aufreiter (présidente)**

**Guillermo Babatz
Una Power
Aaron Regent
Calin Rovinescu**

Réunions : 8 (dont une réunion conjointe avec le comité d'évaluation des risques)
À chaque réunion prévue au calendrier, sauf une, le comité :

- a rencontré séparément son conseiller indépendant;
- a rencontré séparément le chef des ressources humaines, sauf dans le cadre d'une réunion où le comité jugeait que ce n'était pas nécessaire;
- s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction.

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

Le comité du capital humain et de la rémunération 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 incitatifs, les régimes de retraite et d'avantages sociaux et, en particulier, notre programme de rémunération de la haute direction), de direction, de planification de la relève ainsi que de gestion de la performance du président et chef de la direction.

Responsabilités clés et faits saillants pour l'exercice 2023 :*Philosophie en matière de rémunération et politiques et pratiques en matière de gestion du capital humain*

- le comité a examiné notre politique de rémunération, les pratiques et la structure du programme de rémunération de la haute direction, les paramètres d'évaluation de la performance, y compris les paramètres relatifs aux questions ESG, les fourchettes de performance et de paiement et l'établissement des cibles, pour continuer d'attirer des employés talentueux et de les garder à notre emploi;
- le comité a surveillé l'harmonisation continue de notre stratégie de rémunération au rendement avec notre appétence au risque;
- le comité a surveillé la stratégie, la structure, l'efficacité et le caractère concurrentiel évolutifs de nos programmes d'avantages sociaux à l'échelle mondiale, contribuant ainsi à maintenir notre position en tant qu'employeur de choix;
- le comité a examiné la capitalisation, la performance, la gouvernance et la stratégie de placement des régimes de retraite mondiaux de la banque en tant que gérant de la planification de la retraite de nos employés;
- le comité a examiné des mises à jour sur le programme de retour au bureau de la banque;
- le comité a examiné une mise à jour concernant l'équité salariale et la rémunération selon le genre;
- le comité a aidé le conseil à s'acquitter de ses fonctions de surveillance des risques, des pratiques et des stratégies de la banque en matière de gestion du capital humain, et a notamment examiné des rapports aux fins de surveillance de la culture de la banque et de l'engagement des employés ainsi que la stratégie et les politiques sur la diversité, l'équité et l'inclusion de la banque à l'intention des employés et surveillé les programmes en place en vue de promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être de nos employés;
- le comité a examiné diverses politiques de rémunération en fonction des nouvelles attentes des autorités de réglementation à l'échelle mondiale et des pratiques exemplaires en matière de gouvernance;
- le comité a examiné les résultats du sondage annuel ScotiaPulse (sur la mobilisation des employés);
- le comité a examiné les résultats de l'enquête de la banque en matière de diversité, qui contenait des mises à jour sur le progrès réalisé dans l'atteinte de nos objectifs de diversité, d'équité et d'inclusion;
- le comité a pris connaissance des mesures prises par la banque pour harmoniser ses pratiques à la ligne directrice « Risques liés à la culture et au comportement » du BSIF;
- le comité a examiné les exigences en matière de propriété d'actions et les niveaux de conformité de la banque en tenant compte des recommandations de la CCSGE à cet égard;
- le comité a reçu des mises à jour sur le flux de travail rendu nécessaire par la réorientation stratégique de la banque sur le plan de la culture et du comportement.

Gouvernance de la rémunération

- le comité a examiné l'incidence de l'évolution de la réglementation et des attentes des autorités de réglementation relatives à nos pratiques en matière d'emploi et de rémunération et l'information connexe, y compris les pratiques exemplaires du Conseil de stabilité financière (CSF), de l'Institute of International Finance, de l'Autorité bancaire européenne, de la Financial Conduct Authority, de la Prudential Regulation Authority, de la CCSGE et de sociétés de services-conseils en matière de procurations comme ISS et Glass Lewis;
- le comité a pris connaissance de mises à jour sur les modifications clés apportées à la réglementation en matière de capital humain et de rémunération à l'échelle mondiale, y compris les tendances dans ce domaine au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni, et a reçu une formation sur les tendances concernant la rémunération et l'évolution de la réglementation;
- le comité a reçu des mises à jour concernant les paramètres de risque clés relatifs aux ressources humaines et aux questions émergentes, y compris l'évolution du marché des talents et les pressions inflationnistes sur les salaires;
- le comité a surveillé la communication de l'information annuelle au sujet de la rémunération de la haute direction;
- la présidente du comité et le président du conseil ont rencontré les parties prenantes de la banque pour discuter de la démarche de la banque concernant la rémunération et d'autres questions connexes;
- le comité a reçu des mises à jour concernant la stratégie en matière de consultation des actionnaires, y compris les perspectives des actionnaires sur des sujets abordés à la dernière assemblée annuelle, sur la rémunération de la haute direction et sur les sujets proposés par les actionnaires;
- le comité a examiné l'efficacité et l'indépendance du conseiller indépendant du comité.

Gestion du risque de rémunération

- de concert avec le comité d'évaluation des risques, a examiné, le comité a recommandé ou approuvé :
 - les modifications apportées aux régimes de rémunération importants et les modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions;
 - les évaluations de performance des chefs des finances, de la conformité, du risque, de la lutte contre le blanchiment d'argent et de l'audit de la banque;
 - les risques et les récompenses associés à la structure et à la capitalisation de nos régimes de rémunération importants, y compris une évaluation de tous les risques actuels et futurs. De concert avec le chef, Gestion du risque, a conclu qu'il n'était pas nécessaire de procéder à un ajustement en fonction du risque à la fin de l'exercice puisque les risques respectaient le niveau de tolérance de la banque;
 - les changements apportés au régime incitatif annuel afin de mettre davantage l'accent sur le lien entre la performance relative aux questions ESG et la rémunération;
 - le comportement des employés à l'aide de rapports provenant du comité d'examen de la rémunération, y compris les décisions prises aux fins d'ajustement de la rémunération individuelle;
 - des mises à jour sur les questions susmentionnées aux fins d'évaluation continue du risque lié à la rémunération tout au long de l'année;
 - une politique de récupération modifiée et la nouvelle politique de récupération conforme au cadre Dodd-Frank;
 - un rapport de l'auditeur en chef au sujet de l'examen indépendant de notre programme de rémunération de la haute direction. L'auditeur en chef a conclu que le programme est conforme aux principes du CSF intitulés « Principles for Sound Compensation Practices » et à leurs normes d'application.

Rémunération de la haute direction

- le comité a surveillé tous les aspects de notre programme de rémunération de la haute direction et de nos principaux régimes de rémunération;
- le comité a examiné les tendances en matière de réglementation, de gouvernance et de rémunération de la haute direction, y compris le choix de paramètres d'évaluation du rendement financiers et non financiers appropriés intégrant les mesures ESG, comme des paramètres relatifs aux changements climatiques, dans le contexte des avancées de la banque relativement au financement lié au climat, à la décarbonation des activités de la banque et aux enjeux de diversité, d'équité et d'inclusion;
- le comité a évalué la performance de l'équipe de haute direction et recommandé la rémunération du président et chef de la direction, des chefs de fonctions de contrôle et de tous les autres dirigeants occupant un poste de vice-président à la direction ou un poste d'un échelon supérieur;
- le comité a examiné la structure et la capitalisation de nos principaux régimes de rémunération afin d'effectuer une évaluation globale de la performance de la banque ainsi que de refléter les pratiques exemplaires et les commentaires des sociétés de services-conseils en matière de procurations, dont un plus grand accent sur la performance relative aux questions ESG.

Leadership et planification de la relève

- le comité a soutenu l'intégration du nouveau président et chef de la direction dans ses fonctions;
- le comité a examiné la nomination de membres de la haute direction et les modifications à apporter aux mandats de ces dirigeants, sous réserve de nos processus en matière de leadership et de planification de la relève, ainsi que la réorientation stratégique de la banque, et les a recommandés au conseil aux fins d'approbation;
- le comité a examiné et a approuvé les mandats de tous les hauts dirigeants, y compris les chefs de fonctions de contrôle et la description de poste du chef de groupe, Lutte contre le blanchiment d'argent;
- le comité a évalué la performance du président et chef de la direction par rapport à son mandat et à ses objectifs annuels approuvés;

- le comité a évalué la performance du comité d'exploitation en fonction des mandats et des objectifs de performance approuvés;
- le comité a surveillé la mise en œuvre de la stratégie en matière de leadership, en mettant un accent particulier sur la planification de la relève pour les principaux dirigeants, le développement de leaders à fort potentiel ainsi que la diversité des talents comme objectif global;
- le comité a examiné les plans de développement pour le comité d'exploitation et la stratégie en matière de développement du leadership adoptée à l'égard des hauts dirigeants à fort potentiel;
- le comité a examiné l'approche de la banque visant à susciter chez la direction de nouveaux comportements qui concordent avec la réorientation stratégique;
- le comité a surveillé les processus et les stratégies de planification de la relève de la banque à des fins de continuité des activités et dans le but de se constituer une réserve de dirigeants et un bassin de talents diversifiés pour les postes de haute direction.
- le comité a examiné nos progrès vers l'atteinte de nos cibles canadiennes et mondiales pour les postes de vice-président et d'échelons supérieurs;
- le comité a examiné le remplaçant en cas d'urgence pour le poste de chef de la direction et a examiné les remplaçants en cas d'urgence pour les postes au comité d'exploitation et les a recommandés au conseil aux fins d'approbation;
- dans le cadre des réunions du conseil et de ses comités et des formations des administrateurs, le comité a été largement exposé à un groupe diversifié de hauts dirigeants avec qui il a interagi afin de développer une plus grande familiarité avec le bassin de dirigeants de la banque.

COMITÉ D'ÉVALUATION DES RISQUES

Guillermo Babatz (président)

Don Callahan
Dave Dowrich
Lynn Patterson
Una Power
Aaron Regent
Sandra Stuart

Réunions : 6 (y compris une réunion conjointe avec le comité du capital humain et de la rémunération)

À chaque réunion, le comité :

- a invité le président du comité d'audit et de révision, qui a assisté à chaque réunion du comité;
- a rencontré séparément le chef, Gestion du risque;
- a rencontré séparément le chef de groupe, Lutte contre le blanchiment d'argent, sauf dans le cadre d'une réunion non trimestrielle où le chef de groupe, Lutte contre le blanchiment d'argent n'était pas présent et avant le transfert de la responsabilité de surveillance du programme de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes et la violation de sanctions au comité d'audit et de révision en juin 2023;
- s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction.

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

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

Responsabilités clés et faits saillants pour l'exercice 2023 :

Surveillance du risque

- le comité a examiné et approuvé nos risques financiers et non financiers importants à l'échelle de l'entreprise;
- le comité s'est concentré sur la liquidité et le risque structurel lié aux taux d'intérêt dans un contexte de pressions inflationnistes et de taux d'intérêt élevés;
- le comité s'est concentré sur les risques non financiers compte tenu des tendances et des faits nouveaux concernant notamment les risques liés à la cybersécurité, aux TI, aux données, à l'IA et aux risques sous-jacents aux questions ESG;
- le comité a examiné et approuvé le risque-pays ainsi que les risques et limites liés au secteur, au marché et au portefeuille;
- le comité a examiné les rapports trimestriels de gestion du risque d'entreprise sur le profil de risque de la banque et a discuté des principaux risques et des risques émergents qui guettent la banque, y compris ceux liés à la cybersécurité, aux TI, au crédit, aux questions ESG, aux données, à l'IA et aux modèles;
- le comité a examiné les rapports trimestriels sur la gestion du risque d'entreprise pour les États-Unis;
- le comité a examiné les rapports trimestriels sur le programme relatif à la cybersécurité d'entreprise ainsi que l'opinion d'audit annuel sur la cybersécurité et les TI pour 2023 et a discuté des divers risques liés aux technologies, à la cybersécurité et à l'exploitation, dont l'utilisation de grands modèles de langage, de la priorisation des menaces externes et d'une feuille de route pluriannuelle sur les cybertechnologies;
- le comité a examiné le cadre sommaire relatif à la culture de gestion des risques ESG de la banque et l'a recommandé au conseil aux fins d'approbation;
- le comité a rencontré les dirigeants pour discuter de questions relatives aux risques, de l'exposition aux risques et de la prise de mesures commerciales compte tenu de leurs stratégies et de leurs plans;
- le comité a examiné un rapport sur la marge nette sur intérêts et la structure du bilan de la banque;
- le comité a examiné notre plan de résolution de la banque pour 2024 et l'a recommandé au conseil aux fins d'approbation;
- le comité a participé à une séance éducative sur les risques liés à la cybersécurité et aux TI et portant spécifiquement sur les indicateurs clés de risque.

Cadre d'appétence au risque

- le comité a examiné le cadre d'appétence au risque d'entreprise et son harmonisation avec notre réorientation stratégique et l'a recommandé au conseil aux fins d'approbation, de concert avec le cadre relatif à la gestion du risque d'entreprise;
- le comité a examiné les résultats des simulations de crises sur les conditions macroéconomiques;

- le comité a examiné des rapports sur le contexte bancaire canadien pour les prêts hypothécaires résidentiels et sur la situation financière des consommateurs canadiens, qui portaient plus précisément sur les perspectives macroéconomiques pour le Canada et sur les portefeuilles des services bancaires au détail et aux entreprises;
- le comité a discuté de la gestion des clients et des biens en garantie, en mettant l'accent sur la gestion du risque de crédit associé à la contrepartie compte tenu d'événements externes, dont l'effondrement de FTX;
- le comité a mené des examens du risque par pays, y compris pour le Mexique et la Colombie, en vue de suivre les tendances de l'économie et de nos portefeuilles;
- le comité a examiné les cadres de gestion des risques importants, dont les cadres sommaires relatifs au risque d'exploitation, au risque de crédit et aux risques liés aux données, et les a recommandés au conseil aux fins d'approbation.

Culture de gestion du risque

- le comité a surveillé la promotion et le maintien de la culture de gestion du risque de la banque et des valeurs reposant sur la gestion du risque, y compris l'accent mis par la banque sur le fait de relever et de gérer de ses principaux risques et ses risques émergents, y compris ceux relatifs à la cybersécurité, à l'incertitude macroéconomique, aux questions ESG, aux tensions géopolitiques, au droit et à la conformité, aux tiers prestataires de services, aux technologies, aux données et aux modèles;
- le comité a examiné le cadre sommaire relatif à la culture de gestion des risques et à la gestion des risques d'inconduite de la banque.

Risque lié à la rémunération

- De concert avec le comité du capital humain et de la rémunération, le comité a examiné, recommandé ou approuvé :
 - les modifications apportées aux régimes de rémunération importants et les modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions;
 - les évaluations de performance des chefs des finances, de la conformité, du risque, de la lutte contre le blanchiment d'argent et de l'audit de la banque;
 - les risques et récompenses associés à la structure et à la capitalisation de nos régimes de rémunération importants, y compris une évaluation de tous les risques actuels et futurs. De concert avec le chef, Gestion du risque, a conclu qu'il n'était pas nécessaire d'ajuster les risques à la fin de l'exercice puisqu'ils respectaient le niveau de tolérance de la banque;
 - les changements apportés au régime incitatif annuel afin de mettre davantage l'accent sur le lien entre la performance relative aux questions ESG et la rémunération;
 - le comportement des employés à l'aide de rapports provenant du comité d'examen de la rémunération, y compris les décisions prises aux fins d'ajustement de la rémunération individuelle;
 - des mises à jour sur les questions susmentionnées aux fins d'évaluation continue du risque lié à la rémunération tout au long de l'année;
 - une politique de récupération modifiée et la nouvelle politique de récupération conforme au cadre Dodd-Frank;
 - un rapport de l'auditeur en chef au sujet de l'examen indépendant de notre programme de rémunération de la haute direction. L'auditeur en chef a conclu que le programme est conforme aux principes du CSF intitulés « Principles for Sound Compensation Practices » et à leurs normes d'application.

Surveillance des fonctions d'évaluation des risques et de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes et la violation de sanctions

- le comité a surveillé le transfert de la responsabilité du programme de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes et la violation de sanctions (qui faisait auparavant partie du programme de gestion du risque lié aux crimes financiers) du groupe Gestion du risque global au groupe Conformité globale, lequel transfert découle de la fusion du programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes et du programme de conformité aux sanctions, et a surveillé le transfert de la responsabilité de surveillance concernant ces programmes du comité d'évaluation des risques au comité d'audit et de révision;
- avant le transfert au comité d'audit et de révision des programmes de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes et la violation de sanctions, le comité a examiné des rapports trimestriels sur nos programmes de gestion du risque lié aux crimes financiers (qui comprenait alors le programme de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes et la violation de sanctions), y compris les mises à jour sur les programmes, les engagements et les mesures réglementaires, les nouvelles tendances, les initiatives ESG comme la lutte contre l'esclavage moderne, la traite des personnes, l'exploitation des enfants et le trafic de ressources fauniques et les initiatives liées à l'IA, les défis liés aux données clés et aux technologies ainsi que les améliorations apportées au financement des cadres relatifs à la lutte contre les activités criminelles;
- le comité a approuvé le mandat du chef, Gestion du risque, et évalué l'efficacité de son travail et examiné l'évaluation de sa performance;
- le comité a surveillé l'indépendance du groupe Gestion du risque global, évalué l'efficacité de ce service, examiné son plan de relève et approuvé son mandat, son budget, sa structure organisationnelle et ses ressources;
- le comité a eu l'occasion de côtoyer un groupe diversifié de hauts dirigeants et de talents de la prochaine génération au sein des fonctions de gestion du risque et d'échanger avec eux en assistant aux réunions du comité et aux présentations qui lui ont été données durant l'année.

À la Banque Scotia, notre objectif est de communiquer à nos actionnaires des renseignements clairs et pertinents pour les aider à comprendre notre programme de rémunération de la haute direction et les décisions en matière de rémunération que nous avons prises à l'égard de l'exercice 2023. La présente section traite de notre programme de rémunération et de la démarche que nous suivons pour prendre des décisions en matière de rémunération appropriées qui sont fondées sur notre performance et à notre appétence au risque.

NOS MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS*

Scott Thomson

Président – du 1^{er} décembre 2022 au 31 janvier 2023
Président et chef de la direction – avec prise d'effet le 1^{er} février 2023

Rajagopal Viswanathan

Chef de groupe et chef des affaires financières

Jake Lawrence

Chef de la direction et chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux

Francisco Aristeguieta

Chef de groupe, Opérations internationales

Dan Rees

Ancien chef de groupe, Réseau canadien

Brian Porter

Président et chef de la direction – du 1^{er} novembre 2013 au 30 novembre 2022
Chef de la direction – du 1^{er} décembre 2022 au 31 janvier 2023
Conseiller stratégique – du 1^{er} février 2023 au 30 avril 2023

* En plus de l'anglais, les autres langues parlées par nos membres de la haute direction visés comprennent l'espagnol et le tamoul.

TABLE DES MATIÈRES

Analyse de la rémunération	77
Stratégie	77
Gouvernance de la rémunération	86
Processus de prise de décisions	90
Éléments du programme	93
Décisions en matière de rémunération en 2023	99
Rendement des actions et coût de la direction	112
Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2023	113
Tableau sommaire de la rémunération	113
Attributions au titre des régimes incitatifs	115
Prestations de retraite	120
Cessation d'emploi et changement de contrôle	122

Avec prise d'effet le 31 janvier 2023, M. Porter s'est retiré de ses fonctions de chef de la direction et de membre du conseil d'administration de la Banque Scotia. Dan Rees, qui a agi comme chef de groupe, Réseau canadien depuis juin 2019, a quitté la Banque Scotia après la clôture de l'exercice 2023.

Chers actionnaires,

Ce fut une année de changements significatifs, alors que nous continuons à bien positionner la banque pour sa prochaine phase de croissance. Cette démarche a commencé avec l'entrée en fonction de Scott Thomson à titre de nouveau président et chef de la direction. Nous avons apporté des changements à l'équipe de haute direction afin d'y intégrer de nouveaux membres qui pourront mettre au profit de la banque leur grande expérience et lui apporter de nouvelles perspectives. De plus, sous la gouverne de M. Thomson, la banque a amorcé un processus d'examen stratégique approfondi et hautement collaboratif. Ce processus a culminé avec la conception et les premières étapes de mise en œuvre d'une stratégie actualisée, *La nouvelle voie à suivre*, présentée à l'occasion de la Journée des investisseurs du 13 décembre 2023. L'équipe de direction se concentre maintenant sur l'ensemble des aspects de la mise en œuvre de cette nouvelle stratégie, travaillant ainsi à renforcer la banque pour l'avenir et à améliorer les rendements pour ses actionnaires.

Tous les événements décrits au paragraphe précédent se sont produits dans un contexte de défis macroéconomiques et de conditions difficiles sur les marchés, ce qui a nui à nos bénéfices et à notre capacité à afficher un levier d'exploitation positif. Malgré ces embûches, nous avons renforcé notre bilan, assurant ainsi que nous disposons d'une fondation solide sur laquelle bâtir, ce qui nous permettra d'améliorer les liquidités de la banque, son profil de financement et son assise en fonds propres. Nous sommes également sur une lancée intéressante en ce qui a trait aux paramètres clients et ESG, et nous avons amélioré notre structure de coûts tout en insufflant un changement de culture à l'échelle de la banque.

Avant de décrire en détail nos programmes de rémunération de la haute direction, au nom du comité du capital humain et de la rémunération (appelé « le comité » dans la présente section de la circulaire) et du conseil, nous aimerions profiter de l'occasion pour remercier nos actionnaires et les autres parties prenantes avec lesquelles nous avons eu des échanges tout au long de la dernière année. Nous sommes reconnaissants pour les commentaires reçus et nous comprenons l'accent que mettent nos actionnaires sur une croissance rentable et durable pour stimuler le rendement du cours de l'action après plusieurs années de rendements inférieurs à la moyenne, sans compter l'accent continu mis sur les questions ESG, qui sont chères à nous tous.

Démarche de la Banque Scotia en matière de rémunération de la haute direction

Nous sommes heureux de vous faire part de notre démarche en matière de rémunération de la haute direction, y compris le cadre et les éléments que nous avons pris en considération au moment de prendre des décisions au sujet de la rémunération de notre président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés pour 2023.

Nous tâchons continuellement d'offrir un programme de rémunération clair et facile à expliquer à nos employés, actionnaires et autres parties prenantes et à comprendre pour eux. Notre philosophie en matière de rémunération cadre avec notre culture axée sur la performance et notre objectif qui vise à livrer des résultats solides, prévisibles et constants à nos actionnaires, et ce, sans encourager une prise de risques excessifs. Plus précisément, notre stratégie en matière de rémunération s'articule autour de cinq objectifs :

- inciter les hauts dirigeants à se concentrer sur les résultats à moyen et à long termes en leur versant une rémunération échelonnée au fil du temps, composée en majeure partie d'attributions fondées sur des titres de capitaux propres;
- s'assurer que tous les programmes de rémunération et les décisions en matière de rémunération reposent sur des principes de gestion du risque rigoureux et des pratiques prudentes;
- responsabiliser davantage les hauts dirigeants en leur versant une rémunération qui est en grande partie variable et prendre des décisions sur la rémunération qui sont fondées sur la performance et impartiales;
- soutenir les objectifs de la banque en établissant la rémunération à la performance en fonction du même ensemble de paramètres que ceux que nous utilisons pour stimuler la performance pour nos actionnaires;
- structurer des programmes qui sont conformes à la législation et à la réglementation qui régissent notre banque et comparables à ceux des sociétés auxquelles nous livrons concurrence pour le recrutement de candidats talentueux.

Nous sommes par ailleurs heureux de vous présenter, dans la présente lettre ainsi que dans la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire, la rémunération finale et de vous expliquer les décisions prises par le comité et le conseil à cet égard.

Plan de travail du comité pour 2023

Le comité suit un plan de travail annuel détaillé qui culmine par la prise de décisions finales au sujet de la rémunération à la fin de l'exercice par le conseil. Durant l'exercice, le comité a régulièrement reçu des commentaires de membres de la haute direction. Le chef des affaires financières a informé le comité de la performance financière de la banque, notamment en ce qui concerne la suffisance des fonds propres. La chef, Ressources humaines a traité devant le comité de nombreuses questions relatives aux

ressources humaines, comme les façons d'assurer que le versement d'incitatifs soit le reflet de la performance de l'employé et de l'expérience des actionnaires. À la fin de l'exercice, lors d'une réunion conjointe du comité et du comité d'évaluation des risques, le chef, Gestion du risque a aussi fait une présentation sur les aspects liés au risque à prendre en compte pour le montant global et les paiements des incitatifs. Ces aspects comprenaient la structure des régimes, des éléments relatifs au comportement individuel et la performance eu égard à l'appétence au risque. Le plan de travail détaillé est présenté à la page 99. Tout au long de l'exercice, le comité a bénéficié également des conseils de son conseiller indépendant, comme il est indiqué en détail à la page 87.

Mesures financières clés pour l'exercice 2023

La Banque Scotia a réalisé un bénéfice net ajusté¹ de 8 441 millions de dollars en 2023, comparativement à 10 749 millions de dollars l'an dernier. Le bénéfice par action (BPA) ajusté dilué¹ s'est établi à 6,54 \$, contre 8,50 \$ l'an dernier. La banque a affiché un rendement des capitaux propres ajusté¹ de 11,7 % en 2023; nous avons mis fortement l'accent sur nos capitaux propres, en améliorant notre ratio des actions ordinaires et assimilées de T1² (CET1) pour qu'il atteigne 13 % et en renforçant considérablement notre profil de financement, ce qui se manifeste par un solide ratio de liquidité à court terme² de 136 %, en hausse par rapport à 119 % pour l'exercice précédent. Les dépôts affichent une progression de 9 % d'un exercice à l'autre en raison de l'attention soutenue que nous avons portée aux initiatives de croissance des dépôts dans l'ensemble de nos activités, ce qui s'est traduit par une amélioration du ratio prêts-dépôts.

Progrès stratégiques

En 2023, nous avons continué à mettre à exécution nos priorités stratégiques existantes, soit donner la priorité au client, constituer une équipe gagnante et être un chef de file dans les Amériques, en faisant ce qui suit :

Priorité au client :

- Nous avons accéléré les progrès en matière de services bancaires numériques grâce à l'adoption d'un nombre croissant de services numériques, soit 61 % au T4 (en hausse de 180 points de base (pdb) d'une année à l'autre). Les ventes numériques à l'échelle de la banque ont progressé, passant de 28 % des transactions pour l'exercice 2019 à 51 % aujourd'hui, et le nombre d'utilisateurs actifs des services mobiles est en hausse de 81 % pour atteindre huit millions de clients pour cette même période.
- Pour le Réseau Canadien, nous avons lancé une plateforme de personnalisation à l'intention des clients, qui transforme les capacités de la banque à promouvoir la primauté du client en lui permettant de mettre en place des offres personnalisées, de soutenir la croissance de sa clientèle, d'approfondir les relations et d'accroître la fidélisation.
- Nous avons permis à la Banque Tangerine de conserver son statut de plus importante banque numérique au Canada, avec 97 % des ventes réalisées numériquement, une statistique impressionnante même parmi les principales banques numériques à l'échelle mondiale, dont la moyenne sur ce plan est de 16 % inférieure.
- Nous avons continué notre virage numérique et la rationalisation de nos solutions technologiques au sein du marché intermédiaire canadien des services bancaires aux entreprises afin d'améliorer l'expérience des clients et des employés.
- Nous avons maintenu la tendance positive et la croissance du TRN lié aux transactions dans la plupart des canaux et des marchés dans le secteur des services aux particuliers des Opérations internationales, et nous avons amélioré notre position concurrentielle sur le marché chilien en passant du cinquième au quatrième rang.
- Nous avons continué à faire avancer notre offre de planification de patrimoine globale grâce à l'élargissement des conseils de la banque en matière de gestion de patrimoine de manière à inclure la longévité, la santé et le bien-être dans les considérations financières des clients, et en tirant parti des capacités uniques de Gestion financière MD pour aider à créer une offre unique.

Équipe gagnante :

- Nous avons maintenu une forte mobilisation du personnel, avec une note de 87 % à l'échelle de la banque, ce qui est de loin supérieur à la moyenne habituelle du secteur des services financiers. Fait digne de mention, les membres de notre personnel sont plus enclins à indiquer que la culture d'inclusion de la banque est un facteur de différenciation.
- Nous avons officiellement lancé une nouvelle norme mondiale à l'appui des congés parentaux au Canada, qui prévoit huit semaines entièrement rémunérées accordées à tous les nouveaux parents et huit semaines entièrement rémunérées supplémentaires accordées aux parents ayant donné naissance. D'ici 2025, les employés de la Banque Scotia bénéficieront des avantages découlant de cette nouvelle norme dans 24 pays où la banque exerce des activités, dont le Chili, la Colombie, le Mexique et le Pérou.

¹ Les résultats financiers sont ajustés et sont des mesures financières non conformes aux PCGR (principes comptables généralement reconnus). Les résultats ajustés excluent certains éléments donnés des revenus, des charges autres que d'intérêts, de l'impôt sur le résultat et des participations ne donnant pas le contrôle. Le revenu net et le BPA dilué ont été ajustés pour tenir compte de l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions, des charges de restructuration et des provisions pour indemnités de départ, des coûts liés au soutien pour le programme de fidélisation Scène+, des coûts de consolidation de biens immobiliers et de résiliation de contrats, de la dépréciation d'actifs non financiers, du dividende pour la relance du Canada et des cessions et de la réduction d'activités. Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter à la page 20 (pour le bénéfice net ajusté et le BPA ajusté dilué) et à la page 25 (pour le RCP ajusté) du rapport annuel 2023, qui sont intégrées aux présentes par renvoi. Le rapport de gestion annuel pour 2023 peut être consulté sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca, et sur le site Web de la Banque Scotia, à <https://www.scotiabank.com/ca/fr/qui-nous-sommes/investisseurs-et-actionnaires/rapport-annuel-et-assemblee-annuelle.html>.

² Les ratios de fonds propres réglementaires pour 2023 sont fondés sur les exigences révisées de Bâle III et sont calculés conformément à la ligne directrice « Normes de fonds propres » du BSIF (février 2023). Dans le présent document, le ratio de liquidité à court terme a été présenté conformément à la ligne directrice « Divulgence publique du ratio de liquidité à court terme des banques d'importance systémique intérieure » du BSIF (avril 2015). Se reporter à la page 19 du rapport annuel 2023 pour plus de détails.

- Nous avons continué à soutenir l'initiative Femmes de la Banque Scotia^{MD}, qui offre aux entreprises détenues ou dirigées par des femmes un accès impartial à des capitaux. Le programme a accordé jusqu'à maintenant plus de 8,05 milliards de dollars à l'échelle mondiale et est en bonne voie de respecter l'engagement d'accorder 10 milliards de dollars en financement d'ici 2025.
- Nous avons comblé les lacunes en matière de santé touchant les membres de la communauté LGBTQ+ et les femmes tout en ayant une incidence positive sur tous les BanquiersScotia grâce à la mise en place de normes de soins inclusives à l'échelle mondiale dans le cadre de notre programme d'avantages sociaux. Ces avantages sociaux inclusifs portent notamment sur la santé mentale, la santé des femmes et l'élargissement de la couverture pour les conjoints de même sexe afin de faire tomber les barrières pour les groupes souffrant d'iniquité et les groupes mal desservis.
- La banque a été incluse dans l'indice sur l'égalité des sexes Bloomberg Gender-Equality Index de 2023 pour une sixième année consécutive, elle a été incluse dans l'indice de durabilité Dow Jones pour l'Amérique du Nord (Dow Jones Sustainability North America Index) pour la sixième année d'affilée, et elle s'est classée dans le quatrième centile des meilleures institutions financières du classement S&P Global ESG Score pour 2023, soit le rang le plus élevé pour une banque nord-américaine.

Chef de file dans les Amériques :

- Nous avons investi dans des initiatives numériques et technologiques structurelles clés, ce qui s'est traduit par des progrès importants sur le plan de notre stratégie numérique partout où nous exerçons des activités, notamment par une augmentation des ventes numériques dans les pays de l'Alliance du Pacifique, qui ont atteint 72 % au quatrième trimestre, soit une augmentation de 440 pdb d'une année à l'autre.
- Nous avons fait la promotion et permis la réalisation de changements positifs dans les collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons par l'entremise de ScotialNSPIRE, initiative qui consiste à investir 500 millions de dollars sur 10 ans pour promouvoir la résilience économique des groupes défavorisés. Nous avons franchi une étape importante en 2023 : nous avons dépassé les 102 millions de dollars investis depuis le lancement de ScotialNSPIRE, des sommes qui ont servi à soutenir plus de 200 partenaires de la communauté et à intensifier les retombées du programme dans les collectivités où nous sommes présents. Cette année, nous avons continué à raffiner notre approche à l'égard de ces partenariats et à générer des retombées positives au moyen de nos dons.
- Nous avons modernisé la banque grâce à la mise en place d'initiatives importantes comme la modernisation des paiements et la mise en œuvre de notre stratégie infonuagique.
- Nous avons amélioré le modèle de relation avec les clients fortunés des Opérations internationales grâce à la mise sur pied de succursales virtuelles accessibles numériquement, stimulant ainsi la croissance du nombre de clients et les résultats dans ce secteur. Nous avons lancé l'outil exclusif Credit 360 de la banque au Chili et au Mexique afin de rehausser le parcours de crédit de la banque dans le secteur des services aux entreprises.
- Nous avons bonifié notre offre de planification de patrimoine à l'échelle mondiale grâce à l'élargissement des conseils de la banque en matière de gestion de patrimoine et sommes parvenus à maintenir une croissance à deux chiffres du bénéfice du groupe Gestion de patrimoine mondiale.
- Nous avons mis à profit notre expertise sectorielle et en matière de produits afin de soutenir notre plateforme de montage de prêts du groupe Services bancaires et marchés mondiaux et avons développé des solutions uniques et distinctes, comme le démontre notre position parmi les trois premières institutions canadiennes sur les marchés des titres d'emprunt, des prêts et des fusions et acquisitions.

La Banque Scotia s'est vu décerner de nombreux prix tout au long de l'année 2023 pour ses initiatives communautaires, environnementales et culturelles, *pour l'avenir de tous*, entre autres :

- Elle a été nommée banque de l'année au Canada par le magazine The Banker pour la cinquième année consécutive, et elle s'est également vu décerner le prix mondial de la Banque au service de la communauté par le magazine The Banker pour le programme ScotialNSPIRE.
- Elle a été reconnue pour une quatrième année d'affilée en tant que l'un des Meilleurs lieux de travail^{MC} au Canada par le magazine Great Place to Work^{MD}.
- Elle figure pour la sixième année consécutive parmi les 25 entreprises les plus diversifiées et les plus inclusives de l'indice mondiale sur la diversité et l'inclusion de Refinitiv (Refinitiv Global Diversity & Inclusion Index) pour 2023.
- Elle s'est vu décerner par Global Finance pour l'année 2023 le titre de meilleure banque numérique en Amérique latine pour les services offerts aux particuliers dans certains marchés caribéens.
- Elle a remporté cinq récompenses dans le cadre des prix en matière de finance durable décernés par le Global Finance Magazine en 2023, dont celui de la meilleure banque au Canada pour son leadership en matière de finance durable et celui du leadership remarquable en matière de transparence pour la durabilité (à l'échelle mondiale et nord-américaine).
- Elle s'est vu décerner le prix des meilleures recherches spécialisées sur les questions ESG dans le cadre de l'édition 2023 des prix ESG Investing Awards.

Coefficient de performance opérationnelle (CPO) pour l'ensemble de la banque pour 2023

La banque utilise une approche intégrée pour fixer des cibles de performance, qui repose sur une vaste gamme de données, tant internes qu'externes. Le processus tient compte des perspectives macroéconomiques, de l'appétence au risque approuvée (le risque de crédit, le risque de marché, le risque d'exploitation, le risque de réputation, le risque d'inconduite et d'autres risques) pour nos activités, des objectifs et des résultats attendus stratégiques, et il comporte des essais selon divers scénarios.

Nos cibles au titre du bénéfice pour 2023¹⁾ ont été établies en novembre 2022 et jugées convenablement ambitieuses compte tenu du contexte opérationnel et macroéconomique difficile qui prévalait au sein du secteur bancaire. Le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires (BNAAO) cible¹⁾ pour 2023 était fixé à 8,368 milliards de dollars et la cible du levier d'exploitation pour 2023¹⁾ était fixée à -4,6 %.

Notre processus décisionnel concernant la rémunération de la haute direction commence par une formule établie que nous mettons rigoureusement à l'essai pour nous assurer qu'elle produit des résultats satisfaisants dans divers scénarios liés à la performance. Les étapes du processus et les données résumées ci-après et décrites en détail aux pages 100 et 101 expliquent comment nous avons déterminé le CPO pour l'ensemble de la banque de 84 applicable à nos membres de la haute direction visés pour 2023.

Performance en 2023

Les résultats de la banque pour 2023 ont été inférieurs aux attentes, mais ils témoignent néanmoins de notre résilience face aux facteurs économiques défavorables, aux hausses des taux d'intérêt et des prix, ainsi qu'aux changements réglementaires. À une époque marquée par l'incertitude et les conflits géopolitiques, nous avons produit un bénéfice inférieur à la cible. Les hausses des coûts dans bon nombre de nos marchés ont fait pression sur notre levier d'exploitation. Cependant, nous avons affiché un solide rendement sur le plan des clients et des questions ESG : nos résultats ont été supérieurs à nos cibles à l'égard des clients et de la lutte contre les changements climatiques, et certains progrès ont été réalisés par rapport à nos objectifs de représentation. Nous reconnaissons que le cours de nos actions a reculé pendant l'exercice 2023, notre rendement total des capitaux propres se classant quatrième parmi les six grandes banques canadiennes; cette performance est reflétée dans notre coefficient au titre des unités d'actions liées à la performance (UAP) et dans la rémunération réalisable et réalisée de notre chef de la direction, présentés tous deux plus loin dans la présente lettre.

	Cible pour 2023	Performance en 2023
BNAAO (en millions de dollars) ¹⁾	8 368 \$	7 901 \$
Levier d'exploitation ¹⁾	-4,6 %	-8,3 %
Clients et ESG	100	114
Coefficient de performance opérationnelle fondé sur les paramètres principaux		87
Modificateur en fonction de notre performance par rapport à celle de nos homologues et de l'atteinte de nos objectifs stratégiques et opérationnels		-3
Ajustement en fonction du risque		0
Coefficient de performance opérationnelle final		84

¹⁾ La cible et les paramètres d'évaluation de la performance pour 2023 sont ajustés et sont des mesures financières non conformes aux PCGR. Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter aux pages 20 (pour le BNAAO) et 26 (pour le levier d'exploitation) du rapport annuel 2023, qui sont intégrées aux présentes par renvoi.

Nous évaluons d'abord la performance de la banque en fonction de la structure du coefficient de performance opérationnelle, en tenant compte de nos résultats financiers et de nos résultats en matière d'expérience client et de questions ESG. Puis, nous examinons la performance de la banque en fonction d'une carte de pointage qui précise ses objectifs stratégiques et opérationnels, ainsi que notre performance financière et opérationnelle par rapport à celle de nos homologues. Comme dernière étape, nous examinons les aspects pertinents relatifs au risque pour l'exercice, et nous jugeons si un ajustement à la baisse du coefficient de performance opérationnelle est justifié. Le CPO de 87, calculé en fonction de nos principaux résultats financiers et résultats en matière d'expérience client et de questions ESG, a fait l'objet d'une révision à la baisse de 3 points par le comité, compte tenu de notre performance par rapport à celle de nos homologues et à l'issue de l'évaluation de la performance de la banque à l'égard de nos objectifs stratégiques et opérationnels. Le conseil n'a apporté aucun ajustement en fonction du risque cette année. Le CPO final applicable à nos membres de la haute direction visés pour 2023 est donc de 84. Le coefficient de performance opérationnelle est décrit plus en détail aux pages 100 et 101.

Performance et rémunération du président et chef de la direction

À la fin de l'exercice, la performance de M. Thomson est mesurée à l'aide des trois paramètres d'évaluation de la performance d'entreprise inclus dans le coefficient de performance opérationnelle et de l'atteinte de résultats attendus clés. Le comité détermine la rémunération du président et chef de la direction en tenant compte du contexte plus général de la performance de la banque, de l'expérience des actionnaires ainsi que de la réglementation et du contexte économique externe.

Bien que les résultats de la banque aient été inférieurs aux prévisions pour l'exercice, M. Thomson a pris des décisions stratégiques clés visant à bâtir les fondations requises pour préparer la banque à sa prochaine phase de croissance rentable et durable. Sous la gouverne de M. Thomson, nous avons renforcé notre assise en fonds propres et notre bilan. Comme mentionné plus haut, le ratio des actions ordinaires et assimilées de T1¹⁾ était de 13 % à la fin de l'exercice 2023, soit un niveau supérieur à la cible et en hausse par rapport à celui de 11,5 % enregistré pour l'exercice précédent. Notre ratio de liquidité à court terme¹⁾ s'établissait à un solide 136 % à la fin de l'exercice, comparativement à 119 % à la fin de l'exercice 2022. Notre ratio structurel de liquidité à long terme¹⁾ s'est établi à 116 % à la fin de l'exercice, en hausse comparativement à celui de 111 % pour l'exercice précédent. Nous avons également amélioré notre ratio prêts-dépôts à la clôture de l'exercice, qui s'établissait à 110 %

¹⁾ Les ratios de fonds propres réglementaires pour 2023 sont fondés sur les exigences révisées de Bâle III et sont calculés conformément à la ligne directrice « Normes de fonds propres » du BSIF (février 2023). Dans le présent document, le ratio de liquidité à court terme a été présenté conformément à la ligne directrice « Divulgence publique du ratio de liquidité à court terme des banques d'importance systémique intérieure » du BSIF (avril 2015). Dans le présent document, le ratio structurel de liquidité à long terme est présenté conformément à la ligne directrice « Exigences de communication financière du ratio de liquidité à long terme du BSIF » (janvier 2021). Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter à la page 19 du rapport annuel 2023.

comparativement à 116 % pour l'exercice précédent, ce qui est le reflet du travail continu effectué par la banque pour gérer la croissance des prêts et améliorer sa position à l'égard des dépôts de base.

M. Thomson a procédé à l'examen approfondi de nos activités en utilisant des paramètres de comparaison prioritaires, il a piloté des améliorations de productivité afin de redéfinir notre structure de coûts, et il a tenu plus de 50 rencontres individuelles avec des investisseurs institutionnels afin d'assurer que leurs perspectives sont bien entendues par la direction de la banque. Avec l'appui du conseil, M. Thomson a procédé à un certain nombre de nominations pour des postes de haute direction afin de renforcer notre bassin de dirigeants, tout en faisant avancer notre modèle de responsabilisation de la direction en recadrant le mandat du comité de direction et des membres de la haute direction. Il a aussi approfondi nos relations avec notre clientèle en rencontrant des clients clés de nos diverses activités, et il a poursuivi notre objectif d'être un chef de file en matière de questions ESG dans les marchés où nous sommes présents, grâce à nos cibles en matière de finance liée au climat et dans le cadre de la NZBA.

Compte tenu des éléments décrits ci-dessus, au moment d'établir la rémunération de M. Thomson, le conseil a appliqué un coefficient de performance individuelle de 100. Le conseil a attribué à M. Thomson une rémunération directe totale de 7,7 millions de dollars, soit environ 1 million de dollars de moins que la cible calculée au prorata. Comme nous l'avons déjà indiqué, aucune autre rémunération n'a été versée à M. Thomson pour compenser la rémunération à laquelle il a dû renoncer et qui lui aurait autrement été versée par son ancien employeur.

	Rémunération cible pour 2023 (année complète)	Rémunération cible pour 2023 (au prorata de la durée du service)	Rémunération réelle pour 2023
Rémunération directe totale	9 500 000 \$	8 708 333 \$	7 707 808 \$
% de la rémunération variable	89 %	89 %	88 %

La cible de rémunération directe totale de M. Thomson pour l'exercice 2024 a été maintenue par le conseil à 9,5 millions de dollars et est composée de son salaire de base de 1 million de dollars et de la cible de rémunération variable totale de 8,5 millions de dollars. Sous réserve du rendement, nous prévoyons rehausser cette cible dans l'avenir afin que la banque atteigne et maintienne une position concurrentielle adéquate parmi les grandes banques canadiennes.

La rémunération réelle variable attribuée de M. Thomson est établie de la façon suivante : i) à raison de 80 % en fonction des résultats atteints par rapport aux objectifs que partagent les membres de la haute direction de la banque, calculée à l'aide du coefficient de performance opérationnelle; et ii) à raison de 20 % en fonction des résultats que lui et son équipe ont atteints par rapport à ses propres résultats attendus pour l'année, calculée à l'aide d'un coefficient de performance individuelle. Vingt-cinq pour cent (25 %) de son attribution finale est payable en espèces et soixante-quinze pour cent (75 %) est reportée et lui sera versée sous forme de titres de capitaux propres.

M. Thomson est titulaire d'un mécanisme de retraite complémentaire qui prendra la forme d'un régime théorique à cotisations déterminées par lequel il recevra des cotisations théoriques de la banque correspondant à 18 % de son salaire de base et de sa rémunération en espèces variable cible. Les rendements du capital investi théoriques sont portés au crédit de son compte et une corrélation est établie avec ses rendements dans le volet à cotisations déterminées du régime de retraite de la Banque Scotia auquel il participe également conformément aux modalités de ce régime. Le fait d'offrir au chef de la direction un régime de retraite à cotisations déterminées plutôt qu'à prestations déterminées constitue une solution de rechange novatrice au modèle classique de régime de retraite à prestations déterminées que nous avons proposé à nos chefs de la direction par le passé et que d'autres banques canadiennes proposent actuellement, et cette façon de faire est davantage conforme aux pratiques du secteur bancaire à l'échelle mondiale et aux régimes offerts aux chefs de la direction des sociétés non bancaires au Canada. Les coûts du mécanisme de retraite à l'intention des hauts dirigeants de M. Thomson devraient demeurer stables et être inférieurs à ce qu'ils auraient été aux termes d'un régime de retraite à prestations déterminées.

Pour 2023, M. Thomson a reçu 516 000 \$ à titre de cotisations de la banque à son mécanisme de retraite, et, en date du 31 octobre 2023, le solde total accumulé dans son compte s'établissait à 513 000 \$, y compris les rendements du capital investi.

Pour obtenir des détails supplémentaires au sujet des décisions prises en matière de rémunération du président et chef de la direction, se reporter aux pages 104 à 107.

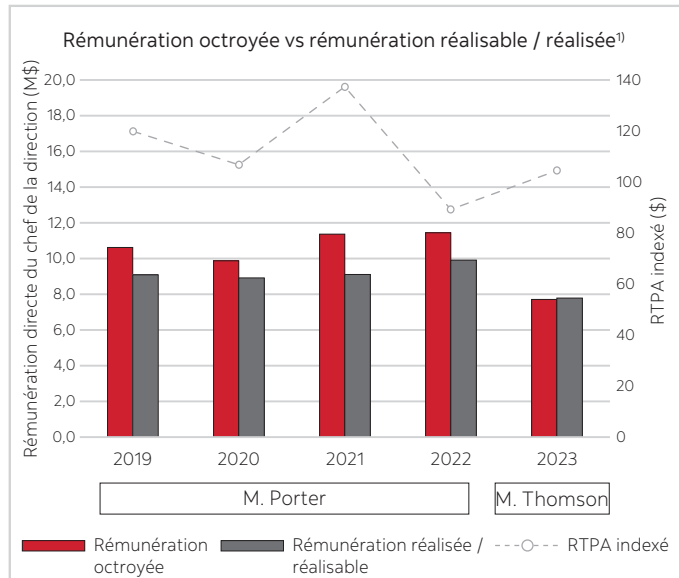
Coefficient au titre des unités d'actions liées à la performance

Le coefficient de performance relatif à notre incitatif à moyen terme qui a été octroyé en 2020, dont les droits ont été acquis en 2023 et qui est fondé sur notre RTPA sur trois ans et le RCP moyen sur trois ans, était de 98 (ou de 2 % inférieur à la cible). Notre RTPA sur trois ans de 22,2 % était inférieur à la médiane des banques de notre groupe de comparaison aux fins de la performance, tandis que notre RCP moyen sur trois ans était supérieur à la cible. Le comité a examiné ces résultats et a conclu que le coefficient de performance calculé de 98, combiné à la diminution du cours des actions de la banque entre l'octroi et le paiement, reflète de façon appropriée l'objectif du régime, soit l'harmonisation de la rémunération différée de nos dirigeants et de l'expérience des actionnaires.

Rémunération réalisée et réalisable

Lorsque des attributions de titres de capitaux propres en cours, soit des unités d'actions liées à la performance (UAP) et des options d'achat d'actions, seront réalisés dans l'avenir, leur valeur sera pleinement harmonisée avec l'expérience des actionnaires et reflétera les progrès réalisés par la banque dans des domaines stratégiques clés. La rémunération variable représente 89 % de la rémunération globale du président et chef de la direction et la valeur réalisée reflète pleinement la performance.

Le graphique ci-contre compare la rémunération octroyée à la rémunération réalisée et réalisable réelle du président et chef de la direction au cours des cinq dernières années et montre comment la rémunération évolue en parallèle avec le rendement total pour les actionnaires de la banque au fil du temps.



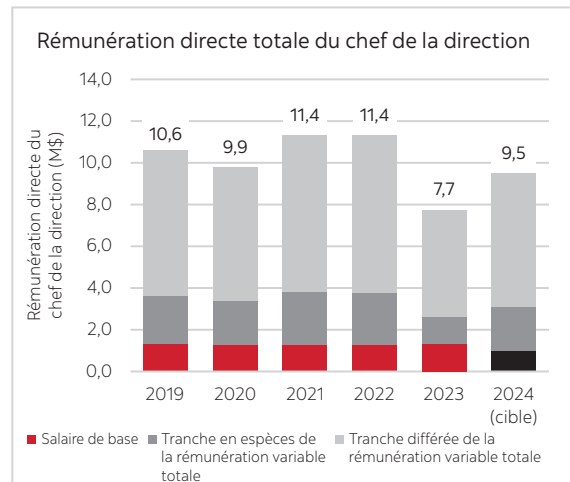
1) La rémunération réalisée et réalisable comprend le salaire de base, la rémunération incitative en espèces annuelle attribuée, le paiement des attributions d'unités d'actions ou de la valeur des unités en circulation, et la valeur des options d'achat d'actions exercées ou la valeur dans le cours des options d'achat d'actions non exercées.

Rémunération directe totale du président et chef de la direction

Le graphique ci-contre indique :

- Pour 2019 à 2023 : la rémunération directe totale attribuée au président et chef de la direction (des renseignements complémentaires sur la rémunération du président et chef de la direction pour 2023 sont présentés dans le tableau sommaire de la rémunération individuelle de M. Thomson et de M. Porter, aux pages 104 à 107)
- Pour 2024 : la rémunération directe totale cible pour le président et chef de la direction
- Veuillez prendre note que pour 2023, nous présentons la rémunération de M. Thomson pour 11 mois, ce qui comprend la période pendant laquelle il a agi comme président, et non celle de M. Porter.

La composition de la rémunération présentée dans le graphique ci-contre met l'accent sur la performance à long terme et reflète l'expérience de nos actionnaires.



Rémunération des autres membres de la haute direction visés

Le conseil est très satisfait de la nouvelle composition de l'équipe de direction. La rémunération variable totale attribuée aux membres de la haute direction visés est calculée en fonction de la rémunération variable totale cible de chacun pour 2023, modifiée par le CPO pour l'ensemble de la banque qui s'applique à chacun d'eux, soit 84, ainsi que par leur performance individuelle, y compris une évaluation de la performance du secteur d'activité ou de la fonction qu'ils supervisent. Le processus d'établissement de la rémunération de nos membres de la haute direction visés est décrit plus en détail dans les résumés de la rémunération individuelle présentés aux pages 104 à 111.

Rémunération des hauts dirigeants et facteurs ESG

Le comité reconnaît l'importance des facteurs ESG dans l'évaluation de la performance de la banque et l'établissement de la rémunération incitative variable attribuée aux dirigeants. Plusieurs paramètres liés aux facteurs ESG formeront une section distincte de la carte de pointage stratégique et opérationnelle de la banque afin de permettre une évaluation plus explicite des progrès réalisés par la banque vers l'atteinte des objectifs essentiels liés aux facteurs ESG. À partir de 2023, le comité a approuvé l'ajout de nouveaux paramètres d'évaluation ESG principaux, en misant sur le financement d'initiatives en matière de lutte contre les changements climatiques, la décarbonation des activités de la banque et la représentation des groupes souffrant d'iniquité, lesquels, combinés avec l'expérience client, permettent de déterminer le coefficient de performance opérationnelle pour l'ensemble de la banque, dont la pondération globale est de 20 %. Les résultats sont présentés aux pages 100 et suivantes.

La nouvelle voie à suivre

Comme nous l'avons expliqué à l'occasion de notre Journée des investisseurs tenue le 13 décembre 2023, *La nouvelle voie à suivre* constitue notre plan pour offrir une croissance rentable et durable et maximiser le rendement pour les actionnaires à moyen et à long termes. Nous avons défini cette nouvelle vision audacieuse : être le partenaire financier de confiance de nos clients. Cette vision s'articule autour de ce que nous souhaitons accomplir comme organisation et permet de visualiser ce succès futur. Les services bancaires sont une affaire de relations, et la confiance en est donc la clé de voûte.

La nouvelle voie à suivre repose sur les quatre piliers stratégiques suivants :

1. **Croître dans les marchés prioritaires** : investir au moyen d'une répartition des capitaux disciplinée; présenter une approche commune pour tous nos marchés; soutenir nos clients dans leur transition vers la carboneutralité; créer des connexions entre nos différents marchés pour nos clients multinationaux.
2. **Établir des relations bancaires principales** : offrir la gamme complète de services de la banque; offrir nos services-conseils, puis nos solutions; fournir une expérience de grande qualité dans tous les canaux.
3. **Faciliter la vie de nos clients** : simplifier et numériser nos services de bout en bout; rationaliser et renforcer l'efficacité à l'échelle de la banque; assurer la sécurité et la résilience de notre banque; intégrer les données à la prise de décision.
4. **Gagner en tant qu'équipe** : être l'employeur de choix; investir dans le perfectionnement des compétences de demain; créer un environnement qui suscite chez chacun un sentiment d'appartenance; créer des retombées positives dans nos collectivités.

Pour améliorer la rentabilité de nos relations avec nos clients, nous travaillerons sur ce qui suit :

- approfondir nos relations avec nos principaux clients et nous en occuper de façon plus concrète et délibérée;
- obtenir une plus grande part du portefeuille de nos clients;
- délaissier les stratégies monosectorielles au profit d'une approche multiproduits;
- améliorer la proposition de valeur au sein des secteurs à haut rendement ciblés.

Nous affecterons environ 90 % des capitaux supplémentaires à nos activités prioritaires au Canada, aux États-Unis, au Mexique et dans les Caraïbes. Nous mettrons aussi l'accent sur nos activités qui ne sont pas à haute intensité de capital, comme la Gestion de patrimoine mondiale. Il s'agit d'un changement important de mentalité, puisque nous tournons le dos aux stratégies axées sur notre bilan pour favoriser les relations prometteuses qui reposent sur la primauté des clients et stimulent la rentabilité à long terme.

Les occasions d'affaires sur le plan des opérations et du commerce sont considérables dans le corridor nord-américain, surtout compte tenu de la tendance favorisant la délocalisation de proximité. Nous sommes la seule banque canadienne qui compte sur des liens existants aussi forts, et il s'agit d'un facteur de différenciation déterminant. Nous disposons de systèmes rigoureux de suivi qui s'appuient sur un ensemble établi d'indicateurs clés de performance déterminants harmonisés avec les quatre nouveaux piliers stratégiques, et qui sont conçus pour nous fournir l'information dont nous avons besoin pour faire les ajustements qui s'imposent aussi tôt et souvent que nécessaire. Nous avons mis sur pied un Bureau de la transformation et de la réalisation pour travailler à la mise en œuvre de nos priorités stratégiques.

Nous avons l'ambition de créer une banque nord-américaine avec une proposition de valeur distincte permettant de réaliser d'exceptionnels rendements pour les actionnaires.

Notre direction travaille d'arrache-pied pour mettre en œuvre la transformation culturelle requise pour garantir notre réussite et réaliser notre stratégie. Nos valeurs mises à jour seront dévoilées en 2024. Elles nous aideront à définir les idées qui nous sont chères et la façon dont nous travaillerons tous ensemble pour transformer notre culture et offrir à nos actionnaires les résultats auxquels ils s'attendent et qu'ils méritent.

Mise en œuvre de notre nouvelle stratégie :

- En 2023, nous avons pris des mesures délibérées et concrètes pour renforcer les liquidités de la banque, son profil de financement et son assise en fonds propres, tandis que nous jetons les bases requises pour soutenir notre stratégie. Ce positionnement prudent nous aidera à nous assurer que nous disposons d'une fondation solide sur laquelle nous appuyer pour faire croître la banque.
- Bien que l'incertitude économique occasionnée par les taux d'intérêt élevés et l'inflation continue de peser sur nos clients et nos collectivités, sur la conjoncture du marché et sur les perspectives en matière de risque de crédit, nous estimons que la banque est bien positionnée pour composer avec l'incertitude économique qui persistera en 2024.

Comme nous l'avons indiqué, nous sommes d'avis que l'occasion à long terme qui s'offre à nous est d'être le partenaire financier de confiance de nos clients. Nous y parviendrons grâce à un groupe renforcé de hauts dirigeants, mais aussi grâce à notre équipe mondiale de BanquiersScotia dévoués à obtenir les résultats attendus pour nos clients, nos collectivités, nos actionnaires et leurs collègues. Nous avons déjà commencé le travail pour mener à bien notre nouvelle stratégie, et ce chantier nécessite un accent soutenu sur la productivité et la simplification des processus et un effort acharné pour bâtir une culture qui nous confèrera un avantage concurrentiel. Nous avons mis au point des IRC et des cibles harmonisés avec les quatre piliers stratégiques afin de suivre nos progrès réalisés, et ces indicateurs et cibles ont été intégrés à nos grilles d'évaluation aux fins de l'établissement de la rémunération des hauts dirigeants pour 2024.

Au nom de l'ensemble du conseil, 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 cette année. Comme toujours, vous êtes invités à formuler vos commentaires, suggestions ou questions en écrivant à executive.compensation@scotiabank.com.

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



Aaron W. Regent
Président du conseil



Nora A. Aufreiter
Présidente du comité du capital humain et de la rémunération

Faits importants à savoir

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

NOUS ADHÉRONS AUX PRATIQUES EXEMPLAIRES

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

✓ CE QUE NOUS FAISONS

Rémunération à la performance

- ▶ la rémunération de la haute direction est principalement variable et non garantie;
- ▶ la rémunération de la haute direction est harmonisée avec la performance individuelle et la performance de la banque à court, à moyen et à long termes;
- ▶ nous évitons tout chevauchement entre les mesures d'évaluation de la performance qui ont servi à calculer les attributions de rémunération variables annuelles totales et le coefficient de performance utilisé pour calculer l'acquisition des droits et les paiements au titre de la rémunération différée, par exemple en utilisant à la fois la performance relative et absolue pour les deux;
- ▶ une tranche importante de la rémunération de la haute direction est à long terme et établie en fonction de la performance individuelle et de celle de la banque au moment de l'octroi et de l'acquisition;
- ▶ les paiements seront réduits (voire éliminés) lorsque la performance sera sensiblement inférieure aux attentes;
- ▶ notre approche en matière de rémunération est neutre sur le plan du genre et les recommandations au sujet de la rémunération sont examinées du point de vue d'autres groupes souffrant d'iniquité afin de nous aider à nous assurer que les décisions prises sont impartiales.

Harmonisation avec la stratégie de la Banque Scotia

- ▶ la rémunération est harmonisée directement avec notre stratégie, à l'aide de paramètres d'évaluation de la performance financiers et non financiers ainsi que des paramètres d'évaluation de la performance absolus et relatifs;
- ▶ les paiements établis selon divers scénarios sont examinés au moment d'établir les paramètres d'évaluation de la performance pour nos régimes incitatifs;
- ▶ 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.

Questions environnementales, sociales et de gouvernance

- ▶ nous incluons les paramètres d'évaluation des questions ESG dans l'évaluation de la performance de l'ensemble de la banque qui figure dans notre régime incitatif annuel;
- ▶ d'autres objectifs liés aux questions ESG font partie des résultats attendus stratégiques de notre président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés, et sont pris en compte au moment de la prise de décisions au sujet de la rémunération individuelle.

Gestion du risque

- ▶ nous pourrions récupérer des attributions ou exiger que celles-ci soient frappées de déchéance en cas de fraude, d'inconduite, de prise de risques inappropriés ou d'inexactitude importante dans nos résultats financiers;
- ▶ les décisions en matière de rémunération sont prises dans le respect de notre tolérance au risque, en tenant compte des ratios de fonds propres projetés;
- ▶ nous plafonnons les paiements effectués aux termes de nos régimes incitatifs;
- ▶ nos régimes de titres de capitaux propres sont assujettis à des dispositions en matière de changement de contrôle qui prévoient deux événements déclencheurs, c'est-à-dire qu'il doit y avoir eu changement de contrôle et cessation d'emploi pour que l'acquisition d'attributions soit avancée;

- ▶ nous avons des exigences minimales concernant le report de la rémunération des employés qui peuvent avoir une incidence importante sur l'exposition au risque;
- ▶ la rémunération pour les fonctions de contrôle est liée à la performance globale de la banque et non à la performance du secteur d'activité qu'elles soutiennent;
- ▶ nous avons des outils et des processus qui nous permettent d'ajuster la rémunération en fonction du risque et en cas d'inconduite, s'il y a lieu, et qui permettent notamment au chef, Gestion du risque de procéder à une évaluation annuelle des risques aux fins d'établissement du montant global des incitatifs et des paiements;
- ▶ nous avons un comité d'examen de la rémunération, qui est soutenu par des comités locaux chargés d'examiner les comportements dans nos régions principales et évalue les risques et les comportements de façon continue et détermine les ajustements devant être apportés à la rémunération au besoin.

Gouvernance de la rémunération solide et efficace

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

X CE QUE NOUS NE FAISONS PAS

- ▶ nous ne modifions pas le prix des options d'achat d'actions ni n'octroyons d'options d'achat d'actions à escompte;
- ▶ nous ne structurons pas notre programme de rémunération de la haute direction de façon à encourager une prise de risques excessifs;
- ▶ nous ne concluons pas d'entente individuelle en cas de changement de contrôle;
- ▶ nous ne nous comparons pas à des sociétés œuvrant dans des pays où les dirigeants sont mieux rémunérés, comme les États-Unis, ni à des institutions financières canadiennes qui ne sont pas comparables à la banque sur les plans de la composition des activités, des revenus, du bénéfice net, de la capitalisation boursière et du nombre d'employés.

Aucune opération de couverture ni cession

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

Aucune garantie

- ▶ nous ne garantissons pas de niveau minimal d'acquisition aux termes de notre régime d'UAP;
- ▶ nous ne concluons pas de contrats de travail assortis de garanties pluriannuelles.

Analyse de la rémunération

Stratégie

La Banque Scotia demeure engagée à produire un bénéfice solide et constant pour ses actionnaires à moyen et à long termes. Une conjoncture du marché difficile et un environnement macroéconomique marqué par l'incertitude ont continué à nuire à nos bénéfices et à notre capacité à afficher un levier d'exploitation positif en 2023. Au cours de la dernière année, les dirigeants de chaque secteur se sont concentrés sur le développement et la mise en œuvre initiale d'une nouvelle stratégie pour la Banque Scotia. Nous avons pris des mesures délibérées et concrètes pour renforcer les liquidités de la banque, son profil de financement et son assise en fonds propres, tandis que nous avons jeté les bases nécessaires pour soutenir notre stratégie dans l'avenir. Avec *La nouvelle voie à suivre*, nous nous sommes donné une vision et une ambition ancrées sur notre travail pour croître dans les marchés prioritaires, établir des relations bancaires principales, faciliter la vie de nos clients et gagner en tant qu'équipe.

Alors que nous concevions et commençons à mettre en œuvre notre nouvelle stratégie vers la fin de 2023, nous avons mis l'accent sur la réalisation de nos priorités stratégiques existantes, soit donner la priorité au client, constituer une équipe gagnante et être un chef de file dans les Amériques. Les progrès réalisés dans chaque catégorie sont décrits ci-après.

- **Priorité au client :** En tant que banque, notre principal objectif est de répondre aux besoins de nos clients actuels et futurs. Pour ce faire, nous leur offrons des conseils exceptionnels, une expérience bancaire hors pair et nous les soutenons dans les périodes de prospérité comme dans les périodes difficiles. Bien que 2023 ait été une année de transition pour la banque, notre objectif est demeuré l'atteinte d'une croissance rentable et durable tout en répondant aux besoins changeants de nos clients. Nos efforts ont été soulignés en 2023 par plusieurs prix qui reflètent notre engagement continu à servir nos clients, notamment les prix suivants : la Banque Scotia a été nommée banque de l'année au Canada par le magazine *The Banker* pour la cinquième année consécutive et s'est également vu décerner le prix mondial de la Banque au service de la communauté pour *ScotiaINSPIRE* par *The Banker*. Nous avons aussi remporté cinq récompenses dans le cadre des prix en matière de finance durable du *Global Finance Magazine*, dont celui de la meilleure banque au Canada pour son leadership en matière de finance durable et celui du leadership remarquable en matière de transparence pour la durabilité (à l'échelle mondiale et nord-américaine). Nous avons continué d'investir dans la technologie afin de maintenir un niveau élevé de satisfaction de notre clientèle. Les ventes numériques à l'échelle de la banque ont progressé pour atteindre à 51 %, et le nombre d'utilisateurs actifs des services mobiles se chiffrait à huit millions. La Banque Tangerine a continué à être la plus importante banque numérique au Canada, avec 97 % des ventes réalisées numériquement. Pour transformer la capacité de la banque à promouvoir la primauté du client, nous avons lancé une plateforme de personnalisation des clients pour le Réseau canadien, qui nous a permis de mettre en place des offres personnalisées, ce qui renforce l'accent que nous mettons sur la croissance de notre clientèle. Nous avons continué à réaliser des progrès au chapitre de notre stratégie numérique en rationalisant nos solutions technologiques au sein du marché intermédiaire canadien des services bancaires aux entreprises, ce qui a contribué à améliorer l'expérience des clients et des employés. Dans le secteur Gestion de patrimoine mondiale, nous avons continué d'offrir l'offre de planification de patrimoine globale grâce à l'élargissement des conseils de la banque en matière de gestion de patrimoine de manière à inclure la longévité, la santé et le bien-être dans les considérations financières des clients, et en tirant parti des capacités uniques de Gestion financière MD pour que notre offre se démarque.
- **Équipe gagnante :** Nous avons continué de constituer des équipes gagnantes résolues à atteindre les résultats attendus et qui évoluent dans une culture axée sur les objectifs, l'inclusivité et la performance. Nous adoptons cette approche pendant tout le cycle de vie des talents, dès le recrutement et l'embauche de nos talents à l'échelle mondiale. Nos pratiques de développement de la performance stimulent la performance individuelle ainsi que la performance des équipes et de l'entreprise grâce à un processus d'accompagnement et de rétroaction transparent et continu, et à l'importance accordée à la croissance, à la fidélisation et à l'engagement. Pour favoriser la formation continue, la banque a offert du contenu de formation professionnelle virtuel, sur demande, à l'interne et spécialement choisi. Nous percevons l'inclusivité comme un avantage concurrentiel et nous demeurons résolus à éliminer les barrières à l'inclusion au sein de la banque et dans les collectivités où nous sommes présents. En 2023, nous avons officiellement lancé une nouvelle norme mondiale à l'appui des congés parentaux inclusifs au Canada, que nous prévoyons mettre en œuvre d'ici 2025 pour les employés de la Banque Scotia dans 24 pays où la banque exerce des activités, dont le Chili, la Colombie, le Mexique et le Pérou. Nous avons adopté les normes de soins inclusives à l'échelle mondiale dans le cadre de notre programme d'avantages sociaux, lesquelles visent dans un premier temps à combler les lacunes en matière de santé touchant les membres de la communauté LGBT+ et les femmes. Les avantages sociaux inclusifs porteront notamment sur la santé mentale, la santé des femmes et l'élargissement de la couverture pour les conjoints de même sexe, chacun de ces volets servant à faire tomber les barrières pour les groupes souffrant d'iniquité et mal desservis. L'initiative Femmes de la Banque Scotia^{MD}, qui offre aux entreprises détenues ou dirigées par des femmes un accès impartial à des capitaux, a mobilisé plus de 25 000 femmes entrepreneures et a injecté plus de 8,05 milliards de dollars au Canada, en bonne voie de réaliser son engagement d'accorder 10 milliards de dollars en financement d'ici 2025. De plus, nos efforts ont été récompensés avec l'inclusion de la banque dans l'indice Bloomberg 2023 sur l'égalité des genres (*Bloomberg Gender-Equality Index 2023*) pour une sixième année consécutive ainsi que dans l'indice de durabilité Dow Jones pour l'Amérique du Nord (*Dow Jones Sustainability North America Index*). La banque s'est aussi classée dans le quatrième centile des meilleures institutions financières du classement ESG de S&P Global (*S&P Global ESG Score*) pour 2023, soit le meilleur rang pour une banque nord-américaine.
- **Chef de file dans les Amériques :** Nous avons réalisé des progrès considérables sur le plan des investissements structurels clés au sein de la banque afin de simplifier l'expérience client et d'améliorer notre relation avec les clients grâce à des outils numériques. Nous avons réalisé plusieurs initiatives importantes, dont la modernisation des paiements et de notre stratégie infonuagique. Des investissements stratégiques dans les initiatives numériques et technologiques structurelles clés ont permis de réaliser des progrès

importants sur le plan de notre stratégie numérique partout où nous exerçons des activités, notamment une augmentation des ventes numériques dans les pays de l'Alliance du Pacifique, qui ont atteint 72 % au quatrième trimestre, soit une augmentation de 440 pdb d'une année à l'autre. Nous sommes fiers des moyens que nous avons utilisés pour promouvoir et faciliter des changements positifs dans les collectivités où nous vivons et travaillons. Ces moyens comprennent ScotialNSPIRE, notre initiative qui consiste à investir 500 millions de dollars sur 10 ans pour promouvoir la résilience économique des groupes défavorisés. En 2023, ScotialNSPIRE a soutenu plus de 200 partenaires communautaires, augmentant ses retombées et élargissant son empreinte.

CHANGEMENTS À LA CONCEPTION DU RÉGIME INCITATIF POUR L'EXERCICE 2024

Régime incitatif annuel

À compter de 2024, nous apporterons des changements au calcul du CPO pour l'ensemble de la banque. Ces mises à jour viennent soutenir notre plus récente stratégie, La nouvelle voie à suivre, tandis que nous préparons la banque pour sa prochaine phase de croissance rentable. Aucune modification ne touchera les paramètres financiers principaux et les paramètres ESG utilisés pour calculer le CPO pour l'ensemble de la banque; cependant, nous avons amélioré et rationalisé les paramètres liés aux clients et aux modificateurs afin qu'ils s'harmonisent mieux avec la nouvelle orientation stratégique et la soutiennent.

Paramètre clients

Il a été simplifié afin qu'il soit davantage axé sur des mesures quantitatives et qu'un meilleur équilibre soit atteint entre les différents secteurs d'activité.

Modificateurs liés à la performance

Les objectifs stratégiques et opérationnels seront fusionnés avec le modificateur de performance relative pour créer un nouveau modificateur stratégique et opérationnel combiné. L'incidence du modificateur combiné pourra atteindre +/-15 points de pourcentage.

Ajustement en fonction du risque

L'ajustement en fonction du risque sera amélioré afin qu'il permette d'ajuster à la hausse le coefficient de performance opérationnelle pour l'ensemble de la banque pour un maximum de 10 points de pourcentage. Ce changement permettra de récompenser les BanquiersScotia qui affichent des comportements positifs à l'égard du risque et de la conformité tout en maintenant un biais pour un ajustement neutre à négatif (y compris la possibilité d'une absence de paiement).

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 s'articule autour de cinq objectifs :



RENFORCER LA REDDITION DE COMPTES

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

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

Nous établissons des fourchettes aux fins de la rémunération variable totale de sorte que la haute direction touche une rémunération plus élevée lorsque la performance est élevée et plus faible lorsque la performance est faible. La rémunération variable totale est établie en fonction de la performance de la banque (tant au chapitre de la performance absolue et que par rapport à celle de nos homologues). Le coefficient de performance de chaque haut dirigeant détermine le montant de la rémunération variable totale versée à chaque haut dirigeant et est une combinaison du CPO et d'un coefficient de performance individuelle.

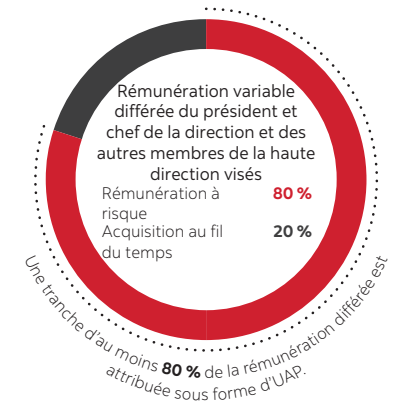
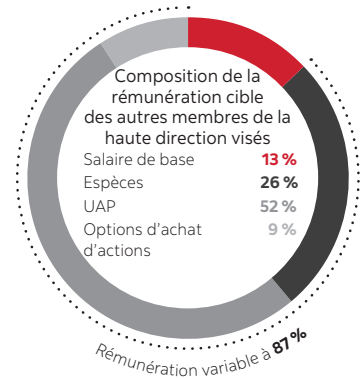
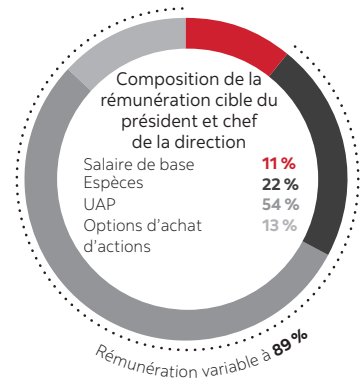
Composition de la rémunération

Le comité 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 termes 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 des organisations de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération;
- les exigences en matière de réglementation concernant le report d'attributions incitatives.

Rémunération différée à risque

Une proportion d'au moins quatre-vingts pour cent (80 %) de la rémunération variable différée est entièrement à risque et directement calculée au moyen d'une formule ou à la discrétion du conseil aux fins de l'ajustement du coefficient de performance calculé. Les membres de la haute direction canadiens reçoivent au moins 80 % de leur rémunération différée sous forme d'UAP, tandis que les membres de la haute direction à l'extérieur du Canada reçoivent la totalité de leur rémunération différée sous forme d'UAP.



Rémunération à risque : une tranche d'au moins 80 % de la rémunération variable différée est attribuée sous forme d'UAP. La fourchette des facteurs de paiement des UAP varie de 0 % à 125 % et est calculée en fonction d'une formule décrite à la page 97 et soumise à l'approbation finale du conseil.

Acquisition au fil du temps : les membres de la haute direction canadiens se voient attribuer une tranche de 20 % de leur rémunération variable différée sous forme d'options d'achat d'actions.

SOUTENIR NOTRE STRATÉGIE

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

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

La performance absolue est évaluée en fonction des objectifs énoncés dans notre plan d'affaires. La performance relative est évaluée par rapport à celle des banques de notre groupe de comparaison aux fins de la performance.

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

Le levier d'exploitation et le RCP 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 (se reporter à la page 127).

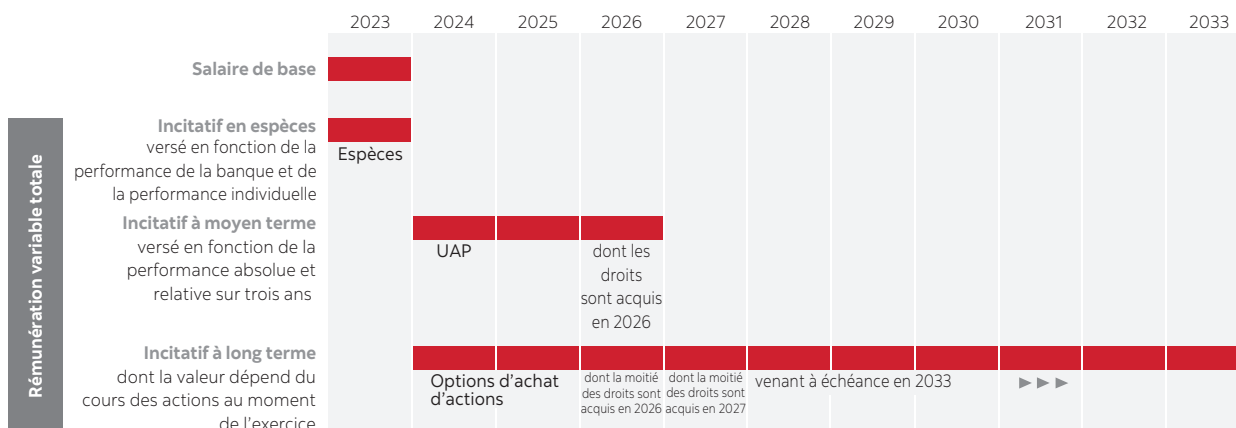
Indicateurs de performance clés	Comment ils sont utilisés dans nos régimes incitatifs	Comment ils soutiennent notre stratégie
Paramètres financiers		
BNAAO	<ul style="list-style-type: none"> Performance absolue Facteur d'ajustement en fonction de la performance relative utilisant la croissance du bénéfice net 	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en augmentant le bénéfice
Levier d'exploitation	<ul style="list-style-type: none"> Performance absolue Facteur d'ajustement en fonction de la performance relative 	Amélioration de l'efficacité grâce à l'établissement de priorités, tout en favorisant les investissements qui stimulent la croissance de la banque
RCP	<ul style="list-style-type: none"> Performance absolue 	Accroissement de la valeur pour les actionnaires
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 concluant plus de nouvelles affaires et en faisant croître ces nouvelles activités plus vite que nos homologues
BPA	<ul style="list-style-type: none"> Facteur d'ajustement en fonction de la performance relative utilisant la croissance du BPA en espèces 	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en augmentant le bénéfice par rapport à celui de nos homologues
RTPA	<ul style="list-style-type: none"> Performance relative 	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en évaluant le rendement de nos actions par rapport à celui de nos homologues
Paramètres non financiers		
Clients	<ul style="list-style-type: none"> Performance absolue et relative 	Accent sur les clients en mesurant le taux de recommandation par les clients et la probabilité qu'ils recommandent nos services. Nous utilisons le TRN pour mesurer le taux de recommandation par les clients et renforcer les efforts pour offrir une expérience client positive
ESG	<ul style="list-style-type: none"> Performance absolue Objectifs individuels 	<p>Accent sur la performance à l'égard d'objectifs précis en matière de représentation des groupes souffrant d'iniquité et de progrès réalisés à l'égard des paramètres liés au climat</p> <p>Accent sur le maintien de la sécurité de la banque avec, pour tous les employés, un objectif individuel qui consiste à maintenir une saine culture de gestion du risque dont il est tenu compte lors de l'évaluation de la performance individuelle et de l'établissement de la rémunération</p>
Objectifs stratégiques et opérationnels	<ul style="list-style-type: none"> Coefficient d'ajustement tenant compte d'autres mesures qui vont au-delà des paramètres financiers et clients essentiels 	Accent sur la performance dans l'atteinte d'objectifs définis dans les domaines de la culture et du leadership, de la gestion du bilan/de la qualité du bénéfice, de la consolidation des activités essentielles, de la gouvernance du risque et de la réglementation et des questions ESG, qui reflètent une approche globale de la performance de la banque

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 harmonisée avec l'expérience des actionnaires puisqu'elle est établie en fonction du RTPA. Nous estimons qu'un investissement personnel à long terme dans la banque permet d'harmoniser les intérêts des hauts dirigeants avec ceux des actionnaires et encourage nos hauts dirigeants à prendre des décisions qui augmentent la valeur pour les actionnaires avec le temps tout en les dissuadant de prendre des risques indus et excessifs.

La valeur ultime de nos attributions incitatives à long terme dépend de notre performance à long terme. La tranche la plus importante de la rémunération versée aux hauts dirigeants est fondée sur des titres de capitaux propres, dont les droits s'acquièrent et qui sont versés sur une période de trois à 10 ans.



Exigences en matière d'actionnariat

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

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

ATTIRER ET MAINTENIR EN POSTE DES HAUTS DIRIGEANTS TALENTUEUX

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

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

Notre principal groupe de comparaison aux fins de la rémunération comprend les huit plus grandes institutions financières canadiennes, soit la Banque de Montréal, la Banque Canadienne Impériale de Commerce, la Banque Royale du Canada, la Banque TD, la Banque Nationale, Financière Manuvie, Financière Sun Life et Great-West Lifeco. Ces organisations exercent des activités dans le même secteur que celui de notre banque ou dans un secteur similaire et leur taille, leur envergure et la

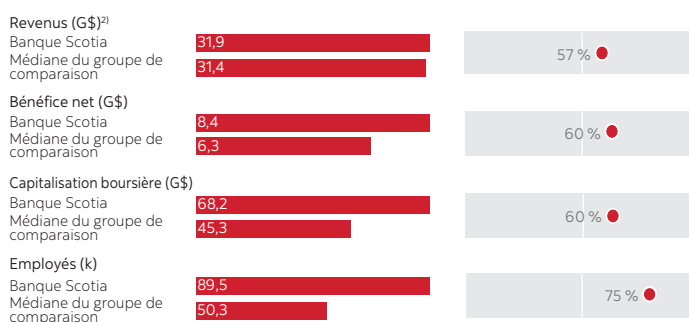
complexité de leurs activités sont similaires aux nôtres. Nous n'incluons pas dans notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération des organisations œuvrant dans des pays où les dirigeants sont mieux rémunérés, comme les États-Unis, ni les institutions financières canadiennes qui ne sont pas comparables à nous sur les plans de la composition des activités, des revenus, du bénéfice net, de la capitalisation boursière et du nombre d'employés.

Nous comparons la rémunération totale cible des hauts dirigeants à celle des hauts dirigeants de ces organisations à l'aide de données fournies par des sondeurs à l'échelle mondiale. La comparaison est fondée sur les fonctions, et tient compte de l'étendue et de la complexité relative des fonctions par rapport à celles des organisations de nos groupes de comparaison, ainsi que de l'évolution du dirigeant dans l'exercice de celles-ci, et porte notamment sur le salaire, les attributions incitatives, la rémunération totale et la composition de la rémunération. Cette information est examinée durant notre processus de prise de décisions sur la rémunération. Notre groupe de comparaison aux fins de la performance, que nous utilisons pour évaluer la performance relative de notre régime incitatif à moyen terme, comprend les plus grandes banques canadiennes, soit la Banque de Montréal, la Banque Canadienne Impériale de Commerce, la Banque Royale du Canada, la Banque TD et la Banque Nationale. En raison du nombre restreint d'organisations qui composent nos groupes de comparaison, nous ne fixons aucune cible précise d'analyse comparative, comme une médiane. Le tableau ci-après comprend de l'information provenant de documents d'information publics à jour en date du 31 octobre 2023 pour les banques et du 30 septembre 2023 pour les sociétés d'assurance.

Groupes de comparaison

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

Groupe de comparaison aux fins de la rémunération¹⁾



- 1) Lorsque ces données sont disponibles, les revenus et le bénéfice net ne tiennent pas compte d'éléments non récurrents et des autres éléments notables, comme le présentent les institutions financières respectives. Les résultats ajustés sont considérés comme des mesures financières non conformes aux PCGR.
- 2) Les revenus des compagnies d'assurance ont été omis en raison de l'application de la nouvelle norme IFRS 17, Contrats d'assurance, adoptée le 1^{er} janvier 2023. Cette nouvelle norme énonce des principes cohérents applicables à tous les aspects de la comptabilité des contrats d'assurance, dont l'application n'a aucune incidence sur les données économiques fondamentales d'une compagnie d'assurance, sa santé financière, sa capacité de paiement des demandes de règlement ou sa capacité de versement des dividendes, mais a une incidence sur les postes budgétaires où doivent être comptabilisés ces différents éléments dans les états financiers qui se rapportent à de tels contrats d'assurance, ainsi que sur le moment opportun pour comptabiliser ces éléments et la façon de procéder pour le faire.

ASSURER UNE GESTION PRUDENTE DU RISQUE LIÉ À LA RÉMUNÉRATION

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

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

Le tableau ci-après indique comment notre programme de rémunération et notre cadre de gouvernance sont harmonisés avec les éléments clés des lignes directrices du CSF, y compris la façon dont la gestion du risque est intégrée à notre processus de rémunération. Veuillez également vous reporter à la page 32 pour obtenir de l'information au sujet de notre cadre de gestion du risque, à la page 87 pour obtenir des renseignements supplémentaires au sujet de la surveillance du risque de rémunération et à la page 89 pour connaître nos politiques de rémunération clés.

Lignes directrices du CSF	Harmonisation
Notre conseil veille à ce que notre programme de rémunération soit harmonisé avec nos autres pratiques qui équilibrent le risque et soutiennent une solide culture de gestion du risque	
<p>Principe 1 Le conseil surveille la structure et les activités du programme de rémunération</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Notre comité du capital humain et de la rémunération indépendant est responsable des programmes de rémunération de la banque, y compris ceux qui s'appliquent aux filiales et aux succursales à l'étranger. 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 incitatifs 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 en fonction du risque pour assurer que le montant global des incitatifs respecte notre tolérance au risque. ▶ Notre conseil jouit du pouvoir discrétionnaire d'ajuster les attributions au titre de la rémunération différée totale ou les sommes versées aux dirigeants, et il peut choisir de réduire la valeur de paiement des attributions d'UAP en fonction de son évaluation de la performance et des conséquences attribuables au risque au cours de la période d'évaluation de la performance, y compris la ramener à zéro.
<p>Principe 2 Le conseil surveille et examine le programme de rémunération pour s'assurer qu'il fonctionne comme prévu</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Le comité du capital humain et de la rémunération tient des réunions conjointes avec le comité d'évaluation des risques afin d'évaluer les risques associés à nos régimes de rémunération importants. ▶ Le chef, Gestion du risque tient les comités du capital humain et de la rémunération 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 indépendante des mécanismes prévus dans nos régimes incitatifs et des facteurs prospectifs à prendre en considération. ▶ 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 supervisent</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les employés des fonctions de contrôle relèvent directement des fonctions pour éviter les conflits et assurer que l'information est transmise à l'échelon supérieur. ▶ La direction des fonctions de contrôle a la responsabilité quotidienne de ses employés, dont elle doit rendre compte ultimement, notamment les décisions en matière d'embauche, les évaluations de performance et la rémunération. ▶ La rémunération des employés des fonctions de contrôle et de gérance (comme la gestion du risque, les affaires juridiques, la conformité, la finance, l'audit interne, la lutte contre le blanchiment d'argent et les ressources humaines) est liée à la performance globale de la banque et non à la performance des secteurs d'activité qu'ils soutiennent. Ces employés participent au programme global de la banque et ne sont inclus dans aucun des programmes régimes incitatifs offerts par le secteur d'activité qu'ils soutiennent.

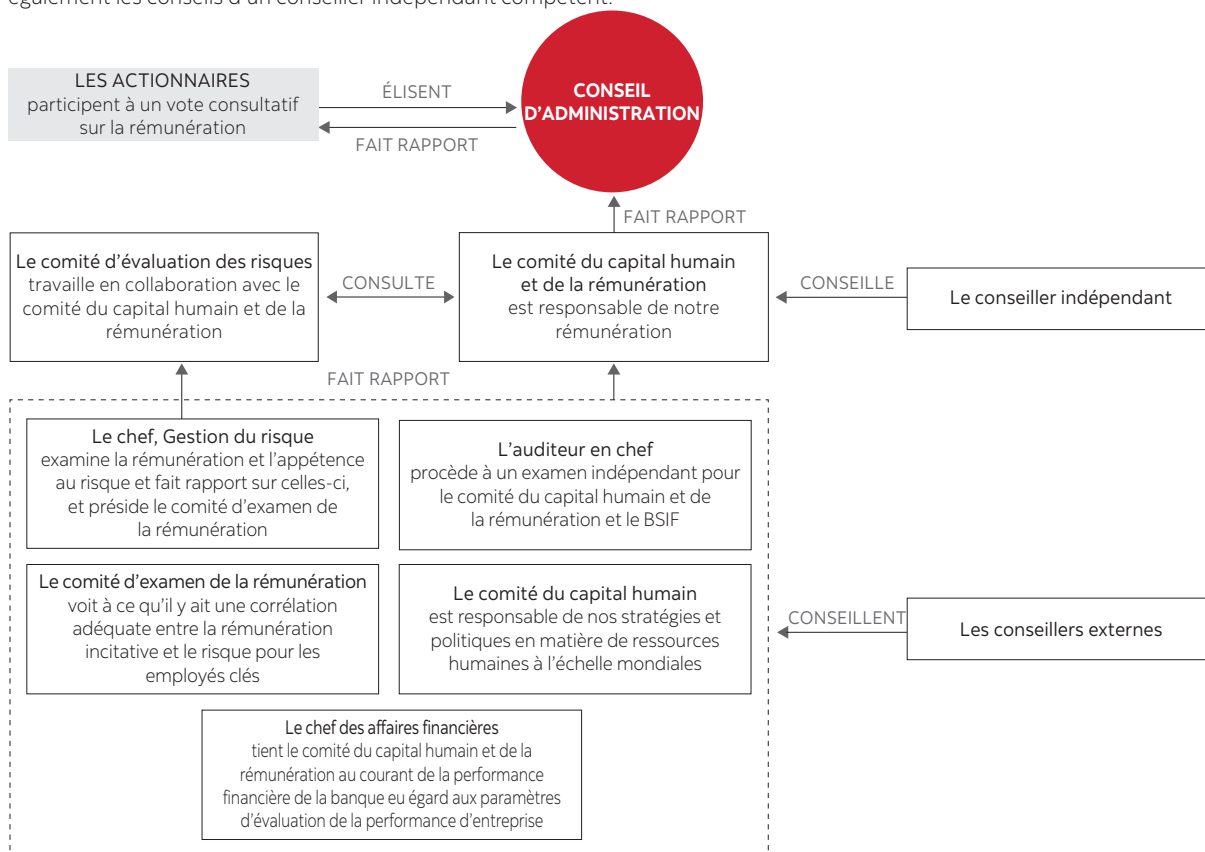
Lignes directrices du CSF	Harmonisation
Notre programme de rémunération tient compte des risques que les employés prennent pour le compte de la banque, notamment les risques futurs et les conséquences qui en résultent	
<p>Principe 4 La rémunération est ajustée pour tous les types de risques</p>	<ul style="list-style-type: 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 incitative qui a déjà été attribuée ou octroyée, y compris les incitatifs variables, s’il y a lieu. ▶ Pour s’assurer que les ajustements en fonction du risque apportés aux régimes incitatifs sont appropriés, le chef, Gestion du risque présente une évaluation des éléments liés au risque aux comités du capital humain et de la rémunération et d’évaluation des risques. Les évaluations du risque tiennent compte de paramètres clés comme le crédit, le marché, la liquidité, les capitaux, la cybersécurité, ainsi que les risques opérationnels, environnementaux, stratégiques et prospectifs, pour l’ensemble de la banque et pour chaque secteur d’activité. Un tableau de bord des risques, qui tient compte de critères tant qualitatifs que quantitatifs, permet de procéder à un examen systématique des éléments liés au risque dans les régimes de rémunération. Ce tableau de bord est lié à notre cadre de tolérance au risque, à notre tolérance au risque de crédit et à notre cadre de gestion du risque d’entreprise. ▶ L’adhésion à nos valeurs d’entreprise, à notre code d’éthique ainsi qu’à nos politiques en matière de risque et de conformité est un élément clé aux fins de l’attribution de la rémunération individuelle. Nous disposons des outils et des processus nécessaires pour mesurer le lien entre la rémunération, le risque et le comportement. Pour ce qui est des employés qui ont une incidence importante sur l’exposition au risque, le comité d’examen de la rémunération examine toute question importante qui relève du code de déontologie pour s’assurer d’une harmonisation appropriée de la rémunération incitative avec le risque, y compris le risque d’inconduite qui peut nuire à la banque, à nos clients et à nos autres parties prenantes.
<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 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 à la hausse ou à la baisse lorsque le coefficient calculé ne reflète pas la performance globale de la banque ou tout autre élément pertinent, compte tenu des circonstances et des événements 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), 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. Les risques 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. ▶ 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 paiements incitatifs garantis sont déconseillés et les attributions incitatives garanties pluriannuelles ne sont pas autorisées. Des attributions non récurrentes peuvent être effectuées en faveur de certains employés nouvellement embauchés pour les dédommager du fait qu’ils ont dû renoncer à une rémunération différée attribuée par un employeur antérieur. Ces attributions sont assujétiées à des droits d’acquisition qui ne sont généralement pas plus favorables que la rémunération à laquelle il a été renoncé, à la condition que le dirigeant demeure au service de la banque pendant une période continue, au cours futur de nos actions et à notre politique de récupération.

Lignes directrices du CSF	Harmonisation
<p><u>Principe 6</u> Les paiements de rémunération varient en fonction de l'horizon temporel du risque</p>	<p>► La proportion des incitatifs à moyen et à long termes augmente généralement en fonction de l'horizon temporel et de l'importance du risque dont un employé est responsable :</p> <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 en espèces annuel reçu sous forme d'UADD est différé jusqu'au moment où l'employé quitte la banque, sous réserve de l'efficacité fiscale ou de toute autre restriction juridique dans des pays situés à l'extérieur du Canada. <p>► Nous exigeons que les hauts dirigeants détiennent des titres de capitaux propres de la Banque Scotia aux fins d'harmonisation de leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires. Les exigences en matière d'actionnariat varient selon l'échelon, et les hauts dirigeants doivent conserver leur participation pendant une certaine période après leur départ à la retraite.</p>
<p><u>Principe 7</u> La composition de la rémunération (espèces, titres de capitaux propres et autres) est conforme avec l'harmonisation avec le risque</p>	<p>► Notre programme de rémunération est conçu pour que les hauts dirigeants et les employés qui exercent une influence sur l'exposition au risque de la banque respectent notre tolérance au risque. La rémunération variable totale est attribuée en fonction de la performance annuelle, à moyen et à long termes et reflète notre tolérance au risque. Une part importante de la rémunération incitative est livrée sous forme d'incitatifs à moyen et à long termes, qui sont plafonnés au besoin pour éviter une prise de risques excessifs. De plus, toute rémunération incitative est assujettie à notre politique de récupération.</p> <p>► 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.</p>

Gouvernance de la rémunération

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

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



À PROPOS DU COMITÉ DU CAPITAL HUMAIN ET DE LA RÉMUNÉRATION

En date du 31 octobre 2023, le comité est constitué de cinq administrateurs indépendants et la durée moyenne d'occupation du poste des membres de ce comité était de 6,85 ans. Aucun de ses membres n'a déjà 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 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 superviser efficacement notre programme de rémunération de la haute direction.

Compétences et domaines d'expérience

	Siège au comité depuis	Indépendant	Expérience en matière de rémunération des membres de la haute direction	Expérience en matière de gouvernance	Expérience en matière de gestion du risque	Expérience en matière de ressources humaines	Expérience à titre de président/chef de la direction	Expérience dans d'autres postes de direction
Nora Aufreiter (présidente)	2016	●	●	●	●	●	●	●
Guillermo Babatz	2017	●	●	●	●	●	●	●
Una Power	2016	●	●	●	●	●	●	●
Aaron Regent	2014	●	●	●	●	●	●	●
Calin Rovinescu	2020	●	●	●	●	●	●	●

Conseils indépendants

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

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

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

Le comité retient les services de Hugessen Consulting Inc. (Hugessen) à titre de conseiller indépendant depuis 2019. Au même moment, le comité a également retenu les services de Semler Brossy Consulting Group, LLC (Semler Brossy), qui est chargée de collaborer avec Hugessen afin de fournir une perspective mondiale plus vaste sur les pratiques en matière de rémunération de la haute direction et les questions de gouvernance de la rémunération connexes.

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

- un examen des pratiques de rémunération de la haute direction et de la structure du programme de rémunération;
- un examen de la conception des principaux régimes incitatifs de la banque;
- une analyse de la rémunération versée aux présidents et chefs de la direction des banques concurrentes;
- une analyse des tendances en matière de rémunération de la haute direction, de la réglementation et des pratiques exemplaires en matière de gouvernance;
- des points de vue sur les échelons et la composition appropriés de la rémunération totale, compte tenu des pratiques et de la performance de nos concurrents;
- 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 présence à toutes les réunions du comité.

	2023		2022	
	Honoraires liés à la rémunération de la haute direction	Autres honoraires	Honoraires liés à la rémunération de la haute direction	Autres honoraires
Hugessen Consulting Inc.	311 817 \$	–	318 577 \$	–
Semler Brossy Consulting Group, LLC ¹⁾	0 \$	–	12 945 \$	–

1) En 2022, les honoraires de Semler Brossy ont été payés en dollars américains et convertis en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen pour l'exercice, soit 1,00 \$ US = 1,2872 \$ CA. Nous n'avons payé aucuns honoraires à Semler Brossy en 2023.

Hugessen et Semler Brossy ont confirmé que ces honoraires sont négligeables par rapport à leurs revenus totaux. Par conséquent, ils n'ont aucune incidence sur leur indépendance. Aucune d'entre elles n'a fourni d'autres services au comité ou au conseil au cours de l'un et l'autre de ces exercices.

SURVEILLANCE DU RISQUE DE RÉMUNÉRATION

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

Structure organisationnelle

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

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

Surveillance de la direction

Comité d'examen de la rémunération

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

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

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

En date du 31 octobre 2023, le comité d'examen de la rémunération était constitué des chefs des fonctions mondiales de contrôle et de gérance suivants, ainsi que du chef de la Rétribution globale :

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

Comité du capital humain

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

En date du 31 octobre 2023, le comité du capital humain était constitué du président et chef de la direction et de membres de son équipe de haute direction :

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

Pouvoir discrétionnaire

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

Les régimes incitatifs prévoient un ajustement en fonction 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 du capital humain et de la rémunération lors de leur réunion conjointe à la fin de l'exercice.

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 en fonction du risque aux fins du paiement au titre des UAP.

Le conseil peut également user de son pouvoir discrétionnaire pour :

- réduire ou omettre d'effectuer un paiement aux termes des régimes incitatifs importants si nos résultats sont sensiblement inférieurs aux attentes;
- ne pas octroyer d'attributions incitatives à moyen et à long termes ou ne pas en octroyer à des personnes en particulier;
- réduire la valeur de paiement d'attributions d'UAP déjà octroyées (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 du capital humain et de la rémunération. Les résultats sont également communiqués au BSIF. L'examen comprend :

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

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

POLITIQUES CLÉS

Politique en matière de rémunération

Notre politique en matière de rémunération repose sur une philosophie en matière de performance qui soutient notre priorité stratégique, stimule la performance de la banque à l'égard des objectifs en matière de questions environnementales, sociales et de gouvernance, et aide la banque à créer et à maintenir une valeur à long terme 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 incitatifs. Elle fait état des taux de report minimums pour les hauts dirigeants et les personnes qui ont une incidence importante sur le profil d'exposition au risque de notre entreprise, y compris les personnes affectées aux fonctions de contrôle et de gérance. Conformément aux obligations réglementaires et aux pratiques exemplaires, notre approche en matière de rémunération est neutre sur le plan du genre.

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 que comportent nos programmes de rémunération incitatifs. Les employés ne peuvent céder ou transférer des attributions fondées sur des titres de capitaux propres et d'autres droits qu'ils détiennent aux termes de nos programmes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres, sauf si la loi l'exige.

Opérations d'initiés

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

Récupérations et déchéance

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

Les sommes suivantes peuvent être récupérées :

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

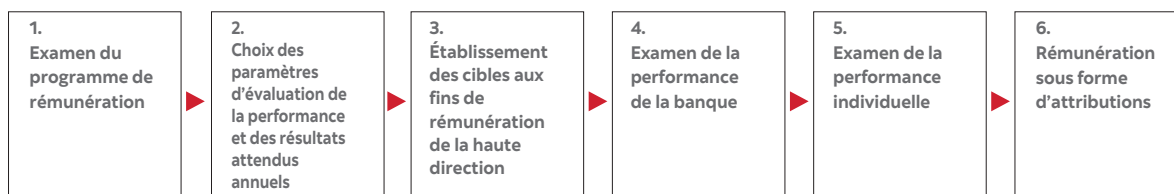
Processus de prise de décisions

Notre politique de rémunération est examinée chaque année par le comité du capital humain et de la rémunération et par le comité d'évaluation des risques, et elle est approuvée par le conseil. Aucun changement important n'a été apporté à notre politique de rémunération au cours de l'exercice 2023.

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

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

Le chef, Gestion du risque fait régulièrement rapport au comité d'évaluation des risques et lui fait part de ses préoccupations. Ces rapports constituent la base de certains ajustements apportés au montant global de nos incitatifs. Le processus de prise de décisions comprend les étapes suivantes :



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, Korn Ferry, Mercer et Aon), qui fournissent à la direction des données, des conseils ou des indications sur la structure générale des régimes et leurs diverses composantes;
- présente ses recommandations au comité du capital humain et de la rémunération.

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

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

La direction détermine les paramètres d'évaluation de la performance de la banque et les pondérations relatives aux régimes incitatifs et fixe des objectifs pour l'ensemble de la banque, ainsi que pour chaque secteur d'activité et chaque pays. Le conseil approuve les cibles de performance chaque année.

Les cibles financières sont déterminées en fonction d'une vaste gamme d'éléments, comme le contexte macroéconomique et la conjoncture du marché, les attentes dans le secteur, des objectifs et mesures stratégiques, ainsi que les objectifs à moyen terme de la banque.

De plus, ce processus consiste notamment à mettre à l'essai divers scénarios afin de comprendre la performance dans différentes situations, pour s'assurer que les paramètres d'évaluation de la performance et les objectifs soutiennent une stratégie et reflètent la tolérance au risque de la banque (notamment les risques de crédit, de marché, d'exploitation, de réputation et de comportement). Les cibles de performance et fourchettes de paiement sont établies en vue d'équilibrer les risques et récompenses afin d'assurer un niveau approprié de risque de fluctuation à la hausse et à la baisse et de refléter ainsi la performance et les résultats atteints, et de fixer des objectifs ambitieux, mais atteignables tout en dissuadant une prise de risques excessifs.

Tout au long de l'année, le chef des affaires financières tient le comité au courant de la performance financière de la banque et de la performance eu égard aux paramètres du régime. Le comité examine les paramètres d'évaluation de la performance avec le comité d'évaluation des risques, puis les soumet à l'approbation du conseil.

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

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

La direction recommande les salaires de base ainsi que la rémunération variable cible pour l'équipe de haute direction après avoir examiné les données sur la rémunération comparable fournies par des consultants externes. La rémunération cible est établie en fonction du marché et ajustée en fonction de l'étendue du rôle ainsi que de l'expérience 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 :

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

4. Examen de la performance de la banque

La direction :

- évalue la performance par rapport aux paramètres d'évaluation de la performance de la banque afin d'élaborer un CPO relatif aux régimes incitatifs ainsi que le coefficient de performance pour les paiements au titre d'attributions d'UAP;
- évalue notre performance par rapport à celle des banques 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 incitatifs 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;
- formule des recommandations au comité.

Le comité du capital humain et de la rémunération :

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

Le conseil a le pouvoir discrétionnaire d'exercer son jugement pour modifier le coefficient de performance opérationnelle et le coefficient aux fins des UAP compte tenu de sa propre évaluation de la performance globale de la banque et/ou d'exercer son jugement pour ajuster l'attribution au titre de la rémunération variable. Le conseil peut également réduire le coefficient de performance opérationnelle et le coefficient aux fins des UAP en fonction de sa propre évaluation du risque, ce qui réduit le montant global des incitatifs et le paiement. Il a également le pouvoir discrétionnaire de ramener les paiements à zéro selon les circonstances survenues durant l'année.

5. Examen de la performance individuelle

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

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

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 résultats attendus annuels.

6. Rémunération sous forme d'attributions

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

Le comité examine les recommandations relatives aux personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction, aux vice-présidents à la direction, aux chefs des autres fonctions

de contrôle et aux employés du Royaume-Uni et d'Irlande qui sont régis par la Prudential Regulation Authority (PRA), la Financial Conduct Authority (FCA), la Central Bank of Ireland (CBI), les Orientations sur les politiques de rémunération saines de l'Autorité bancaire européenne (ABE) et d'autres exigences réglementaires locales portant sur la rémunération et y met la dernière main. Le conseil et/ou le comité examine les recommandations et approuve les décisions concernant la rémunération de la haute direction.

Le comité 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 de nos homologues du groupe de comparaison aux fins de la rémunération, ainsi que les tendances et les pratiques de la concurrence sur le marché canadien en général.

La direction complète à l'aide des analyses de la rémunération verticales suivantes :

- une comparaison, à l'aide d'un ratio de rémunération, de la rémunération du président et chef de la direction par rapport au revenu familial canadien médian et au salaire moyen de nos employés. Le revenu familial médian utilisé aux fins de cette analyse est de 109 170 \$ selon les données les plus récentes publiées en 2021 par Statistique Canada, qui a été ajusté par l'indice des prix à la consommation moyen publié par la Banque du Canada pour 2022 et 2023;
- comme le Canada est le marché du travail où le président et chef de la direction vit et travaille, le comité examine également une comparaison, à l'aide d'un ratio de rémunération, de la rémunération globale du président et chef de la direction par rapport à la rémunération médiane et moyenne des employés canadiens de la banque. En date du 31 octobre 2023, la rémunération médiane et moyenne des employés équivalents temps plein canadiens, y compris à l'exclusion du président et chef de la direction, étaient respectivement de 99 939 \$ et de 127 826 \$. Par conséquent, le multiple de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés est de 94 fois et le multiple de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération moyenne des employés est de 73 fois;
- la rémunération du président et chef de la direction par rapport au bénéfice net de la banque.

Le comité soumet la rémunération du président et chef de la direction au conseil aux fins d'approbation. Se reporter aux pages 104 à 107 pour obtenir des détails au sujet de la rémunération versée au président et chef de la direction.

Éléments du programme

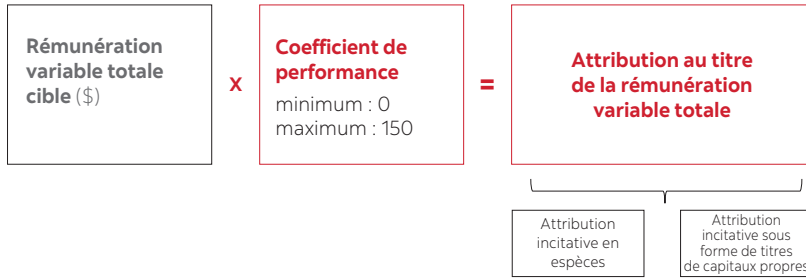
Le programme de rémunération de la haute direction à l'intention des membres de la haute direction visés comprend une rémunération directe (salaire de base et rémunération variable totale) et une rémunération indirecte (prestations de retraite, avantages sociaux et avantages indirects).

	Composante	But	Forme	Période d'évaluation de la performance	Profil de rémunération à risque
Rémunération directe					
Fixe	Salaire de base	Rémunère les hauts dirigeants qui se sont acquittés de leurs responsabilités quotidiennes, en tenant compte de leur expérience, de leurs compétences, de l'équité interne et du caractère concurrentiel	Espèces	Évaluation continue	Sans risque
Variable	Rémunération variable totale	Récompense les hauts dirigeants qui atteignent les objectifs annuels de la banque (financiers et non financiers) et leurs résultats attendus stratégiques individuels	Une partie de l'attribution est versée en espèces	Un an	Risque modéré
		Une partie de la rémunération variable totale est attribuée aux termes des régimes de rémunération différée de la banque et récompense les hauts dirigeants qui ont créé une valeur soutenue pour les actionnaires sur une période variant de trois à dix ans et atteint certains objectifs de performance de la banque	Pour satisfaire aux exigences en matière de report de la rémunération, une partie de l'attribution est versée en : UAP – rémunération incitative à moyen terme et options d'achat d'actions – rémunération incitative à long terme	Trois ans Jusqu'à dix ans	Risque important Risque important
Rémunération indirecte					
	Prestations de retraite	Fournissent une source importante de revenu de retraite	Régime à prestations déterminées (participation contributive ou non contributive) Régime à cotisations déterminées (participation contributive ou non contributive) Régime de retraite complémentaire (non agréé et non capitalisé, à l'intention de certains hauts dirigeants)	Évaluation continue	Sans risque
	Avantages sociaux	Contribuent à la santé et au bien-être des employés Les hauts dirigeants bénéficient des avantages sociaux selon les mêmes modalités que les autres employés Varient en fonction de l'échelon 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 60 % de la cotisation du salarié, jusqu'à concurrence d'un certain plafond)	Évaluation continue	Sans risque
	Avantages indirects	Fournissent des avantages concurrentiels Varient en fonction de l'échelon	Allocation fixe annuelle versée trimestriellement (avantage imposable)	Évaluation continue	Sans risque

À PROPOS DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE TOTALE

But	Récompenser la performance de manière à soutenir notre plan stratégique à court, à moyen et à long termes
Qui participe	Les membres de la haute direction visés
Comment nous établissons les attributions	<p>Le montant de l'attribution au titre de la rémunération variable totale dépend de la cible incitative du haut dirigeant et de son coefficient de performance. Le coefficient de performance de chaque haut dirigeant est une combinaison du CPO et de son coefficient de performance individuelle. Le ratio entre la performance opérationnelle de l'ensemble de la banque et la performance par rapport aux résultats attendus stratégiques individuels est de 80:20 pour le président et chef de la direction et de 70:30 pour les autres membres de la haute direction visés.</p> <p>La performance de chaque haut dirigeant est évaluée à l'aide d'une grille de trois par trois ou neuf boîtes des « résultats atteints » par rapport aux résultats attendus stratégiques établis au début de l'exercice (qui englobent les objectifs financiers du secteur d'activité ou du pays pour les chefs de secteurs d'activité et de pays) et la « façon dont les résultats ont été atteints » d'après le leadership démontré durant l'exercice. Chaque boîte de la grille de neuf boîtes fait état d'une fourchette de coefficients de performance individuelle restreinte par rapport à la fourchette complète de 0 à 150, à l'intérieur de laquelle le coefficient de performance individuelle du haut dirigeant pour l'exercice est établi. L'utilisation de la grille de neuf boîtes permet d'assurer une constance entre les évaluations de performance et de les calibrer, ainsi que de déterminer le coefficient de performance de chaque haut dirigeant par rapport à celui de ses homologues.</p>
Comment nous finançons les attributions	<p>Le montant global de la rémunération variable totale est financé par notre CPO. Le montant global des incitatifs est plafonné.</p> <p>Le CPO 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 de nos homologues. <p>Le CPO est plafonné à 150, sauf dans le cas du président et chef de la direction pour qui ce facteur est plafonné à 125 aux fins d'harmonisation de la rémunération potentielle du président et chef de la direction avec celle du marché.</p> <p>En reconnaissance du fait qu'une proportion beaucoup plus grande de la rémunération totale du président et chef de la direction comparativement à celle des autres membres de la haute direction visés est assujettie au CPO, il a été conclu que le CPO devrait donner lieu à une courbe de paiement plus plane en sus de la cible et à un plafonnement inférieur de 125 pour le président et chef de la direction par rapport à celui des autres membres de la haute direction visés, et ce, afin de limiter la possibilité que les attributions dépassent les cibles.</p>
Forme d'attribution	<p>L'attribution au titre de la rémunération variable totale est versée en espèces et sous forme de titres de capitaux propres.</p> <p>En octroyant des UAP et des options d'achat d'actions pour la tranche de l'attribution sous forme de titres de capitaux propres, nous nous assurons qu'il existe une forte corrélation entre la rémunération de la direction et l'expérience des actionnaires, tout en satisfaisant aux exigences en matière de report de la rémunération.</p>
Déchéance et récupérations	Possibilité de déchéance ou de récupération dans certaines situations

Comment nous établissons l'attribution



<p>Fixée au début de l'exercice</p> <p>Varie en fonction de l'échelon du poste occupé, du marché local et des fonctions exercées</p>	<p>Une combinaison du CPO et d'un coefficient de performance individuelle (le ratio étant de 80:20 pour le président et chef de la direction et de 70:30 pour les autres membres de la haute direction visés) fondé sur la performance du haut dirigeant par rapport aux objectifs stratégiques établis au début de l'exercice</p>	<p>Détermine l'attribution au titre de la rémunération variable totale de chaque haut dirigeant qui est versée en espèces et sous forme de titres de capitaux propres (UAP et options d'achat d'actions)</p>
--	--	--

Comment nous finançons les attributions

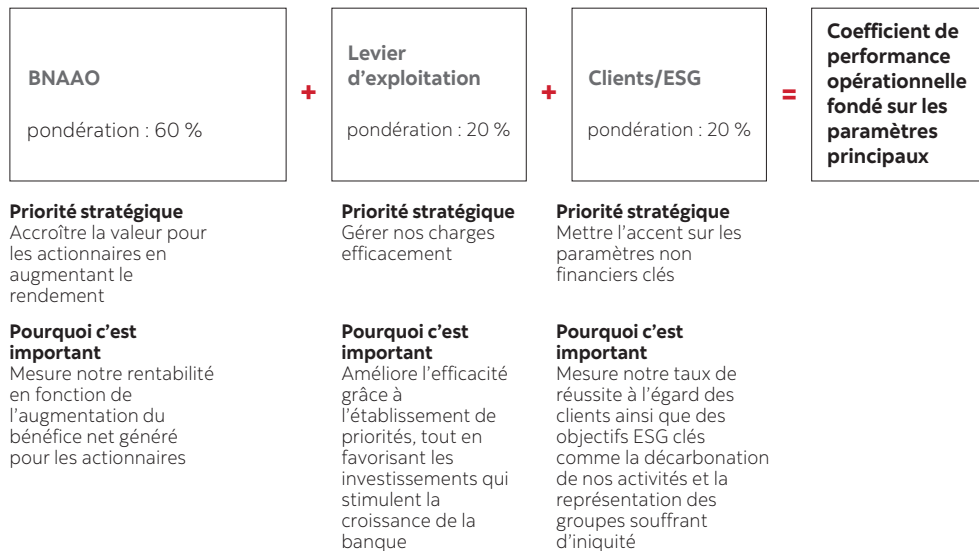
Calcul du coefficient de performance pour l'ensemble de la banque

Nous calculons le CPO pour l'ensemble de la banque en plusieurs étapes.

Le conseil a de plus le pouvoir discrétionnaire d'exercer son jugement pour ajuster le coefficient en fonction de sa propre évaluation de la performance globale de la banque, y compris réduire ce coefficient pour le ramener à zéro (aucun paiement) si nos résultats sont sensiblement inférieurs aux attentes.

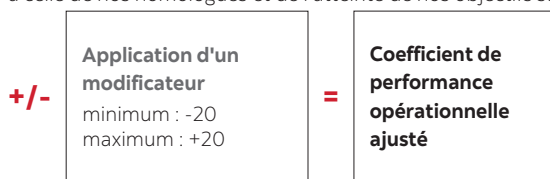
1. Évaluation de la performance en fonction de paramètres principaux financiers et non financiers

Premièrement, nous calculons un coefficient de performance préliminaire fondé sur la performance évaluée en fonction des paramètres principaux suivants d'évaluation de la performance de la banque.



2. Modification en fonction de notre performance par rapport à celle de nos homologues et de l'atteinte de nos objectifs stratégiques et opérationnels

Puis, nous modifions le coefficient à la hausse ou à la baisse en fonction de notre performance par rapport à celle de nos homologues et de l'atteinte de nos objectifs stratégiques et opérationnels.



Priorité stratégique

L'application d'un modificateur en fonction de la valeur pour les actionnaires par rapport à celle de nos homologues et de l'atteinte d'objectifs stratégiques et opérationnels.

Pourquoi c'est important

Le comité décide si un modificateur doit être appliqué en raison de mesures allant au-delà des paramètres financiers et clients et des indicateurs ESG clés, et pour l'évaluation de notre performance par rapport à celle de nos homologues en fonction de certains paramètres clés comme la croissance du bénéfice net, la croissance du BPA, la croissance des revenus et le levier d'exploitation. L'incidence totale du modificateur est limitée à +/-20 %.

3. Ajustements du risque finaux apportés par le conseil

Finalement, le comité du capital humain et de la rémunération 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 CPO pour 2023. Les ajustements en fonction du risque doivent servir uniquement à réduire le coefficient. Par conséquent, ils n'augmentent pas le montant global des incitatifs ni les attributions individuelles.



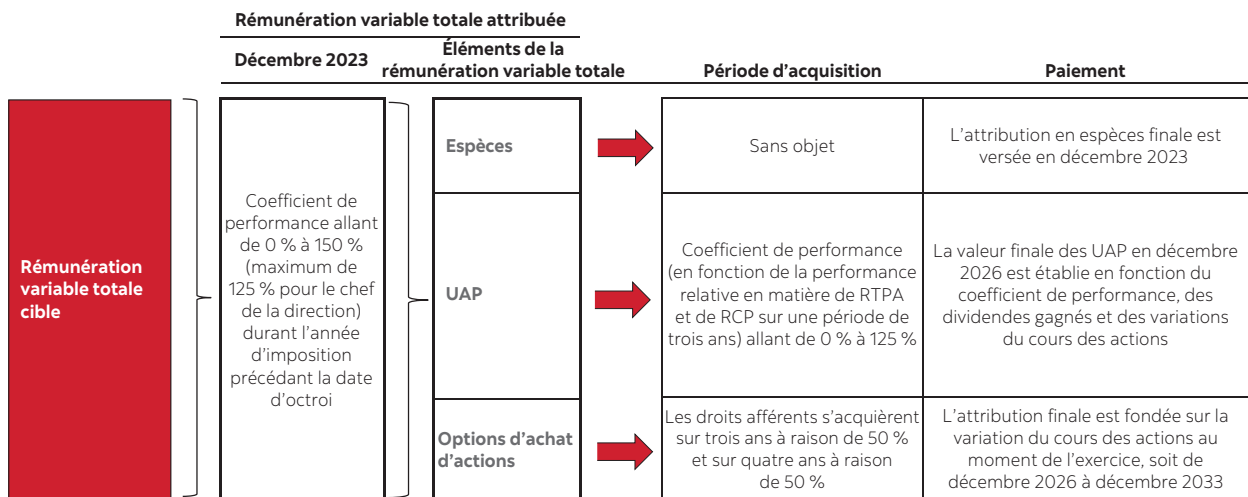
Le conseil réduit le coefficient s'il estime qu'un risque excessif a été pris pour atteindre les résultats de l'exercice

À PROPOS DE LA RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE

But	Récompenser une performance élevée soutenue sur une période de trois à 10 ans et harmoniser les intérêts des hauts dirigeants avec ceux des actionnaires	
Comment nous déterminons l'attribution	Le montant de l'attribution est fondé sur un pourcentage établi au préalable de l'attribution au titre de la rémunération variable totale de chaque haut dirigeant de sorte qu'un pourcentage important de la rémunération soit reporté. Les pourcentages établis au préalable sont de 75 % pour le président et chef de la direction et varient de 60 % à 70 % pour les autres membres de la haute direction visés. Le comité 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 canadiens comme suit (les membres de la haute direction visés hors du Canada reçoivent la totalité de la rémunération différée qui leur est attribuée sous forme d'UAP) : <ul style="list-style-type: none"> • 80 % sous forme d'UAP (incitatif à moyen terme); • 20 % sous forme d'options d'achat d'actions (incitatif à long terme). 	
Déchéance et récupérations	La rémunération différée 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	<p>UAP</p> <p>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.</p>	<p>Options d'achat d'actions</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>Le prix des options ne peut être modifié aux fins d'échange contre des options dont le prix est inférieur.</p> <p>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.</p> <p>Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de notre régime d'options d'achat d'actions aux pages 117 et suivantes.</p>
Acquisition des droits et paiement	<p>Les droits afférents aux UAP s'acquiescent 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.</p> <p>La somme que le haut dirigeant reçoit dépend du nombre d'unités dont les droits s'acquiescent et du cours de nos actions au moment de l'acquisition :</p> <ul style="list-style-type: none"> le nombre d'unités dont les droits s'acquiescent est établi en fonction du coefficient de performance (se reporter aux pages 98, 102 et 103); 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'acquiescent et des retenues d'impôt s'appliquent. 	<p>Les droits afférents à la moitié des options s'acquiescent 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.</p> <p>Les hauts dirigeants peuvent exercer leurs options après l'acquisition des droits y afférents.</p> <p>La somme que le haut dirigeant reçoit dépend du cours de nos actions au moment de l'exercice des options.</p> <p>Des retenues d'impôt et frais d'opérations s'appliquent.</p> <p>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.</p>
Ajustements potentiels	<p>Les droits afférents à nos UAP ne s'acquiescent que si le conseil approuve le coefficient de performance final et le paiement qui en résulte.</p> <p>Dans le cadre de ce processus, le chef, Gestion du risque évalue si un ajustement en fonction 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 circonstances et des événements 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.).</p> <p>Ces ajustements peuvent se traduire par la réduction du coefficient de performance pour le ramener à zéro.</p>	

Comment nous allouons l'attribution au titre de la rémunération variable totale

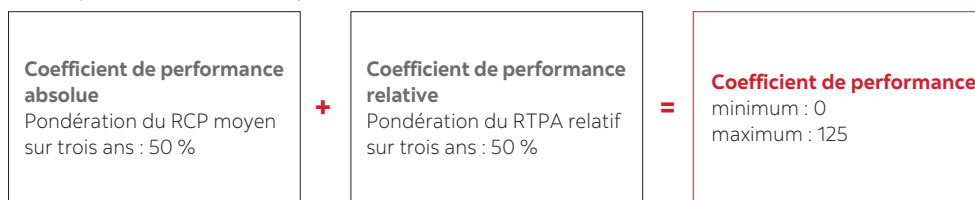


Comment nous calculons le coefficient de performance aux fins de l'incitatif à moyen terme

Le coefficient de performance détermine le nombre d'unités dont les droits seront acquis à la fin de la période de trois ans. Il varie de 0 à 125. Il n'y a aucun niveau d'acquisition garanti minimum des droits aux termes de notre régime d'UAP. Le conseil examine le coefficient de performance calculé à l'aide de la formule ci-après et évalue si le résultat de cette formule est cohérent avec les objectifs de performance établis au moment de l'octroi, la performance globale de la banque et d'autres facteurs pertinents. Par suite de cette évaluation, le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster le coefficient de performance calculé, y compris le ramener à zéro.

Nous calculons le coefficient de performance à l'aide de paramètres financiers clés qui sont également utilisés pour évaluer la performance de la banque :

- la performance absolue est évaluée en fonction des objectifs énoncés dans notre plan d'affaires;
- la performance relative est évaluée par rapport à celle des banques de notre groupe de comparaison aux fins de la performance.



Objectif : accroître la valeur pour les actionnaires à moyen terme

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 globale

Objectif : accroître la valeur pour les actionnaires évaluée en fonction du rendement de nos actions par rapport à celui de nos homologues à moyen terme

Pourquoi c'est important

Évalue l'appréciation du cours de nos actions par rapport à celui des banques 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

Décisions en matière de rémunération en 2023

PLAN DE TRAVAIL DU COMITÉ POUR 2023

Le comité du capital humain et de la rémunération suit un plan de travail annuel détaillé qui culmine par la prise de décisions finales au sujet de la rémunération à la fin de l'exercice par le conseil. Durant l'exercice, le comité a reçu des commentaires du chef des affaires financières sur la performance financière de la banque et à la fin de l'exercice, il en reçoit du chef, Gestion du risque sur des éléments relatifs au risque qui sont pris en considération pour l'établissement du montant global des incitatifs et des paiements, y compris la structure des régimes, des éléments relatifs au comportement individuel, la performance eu égard à l'appétence au risque et la suffisance des fonds propres. Tout au long de l'exercice, le comité bénéficie également des conseils de son conseiller indépendant, comme il est indiqué en détail à la page 87.

Les principales activités réalisées au cours de 2023 sont les suivantes :

- le comité a reçu des mises à jour trimestrielles au sujet des paramètres de risque clés et des problèmes émergents en matière de ressources humaines;
- le comité a tenu des discussions au sujet des rapports publiés par ISS et Glass Lewis et de leurs recommandations concernant le vote consultatif sur la rémunération lors de la réunion tenue en avril par le comité, et il a examiné la performance ainsi que les décisions en matière de rémunération de nos banques homologues, ainsi que la conjoncture générale du marché. Le comité a également discuté du résultat du vote consultatif sur la rémunération lors de la réunion du comité tenue en mai;
- le comité a reçu des mises à jour au sujet de l'engagement envers les actionnaires, qui lui ont été présentées à la réunion du comité tenue en avril;
- le comité a procédé à une évaluation de la performance du président et chef de la direction pour la première moitié de l'année en mai;
- en août, le conseiller indépendant du comité a présenté les tendances et les faits nouveaux concernant la rémunération des chefs de la direction et des hauts dirigeants;
- le comité a évalué et recommandé au conseil aux fins d'approbation la rémunération directe totale des autres membres de la haute direction à la réunion du comité tenue en novembre 2023;
- les cibles de rémunération des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2024 ont été examinées et approuvées à la réunion du comité tenue en novembre 2023;
- le chef des affaires financières de la banque a fait le point sur la performance de la banque, y compris la performance par rapport à celle de nos homologues, et la tendance observée par le CPO pour l'ensemble de la banque et le coefficient au titre des UAP pour 2023, ainsi que leur incidence sur la rémunération des hauts dirigeants et d'autres employés, à la réunion du comité tenue en août, avant l'approbation des coefficients finaux reflétant la performance pour l'exercice complet en novembre;
- les membres du comité ont discuté tout au long de l'année d'un examen des caractéristiques clés de la structure de nos régimes incitatifs annuel et fondé sur des titres de capitaux propres pour 2024, et les changements finaux ont été approuvés en octobre et en novembre 2023 (se reporter à la page 78). Ces examens, qui ont également été partagés avec le comité d'évaluation des risques, portaient sur les paramètres d'évaluation de la performance utilisés pour évaluer la performance annuelle et à moyen terme, y compris les changements apportés aux objectifs stratégiques et opérationnels et le modificateur en fonction de la performance relative utilisé pour calculer le CPO pour l'ensemble de la banque (se reporter aux pages 95 et 96);
- la rémunération directe totale pour 2023 des membres de la haute direction visés a été approuvée à la réunion du conseil de novembre 2023 après des discussions avec le comité et le comité d'évaluation des risques, le conseiller indépendant du comité et des représentants du chef, Gestion du risque et du chef des affaires financières à l'égard de la performance de la banque.

COEFFICIENT DE PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE POUR 2023

Les étapes du processus et les données détaillées qui figurent ci-après expliquent comment nous avons déterminé le CPO pour l'ensemble de la banque de 84 applicable à nos membres de la haute direction visés pour 2023.

Nous utilisons un processus en plusieurs étapes pour calculer le CPO pour l'ensemble de la banque, qui détermine le montant global de la rémunération variable totale : 1) un coefficient fondé sur des paramètres financiers et des paramètres relatifs à l'expérience client et aux questions ESG, 2) un modificateur en fonction de notre performance par rapport à celle de nos homologues et de l'atteinte d'objectifs stratégiques et opérationnels déterminés au préalable, et 3) un ajustement final apporté par le conseil compte tenu du risque et d'autres éléments. En plus des étapes de la méthode de calcul décrites ci-dessus, nous croyons également que les actionnaires sont mieux servis si le comité fait preuve de jugement et prend des décisions réfléchies au moment d'établir la rémunération finale s'il y a lieu.

1. Performance par rapport aux paramètres financiers et non financiers

Les résultats étaient inférieurs aux cibles fixées à l'égard de deux des trois paramètres d'évaluation de la performance de la banque pour 2023. Comme il est illustré dans le graphique ci-dessous, le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires et le levier d'exploitation étaient inférieurs à la cible, et l'expérience client et les questions ESG ont été supérieures à la cible.

	50	Cible ¹⁾	150	Performance pour 2023 ¹⁾	Score
BNAAO (M\$)	6 695 \$	8 368 \$	10 042 \$	7 901 \$	86
Levier d'exploitation	-9,6 %	-4,6 %	0,4 %	-8,3 %	63
Clients/ESG	50	100	150	114	114

1) La cible et les paramètres d'évaluation de la performance pour 2023 sont ajustés et non conformes aux PCGR. Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter aux pages 20 à 26 du rapport annuel 2023, qui sont intégrées aux présentes par renvoi.



2. Application du modificateur en fonction de notre performance par rapport à celle de nos homologues et de l'atteinte de nos objectifs stratégiques et opérationnels

Compte tenu du changement de chef de la direction et de la réorientation stratégique cette année, le comité a, aux fins du calcul unique global du modificateur du coefficient de performance opérationnelle à appliquer, évalué les efforts exhaustifs déployés par la banque pour recadrer la stratégie de la banque, ses progrès réalisés vers l'atteinte de ses objectifs en matière de fonds propres et de liquidité, ainsi que sa performance par rapport à celle des organisations de son groupe de comparaison.

Échelle de notation	Coefficient de performance -20	Coefficient de performance 0	Coefficient de performance +20	Réel
				-3 Le comité a procédé à un ajustement négatif du coefficient calculé en fonction de l'évaluation de notre performance par rapport à celle de nos homologues et de nos objectifs stratégiques et opérationnels.
Éléments clés	Évaluation			
Résultats attendus stratégiques	<ul style="list-style-type: none"> En 2023, l'importance a été accordée à la réorientation de notre stratégie au terme d'un processus collaboratif fondé sur les données qui visait à déterminer quels seront les mécanismes qui assureront la réussite de la Banque Scotia pour l'avenir. À cette fin, la Banque Scotia a annoncé sa nouvelle stratégie, <i>La Nouvelle voie à suivre</i>, qui donne un aperçu de notre nouvelle vision réorientée en fonction de quatre piliers stratégiques qui garantiront à la banque un avenir solide et qui témoignent de notre engagement envers la réussite à long terme de nos actionnaires, de nos clients et de notre équipe. Ces piliers sont les suivants : croître dans les marchés prioritaires, gagner des relations bancaires principales, faciliter la vie de nos clients et gagner en tant qu'équipe. 			
Gestion du bilan / qualité du bénéfice	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons continué de renforcer notre assise en fonds propres et notre bilan tandis que nous préparons la banque pour sa prochaine phase de croissance rentable et durable, en augmentant nos niveaux de fonds propres pour atteindre un ratio des actions ordinaires et assimilées de T1 (CET1) de 13 %. Nous avons rehaussé de manière proactive le coussin de liquidités de la banque afin de naviguer avec prudence parmi les faillites de banques observées à l'échelle mondiale en mars 2023 et avons réduit les besoins en financements de gros de nos secteurs d'activité. 			
Consolidation des activités essentielles / gouvernance du risque et de la réglementation	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons continué de faire des mesures de conformité réglementaire et d'atténuation des risques notre priorité afin de nous assurer que les paramètres de risque clés liés aux TI qui couvrent les risques liés à la cybersécurité et aux projets respectent les limites approuvées par le conseil. Nous avons continué de mesurer les progrès que nous avons réalisés en matière de modernisation technologique, notamment de modernisation des projets et de développement des capacités infonuagiques tandis que nous nous préparons à entrer dans la prochaine phase de notre croissance dans le cadre de notre nouvelle stratégie. 			
Responsabilité sociale	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons maintenu de bons scores en matière de mobilisation des employés, supérieurs à la moyenne du secteur des services financiers, ce qui démontre la confiance qu'accordent les employés à la direction de la banque, la présence d'une forte mentalité de performance et un attachement envers la culture inclusive de la banque. Nous avons maintenu nos investissements dans les membres de notre personnel, et avons amélioré notre processus de planification de la relève afin de l'harmoniser avec les meilleures pratiques et d'accroître l'efficacité globale de nos plans. 			
Performance relative	<ul style="list-style-type: none"> Le comité a évalué notre performance par rapport à celle de nos homologues en ce qui concerne des paramètres financiers clés et a déterminé qu'un ajustement à la baisse était nécessaire en raison des résultats, qui, dans l'ensemble, étaient défavorables. 			
			Ajustement global	-3

3. Ajustements du risque finaux apportés par le conseil

Le conseil n'a pas fait d'ajustement en fonction du risque cette année. Le chef, Gestion du risque a dirigé un processus d'examen de considérations liées au risque qui s'ajoute aux mécanismes déjà intégrés aux régimes et a conclu que la banque avait exercé ses activités dans le respect de l'appétence au risque. Par conséquent, aucun ajustement supplémentaire n'a été apporté en fonction du risque.

Le CPO final pour 2023 applicable aux membres de la haute direction visés est de 84.

Ajustement en fonction du risque 0	=	Coefficient de performance opérationnelle final 84
--	---	--

PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS D'UAP DE 2020

Les droits afférents aux UAP attribuées aux membres de la haute direction visés en 2020 ont été acquis le 30 novembre 2023 (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 2023.

Le coefficient de performance de ces UAP, soit 98, est inférieur à la cible étant donné que notre RCP moyen sur trois ans était supérieur à la cible et que notre RTPA relatif sur trois ans était inférieur à la médiane. Cela a diminué le nombre d'UAP dont les droits ont été acquis.

	Nombre d'UAP octroyées en 2020	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 (2020) (\$)	Différence entre la valeur d'octroi et la valeur de paiement
Rajagopal Viswanathan	22 885 +	4 064 =	26 949 x	0,98 x	59,79 =	1 579 042	1 428 000	11 %
Jake Lawrence	31 410 +	5 579 =	36 989 x	0,98 x	59,79 =	2 167 356	1 960 000	11 %
Dan Rees	30 064 +	5 339 =	35 403 x	0,98 x	59,79 =	2 074 427	1 876 000	11 %
Brian Porter	82 404 +	14 634 =	97 038 x	0,98 x	59,79 =	5 685 877	5 142 000	11 %

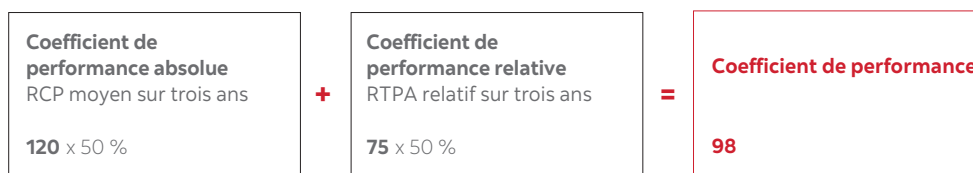
MM. Thomson et Aristeguieta n'étaient pas des employés de la banque en 2020.

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 qui s'est terminée le 30 novembre 2023, soit le jour qui a précédé le premier jour de notre période d'autorisation des opérations qui suit la date d'acquisition des droits.

Compte tenu des équivalents de dividendes reçus, de la variation du cours des actions et du coefficient de performance, le paiement global par rapport à la valeur d'octroi a augmenté de 11 %.

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 cibles et la performance relative (notre RTPA comparativement à celui de notre groupe de comparaison aux fins de la performance sur la période de trois ans).



Coefficient de performance absolue – RCP

Notre RCP moyen sur trois ans désigne le bénéfice net moins les dividendes sur les actions privilégiées, exprimé en pourcentage de l'avoir des porteurs d'actions ordinaires moyen. Le RCP est évalué chaque année en fonction d'un objectif annuel, qui est conforme à la cible du bénéfice prévu.

	Coefficient de performance 0 (seuil)	Coefficient de performance 75	Coefficient de performance 100 (cible)	Coefficient de performance 125	Performance réelle ¹⁾	Coefficient de performance absolue (moyen sur trois ans)
2023	moins de 6,3 %	11,3 %	12,5 %	13,8 %	11,7 % ▶	85
2022 ²⁾	moins de 7,7 %	13,8 %	15,3 %	16,8 %	15,7 % ▶	106
2021	moins de 5,9 %	10,5 %	11,7 %	12,9 %	15,0 % ▶	171

1) Les résultats financiers sont ajustés et sont des mesures financières non conformes aux PCGR. Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter à la page 25 (pour le RCP ajusté pour 2023) du rapport annuel 2023, qui est intégrée aux présentes par renvoi. Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter à la page 22 (pour le RCP ajusté pour 2022 et 2021) du rapport annuel 2022, qui est intégrée aux présentes par renvoi.

2) Le RCP ajusté pour 2022 a été retiré à des fins de conformité avec le calcul utilisé pour la période à l'étude.

3) Le coefficient fondé sur le RCP général représente une moyenne sur trois ans et peut varier de 0 à 125. La performance annuelle est évaluée à l'aide de la méthode de l'interpolation linéaire entre les fourchettes précisées et de la méthode de l'extrapolation au-delà de ces fourchettes. Un seuil de 50 % du RCP cible doit être atteint afin de produire un coefficient annuel supérieur à 0.

Coefficient de performance relative – RTPA

Notre RTPA relatif correspond à l'appréciation du cours de nos actions, majoré des dividendes réinvestis au cours de la période de trois ans, selon le cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX sur une période de 20 jours de bourse, comparativement au RTPA de notre groupe de comparaison aux fins de la performance. Pour calculer le coefficient de performance relative, on mesure l'écart de performance entre le RTPA sur trois ans et la médiane du RTPA sur trois ans de notre groupe de comparaison aux fins de la performance et on le multiplie par un coefficient constant. Le coefficient le plus faible pouvant être déterminé à l'aide de cette formule est de 75 %. Cependant, le comité peut, à son gré, réduire ce coefficient pour le ramener à un niveau inférieur, voire à zéro.

	Cible de performance relative au RTPA (médiane du groupe de comparaison)	Performance réelle	Coefficient de performance relative
RTPA sur trois ans	47,7 %	22,2 %	75

Après discussions et délibérations, le comité a conclu que le coefficient de performance relative de 75 ne devait pas être ajusté, ce qui a donné lieu à un coefficient de performance globale de 98. D'après un examen de la performance des trois dernières années, le chef, Gestion du risque a conclu qu'aucun ajustement en fonction du risque n'était requis à l'égard du coefficient de performance aux fins des UAP.

SCOTT THOMSON

PRÉSIDENT (du 1^{er} décembre 2022 au 31 janvier 2023)

PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION (avec prise d'effet le 1^{er} février 2023)



Scott Thomson

Toronto (Ontario) Canada

M. Thomson a pris en charge les fonctions de président le 1^{er} décembre 2022 et est devenu président et chef de la direction le 1^{er} février 2023. Il siège au conseil d'administration de la Banque Scotia depuis 2016.

M. Thomson est responsable de la direction générale et de l'orientation stratégique de la Banque Scotia. À titre de chef de la direction, il doit rendre compte au conseil d'administration au sujet de l'établissement, de la communication et de la mise en œuvre de la nouvelle stratégie, qui guidera la Banque Scotia dans l'avenir, avec pour objectif d'offrir une croissance rentable et durable à long terme à nos parties prenantes clés, notamment nos clients, nos actionnaires, nos employés et nos collectivités, tout en continuant de nous conformer à l'ensemble des exigences en vigueur en matière de gouvernance et de réglementation.

BRIAN PORTER

PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

(jusqu'au 30 novembre 2022)

CHEF DE LA DIRECTION (du 1^{er} décembre 2022 au 31 janvier 2023)

CONSEILLER STRATÉGIQUE (du 1^{er} février 2023 au 30 avril 2023)

M. Porter s'est retiré de ses fonctions de chef de la direction en date du 31 janvier 2023 et a agi comme conseiller stratégique auprès de M. Thomson du 1^{er} février 2023 au 30 avril 2023.

FAITS SAILLANTS AU SUJET DE LA PERFORMANCE DU CHEF DE LA DIRECTION

L'année 2023 fut une année de transition qui a permis à la banque de se positionner en vue de la prochaine phase de sa croissance. Des changements ont été apportés au sein de l'équipe de haute direction de la Banque Scotia, afin de mettre à profit la vaste expérience de nouveaux dirigeants qui apporteront de nouvelles perspectives au sein de la banque. Cette nouvelle équipe renforcée a mis au point une réorientation stratégique dont la mise en œuvre est déjà en cours. Même si la banque n'a pas affiché le rendement du capital investi auquel s'attendaient ses actionnaires, sa stratégie, *La Nouvelle voie à suivre*, a pour objectif d'offrir une croissance rentable et durable à moyen et à long termes, tout en tenant compte des besoins de ses clients en constante évolution et en misant sur l'excellence et l'efficacité opérationnelles, en plus de continuer de favoriser la productivité. Le modèle économique diversifié de la Banque Scotia a bien résisté aux bouleversements économiques qui se sont poursuivis cette année, notamment les difficultés rencontrées par certaines banques aux États-Unis et ailleurs dans le monde ainsi que la persistance de l'incertitude liée aux taux d'intérêt. Pendant cette période de transition, nous avons pris d'importantes mesures pour renforcer notre bilan. Nous avons mis un accent profond sur les fonds propres, ce qui nous a permis d'améliorer sensiblement notre profil de financement et d'accroître nos dépôts, ce qui s'est traduit par une amélioration de notre ratio prêts-dépôts.

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

	2023 ¹⁾	2022 ¹⁾	Variation
Revenus totaux	31 940 M\$	31 777 M\$	0,5 %
Bénéfice net après impôt (BNAI)	8 441 M\$	10 749 M\$	-21,5 %
RCP	11,7 %	15,7 %	-400 pdb
BPA dilué	6,54 \$	8,50 \$	-23,1 %

1) Les résultats financiers sont ajustés et sont des mesures financières non conformes aux PCGR. Les résultats ajustés excluent certains éléments donnés des revenus, des charges autres que d'intérêts, de l'impôt sur le résultat et des participations ne donnant pas le contrôle. Le bénéfice net et le BPA dilué ont été ajustés pour comprendre l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions, des charges de restructuration et des provisions pour indemnités de départ, des coûts liés au soutien pour le programme de fidélisation Scène+, des coûts de consolidation de biens immobiliers et de résiliation de contrats, de la dépréciation d'actifs non financiers, des cessions et de la réduction d'activités, ainsi que du dividende pour la relance du Canada. Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter à la page 20 (pour les revenus totaux, le BNAI et le BPA dilué) et à la page 25 (pour le RCP) du rapport annuel 2023. Le rapport annuel 2023 peut être consulté sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca, et sur le site Web de la Banque Scotia, à <https://www.scotiabank.com/ca/fr/qui-nous-sommes/investisseurs-et-actionnaires/rapport-annuel-et-assemblee-annuelle.html>.

Le tableau ci-après résume les réalisations du président et chef de la direction par rapport aux objectifs de performance clés établis au début de l'exercice.

Résultats attendus stratégiques	Résultats
Stimuler la valeur pour les actionnaires	Bilan solide et excellents ratios des fonds propres et des liquidités reposant sur une culture axée sur la gestion prudente du risque
Procéder à un examen et à une réorientation stratégiques en profondeur	Mobilisation de l'équipe de direction de la banque dans le cadre de la création conjointe d'un plan exhaustif visant à stimuler une croissance rentable et durable présenté lors de la Journée des investisseurs
Mobiliser les dirigeants au sein de l'organisation en vue de la réorientation stratégique et favoriser une culture favorisant l'inclusion et la performance	Examen de la structure organisationnelle et du modèle opérationnel Amélioration du modèle de surveillance par la haute direction et renforcement du bassin de dirigeants Réalisation et promotion actives de la position de la banque en matière de diversité, d'équité et d'inclusion
Offrir une expérience client exceptionnelle et approfondir nos relations avec nos clients	Accroissement de la primauté du client dans le cadre de la réorientation stratégique Évaluation des occasions visant à améliorer l'expérience client grâce à des progrès numériques, analytiques et technologiques
Démontrer le sens des responsabilités envers nos collectivités	Maintien de notre engagement à être un chef de file en matière d'ESG dans les collectivités dans lesquelles nous exerçons des activités

Rémunération du président et chef de la direction

Le conseil établit la rémunération cible et la composition de la rémunération du président et chef de la direction en fonction de ce qui suit : la rémunération cible et réelle des chefs de la direction des banques homologues, la taille, la portée géographique et la complexité des activités, sa performance et son expérience dans son rôle, ainsi que la performance globale de la banque sous la direction de MM. Thomson et Porter, respectivement. À la fin de l'exercice, la performance de du chef de la direction est évaluée en fonction des résultats pour l'ensemble de la banque mesurée à l'aide des trois paramètres d'évaluation de la performance d'entreprise compris dans le coefficient de performance opérationnelle et de l'atteinte des objectifs stratégiques et opérationnels clés. Le comité détermine la rémunération du président et chef de la direction en tenant compte du contexte plus général de la performance de la banque, de l'expérience pour les actionnaires ainsi que de la réglementation et de la situation économique externe.

La cible de rémunération annualisée de M. Thomson a été fixée par le conseil à 9,5 millions de dollars et est composée de son salaire de base de 1 million de dollars et de la cible de rémunération variable totale de 8,5 millions de dollars. La rémunération cible annualisée de M. Porter pour 2023 est demeurée inchangée par rapport à 2022 à 11,75 millions de dollars, soit un salaire de base de 1,3 million de dollars et une rémunération variable de 10,45 millions de dollars.

Au moment d'établir la rémunération de M. Thomson, le conseil a tenu compte de son leadership et de sa performance durant une année de transition complexe pour la banque, ainsi que de son rôle dans l'élaboration et la mise en œuvre de la nouvelle stratégie de la Banque Scotia, *La nouvelle voie à suivre*. Sous la gouverne de M. Thomson, la Banque Scotia a jeté les bases nécessaires à l'exécution de notre vision afin de soutenir une croissance rentable et durable. M. Thomson a également supervisé l'arrivée de plusieurs nouveaux membres au sein de l'équipe de haute direction de la Banque Scotia, qui mettront leur vaste expérience au profit de la banque et lui apporteront de nouvelles perspectives.

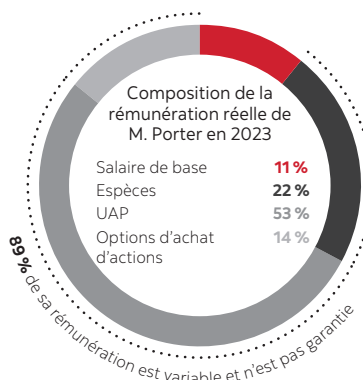
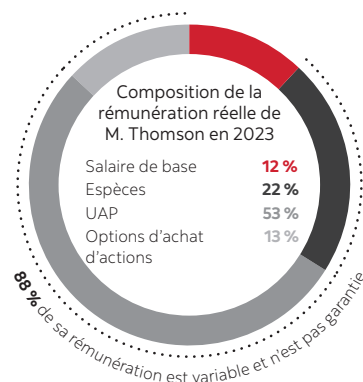
Le comité a établi à 84 le coefficient de performance opérationnelle afin de refléter une évaluation juste et exacte de la performance globale de la banque, ainsi que de la performance de ses secteurs d'activité et fonctions.

Compte tenu des éléments décrits ci-dessus, le conseil a appliqué un coefficient de performance individuelle de 100 à M. Thomson et lui a attribué une rémunération directe totale de 7,7 millions de dollars, calculée au prorata pour l'exercice 2023 à compter de sa date d'entrée en service du 1^{er} décembre 2022 en tant que président, soit environ 11,5 % en dessous de sa cible calculée au prorata. Comme nous l'avons déjà indiqué, aucune autre rémunération n'a été versée à M. Thomson pour compenser la rémunération à laquelle il a dû renoncer et qui lui aurait autrement été versée par son ancien employeur. En ce qui concerne M. Porter, le conseil a approuvé une rémunération directe totale de 2,9 millions de dollars, calculée au prorata en fonction de la date de son départ à la retraite et qui concordait avec sa cible calculée au prorata pour 2023.

Rémunération réelle en 2023¹⁾

	M. Thomson	M. Porter ²⁾
Salaire de base	917 808 \$	327 671 \$
Rémunération variable totale	6 790 000 \$	2 612 500 \$
En espèces	1 697 500 \$	653 125 \$
Différée ³⁾	5 092 500 \$	1 959 375 \$
Rémunération directe totale	7 707 808 \$	2 940 171 \$

- 1) La rémunération attribuée de M. Thomson a été calculée en fonction de sa date d'entrée en service à titre de président, soit le 1^{er} décembre 2022. La rémunération de M. Porter a été calculée au prorata en fonction de la date de son départ à la retraite à titre de chef de la direction, soit le 31 janvier 2023.
- 2) Comme nous l'avons déjà indiqué, en guise de reconnaissance pour le soutien avec la transition au poste de chef de la direction que M. Porter a apporté à M. Thomson après son départ à la retraite et pendant la période où il a agi en qualité de conseiller stratégique du 1^{er} février 2023 au 30 avril 2023, M. Porter a également reçu une attribution en espèces non récurrente de 1 500 000 \$ à la fin du mois d'avril 2023. Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, se reporter au tableau sommaire de la rémunération aux pages 113 et 114.
- 3) La rémunération attribuée est composée à 80 % d'UAP et à 20 % d'options d'achat d'actions.



Actionnariat (au 31 octobre 2023)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2023, soit 56,15 \$.

	Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
M. Thomson	3 005 990 \$	1 680 408 \$	0 \$	4 686 398 \$	5x	en voie d'être satisfaite ¹⁾
M. Porter	8 231 253 \$	0 \$	15 355 056 \$	23 586 309 \$	18x	oui

- 1) En tant que haut dirigeant nouvellement embauché, M. Thomson a cinq ans pour satisfaire à ses exigences en matière d'actionnariat applicables au chef de la direction, soit 8x son salaire de base.

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

Le tableau ci-dessous compare la rémunération attribuée au président et chef de la direction au cours des cinq dernières années à la valeur réalisée ou réalisable au 31 décembre 2023; la période de 2019 à 2022 correspond à la période durant laquelle la rémunération a été attribuée à M. Porter et l'année 2023 correspond à l'année durant laquelle la rémunération a été attribuée à M. Thomson.

Nous comparons également les valeurs de rémunération à la valeur gagnée par les actionnaires, indexée à 100 \$ aux fins de comparaison significative.

Dans l'ensemble, la valeur que les actionnaires ont reçue au cours des cinq dernières années a excédé la rémunération réalisée ou réalisable du président et chef de la direction. La valeur réalisée et réalisable comprend le salaire et les attributions incitatives en espèces, la valeur à l'acquisition des droits afférents aux unités d'actions octroyées et la valeur actuelle des unités en cours, la valeur des options d'achat d'actions exercées durant la période et la valeur des options d'achat d'actions en cours qui sont dans le cours. Les valeurs qui figurent dans le tableau ci-après peuvent varier sensiblement d'un exercice à l'autre compte tenu des variations du cours des actions, du moment où les droits afférents aux attributions s'acquièrent et du moment où les options d'achat d'actions sont exercées.

Comparaison de la rémunération attribuée au président et chef de la direction à la rémunération réalisée et réalisable de 2019 à 2023

L'analyse de la rémunération réalisée et réalisable indique que le programme de rémunération de la banque a produit les résultats escomptés, en renforçant la reddition de compte en harmonisant étroitement la rémunération avec la performance individuelle et la performance de la banque. La rémunération réalisée et réalisable chaque année et au cours des cinq dernières années fluctue en fonction du rendement des actions de la Banque Scotia puisque la majeure partie de la rémunération directe du président et chef de la direction est différée et à risque.

	Chef de la direction	Rémunération attribuée ¹⁾ (M\$)	Rémunération réalisée ²⁾ (M\$)	Rémunération réalisable ³⁾ (M\$) au 31 décembre 2023	Rémunération réalisée et réalisable (M\$)	Période	Valeur de 100 \$	
							Chef de la direction ⁴⁾	Actionnaire ⁵⁾
2019	Porter	10,6	9,1	–	9,1	Du 31 oct. 2018 au 31 déc. 2023	86	120
2020	Porter	9,9	8,9	–	8,9	Du 31 oct. 2019 au 31 déc. 2023	90	107
2021	Porter	11,4	3,8	5,3	9,1	Du 31 oct. 2020 au 31 déc. 2023	80	137
2022	Porter	11,4	3,8	6,1	9,9	Du 31 oct. 2021 au 31 déc. 2023	87	89
2023	Thomson	7,7	2,6	5,2	7,8	Du 31 oct. 2022 au 31 déc. 2023	101	104
						Moyenne	89	111

1) La rémunération attribuée 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) La rémunération réalisée comprend le salaire, les incitatifs en espèces, le paiement des unités d'actions octroyées pendant la période et la valeur des options octroyées et exercées durant la période.

3) La rémunération réalisable comprend la valeur actuelle des unités octroyées pendant la période dont les droits ne sont pas acquis et la valeur dans le cours des options en cours.

4) Rémunération réalisée ou réalisable pour chaque tranche de 100 \$ attribuée sous forme de rémunération directe totale durant l'exercice indiqué. Les données pour l'exercice 2023 représentent la rémunération de M. Thomson, et celles pour les exercices 2019 à 2022 représentent la rémunération de M. Porter.

5) 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.

RAJAGOPAL VISWANATHAN, CHEF DE GROUPE ET CHEF DES AFFAIRES FINANCIÈRES



Rajagopal Viswanathan
Oakville (Ontario) Canada

Rajagopal (Raj) Viswanathan a été nommé chef de groupe et chef des affaires financières le 1^{er} décembre 2019. À ce titre, il dirige les Affaires financières, notamment les équipes responsables des relations avec les investisseurs, des opérations et de l'examen stratégiques, de la fiscalité à l'échelle mondiale, des études économiques, de l'approvisionnement à l'échelle mondiale et de la Trésorerie du Groupe, ainsi que de la stratégie d'entreprise.

M. Viswanathan s'est joint à la Banque Scotia en 2002 et a occupé des postes à responsabilités croissantes au sein des groupes Audit interne et Affaires financières. En 2018, il est devenu vice-président à la direction et chef des affaires financières, chargé d'établir les processus clés de planification et d'analyse sous-jacents aux décisions d'affaires et de diriger les occasions d'améliorer les rendements pour les actionnaires. Auparavant, il été premier vice-président et chef comptable responsable de la surveillance du groupe des Services comptables, et, notamment, de la gestion des capitaux, des politiques et procédures comptables ainsi que des analyses et de la communication des informations financières. M. Viswanathan a également dirigé le projet pluriannuel de transformation des affaires financières de la banque.

Performance en 2023

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

Résultats attendus stratégiques

Renforcer l'orientation stratégique et tirer profit de l'élan positif

Mettre sur pied des mesures stratégiques clés afin de soutenir la performance financière globale de la banque

Maintenir un environnement solide en matière de contrôles et de gouvernance

Offrir un leadership efficace pour forger une culture de gestion du risque efficace et favoriser l'engagement des employés

Résultats

Soutien apporté au chef de la direction et conseils judicieux offerts au sujet du développement de la réorientation stratégique

Repérage d'occasions novatrices permettant d'atteindre la rentabilité et une valeur soutenue

Amélioration considérable des indicateurs de liquidités grâce à des mesures prises à l'égard de la trésorerie et à des incitations à trouver des compromis sur le plan commercial pour faire croître les dépôts

Leadership clé démontré dans la recherche d'initiatives relatives sur le plan des fonds propres ayant pour objectif de permettre à la banque de composer avec les incidences de la réforme de Bâle III tout en maintenant de solides ratios des fonds propres

Perspectives justes et pertinentes offertes grâce à une meilleure exactitude des prédictions

Renforcement du cadre en matière de contrôles et de gouvernance

Prise de mesures pour améliorer l'exactitude des prévisions économiques, la communication avec les clients et la productivité

Maintien d'une culture de gestion du risque efficace et favoriser une forte mobilisation des employés

Rémunération en 2023

	2023	2022
Salaire de base	650 000 \$	583 562 \$
Rémunération variable totale	2 820 000 \$	2 945 000 \$
Espèces	846 000 \$	883 500 \$
Différée ¹⁾	1 974 000 \$	2 061 500 \$
Rémunération directe totale	3 470 000 \$	3 528 562 \$

1) La rémunération attribuée est composée à 80 % d'UAP et à 20 % d'options d'achat d'actions.

Salaire pour 2023

En date du 1^{er} novembre 2022, le salaire de M. Viswanathan a été porté à 650 000 \$.

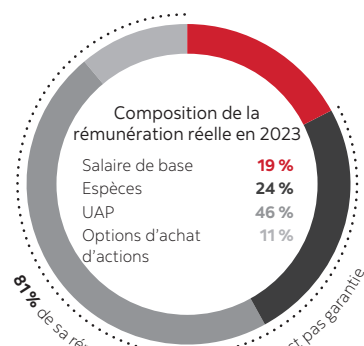
Rémunération variable totale

La rémunération directe totale cible de M. Viswanathan pour 2023 a été établie en tenant compte des fonctions qu'il remplit et de sa position par rapport à ses homologues. Le montant réel de la rémunération directe totale de M. Viswanathan a été déterminé en fonction de son leadership et de sa performance par rapport aux résultats attendus stratégiques, tout en tenant compte de la performance globale de la banque. Une tranche importante de son attribution au titre de la rémunération variable totale représente une rémunération différée qui vise à récompenser une performance future soutenue.

Actionnariat (au 31 octobre 2023)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2023, soit 56,15 \$.

Actions ordinaires	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
1 711 689 \$	4 150 275 \$	5 861 964 \$	9x	oui



JAKE P. LAWRENCE, CHEF DE LA DIRECTION ET CHEF DE GROUPE, SERVICES BANCAIRES ET MARCHÉS MONDIAUX



Jake Lawrence
Toronto (Ontario) Canada

Jake Lawrence a été nommé chef de la direction et chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux, le 1^{er} janvier 2021. À ce titre, M. Lawrence est responsable de la direction générale du secteur d'activité Services bancaires et marchés mondiaux et de sa stratégie. Il se concentre sur l'harmonisation entre les groupes de produits et les marchés prioritaires afin de mieux servir nos clients partout où nous exerçons des activités à l'échelle mondiale.

M. Lawrence est entré au service de la Banque Scotia en 2002, et il a gravi les échelons au sein des équipes de direction des Affaires financières, de la Trésorerie du Groupe et des Services bancaires et marchés mondiaux. Auparavant, il exerçait les fonctions de cochef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux depuis 2018. Avant d'occuper ce poste, il était vice-président à la direction et chef des Services bancaires et marchés mondiaux aux États-Unis. Avant de se joindre aux Services bancaires et marchés mondiaux, M. Lawrence était premier vice-président et trésorier adjoint, responsable des activités de financement de gros de la Banque Scotia, y compris la titrisation et les fonds propres réglementaires, ainsi que la gestion des liquidités. M. Lawrence a également occupé le poste de premier vice-président, Relations avec les investisseurs de la banque.

Performance en 2023

Les Services bancaires et marchés mondiaux ont dégagé un bénéfice net attribuable aux porteurs de titres de capitaux propres¹⁾ de 1 768 millions de dollars, ce qui représente une diminution de 143 millions, ou environ 7 %. Cette diminution s'explique par la hausse des charges autres que d'intérêts, la hausse de la dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances et la baisse des revenus d'intérêts nets, facteurs partiellement compensés par l'augmentation des revenus autres que d'intérêts et par l'incidence favorable de la conversion des devises. Le RCP¹⁾ s'est établi à 12,2 %, contre 14,3 % à l'exercice précédent.

Les résultats financiers ajustés des Services bancaires et marchés mondiaux figurent ci-après :

	2023 ¹⁾	2022 ¹⁾	Variation
Revenus totaux	5 552 M\$	5 172 M\$	7,3 %
Bénéfice net attribuable aux porteurs de titres de capitaux propres	1 768 M\$	1 911 M\$	-7,5 %
RCP	12,2 %	14,3 %	-210 pdb

1) Les résultats financiers sont ajustés et sont des mesures financières non conformes aux PCGR. Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter à la page 41 (pour les revenus totaux et le bénéfice net attribuable aux porteurs de titres de capitaux propres des Services bancaires et marchés mondiaux) et à la page 25 (pour le rendement sur les capitaux propres des Services bancaires et marchés mondiaux) du rapport annuel 2023, qui sont intégrées aux présentes par renvoi.

Le tableau ci-après résume les résultats obtenus par M. Lawrence relativement aux objectifs de performance clés établis pour 2023 :

Résultats attendus stratégiques	Résultats
Renforcer l'orientation stratégique et tirer profit de l'élan positif	Partenariat mis en place afin de mettre au point une stratégie à l'échelle de la banque et de poursuivre l'exécution de la feuille de route Exécution réussie des initiatives en matière de productivité des Services bancaires et marchés mondiaux
Produire des résultats financiers solides	Lancement d'initiatives novatrices visant à accroître la clientèle Stimulation d'une croissance soutenue des revenus tirés des entreprises Gestion proactive du bilan, optimisation du prix de base et amélioration de la gouvernance en matière de ressources afin de gérer de façon proactive la répartition du capital
Maintenir et élargir nos activités locales et transfrontalières de premier ordre	Positionnement en tête de classement dans tous les marchés Réalisation de la stratégie de croissance aux États-Unis
Mettre sur pied une équipe diversifiée, inclusive et hautement performante	Accent mis sur une stratégie rigoureuse en matière de diversité, d'équité et d'inclusion

Rémunération en 2023

	2023	2022
Salaire de base	700 000 \$	600 000
Rémunération variable totale	6 560 000 \$	7 250 000 \$
Espèces	1 968 000 \$	2 175 000 \$
Différée ¹⁾²⁾	4 592 000 \$	5 075 000 \$
Rémunération directe totale	7 260 000 \$	7 850 000 \$

1) La rémunération attribuée est composée à 80 % d'UAP et à 20 % d'options d'achat d'actions.

2) En 2022, M. Lawrence a aussi reçu une attribution non récurrente d'UAR de maintien en poste de 1 500 000 \$. Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, se reporter au tableau sommaire de la rémunération aux pages 113 et 114. Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du régime d'UAR, se reporter à la page 126.

Salaire pour 2023

En date du 1^{er} novembre 2022, le salaire de M. Lawrence a été porté à 700 000 \$.

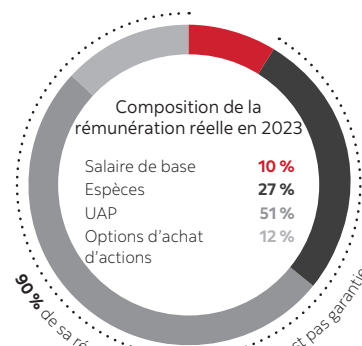
Rémunération variable totale

La rémunération directe totale cible de M. Lawrence pour 2023 a été fixée en tenant compte des fonctions qu'il remplit et de sa position par rapport à ses homologues. La rémunération directe totale réelle de M. Lawrence a été déterminée en fonction de sa solide performance individuelle, des résultats financiers des Services bancaires et marchés mondiaux, de la performance globale de la banque, ainsi que du rôle de direction à forte valeur ajoutée que M. Lawrence a joué à la fois pour les Services bancaires et marchés mondiaux et pour la banque en général durant cette année de transition.

Actionnariat (au 31 octobre 2023)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2023, soit 56,15 \$.

Actions ordinaires	UAP	UAR	Valeur totale	Exprimée selon un multiple de la rémunération en espèces	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
412 922 \$	8 240 487 \$	1 305 064 \$	9 958 473 \$	4x	oui



FRANCISCO ARISTEGUIETA, CHEF DE GROUPE, OPÉRATIONS INTERNATIONALES



Francisco Aristeguieta
Miami (Floride) É.-U.

M. Aristeguieta a été embauché en tant que conseiller stratégique du chef de la direction le 10 avril 2023, et est devenu chef de groupe, Opérations internationales le 1^{er} mai 2023. Leader chevronné en matière de transformation stratégique, M. Aristeguieta compte plus de 30 ans d'expérience en matière d'opérations bancaires internationales au sein d'importantes sociétés de services financiers à l'échelle mondiale, ayant dirigé des activités nationales et supervisé des secteurs d'activité aux quatre coins de l'Amérique latine et dans d'autres marchés internationaux. Dernièrement, M. Aristeguieta était responsable de la réorientation stratégique de l'entreprise mondiale de services liés aux actifs d'une importante institution financière dont les activités sont exercées aux É.-U., en Europe, en Asie, au Moyen-Orient et en Amérique latine.

En tant que chef de groupe responsable des Opérations internationales, M. Aristeguieta supervise l'ensemble des services bancaires aux particuliers, aux petites entreprises et aux entreprises des Opérations internationales à l'extérieur du Canada.

Performance en 2023

Le bénéfice net ajusté attribuable aux détenteurs de titres de capitaux propres¹⁾ a augmenté de 70 millions de dollars pour se chiffrer à 2 516 millions de dollars. L'augmentation s'explique en grande partie par la hausse des revenus d'intérêts nets et des revenus autres que d'intérêts, compensée en partie par la hausse des charges autres que d'intérêts, de la dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances et de la charge d'impôt sur le résultat. Le RCP ajusté¹⁾ s'est établi à 13,3 %, comparativement à 13,0 % pour l'exercice précédent.

Les résultats financiers ajustés des Opérations internationales figurent ci-après :

	2023 ¹⁾	2022 ¹⁾	Variation
Revenus totaux	11 098 M\$	9 727 M\$	14,1 %
Bénéfice net attribuable aux porteurs de titres de capitaux propres	2 516 M\$	2 446 M\$	2,9 %
RCP	13,3 %	13,0 %	30 pdb

1) Les résultats financiers sont ajustés et sont des mesures financières non conformes aux PCGR. Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter à la page 41 (pour les revenus totaux et le bénéfice net attribuable aux porteurs de titres de capitaux propres des Opérations internationales) et à la page 25 (pour le rendement sur les capitaux propres des Opérations internationales) du rapport annuel 2023, qui sont intégrées aux présentes par renvoi.

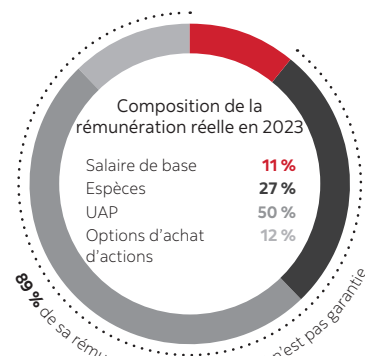
Le tableau ci-après résume les résultats obtenus par M. Aristeguieta à l'égard de ses objectifs de performance clés établis pour 2023 :

Résultats attendus stratégiques	Résultats
Renforcer l'orientation stratégique et tirer profit de l'élan positif	Partenariat mis en place afin de mener à bien la réorientation stratégique de la banque, de procéder à l'évaluation et d'amorcer un virage pour les Opérations internationales
Stimuler la performance financière des Opérations internationales	Amélioration de la performance financière au chapitre des revenus, du BNAI et des actifs pondérés en fonction des risques
Devenir la banque de confiance partout où nous sommes présents	Augmentation des ventes numériques et des transactions libre-service Maintien de notre position sur le marché par rapport à celle des banques de nos groupes de comparaison afin de progresser à un rythme comparable ou supérieur à celui du marché
Maintenir une culture du risque rigoureuse et mettre sur pied des équipes performantes	Maintien d'une mobilisation des employés, d'une gestion du risque et de contrôles efficaces

Rémunération en 2023

	2023 ¹⁾²⁾
Salaire de base	454 426 \$
Rémunération variable totale	3 772 182 \$
Espèces	1 131 655 \$
Différée ³⁾⁴⁾	2 640 527 \$
Rémunération directe totale	4 226 608 \$

- La rémunération attribuée de M. Aristeguieta a été calculée en fonction de sa date d'entrée en service à titre de conseiller stratégique, soit le 10 avril 2023.
- M. Aristeguieta touche la totalité de son salaire en dollars américains. Sa rémunération a été convertie en dollars canadiens aux fins de présentation de l'information. Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, se reporter au tableau sommaire de la rémunération aux pages 113 et 114.
- En tant que haut dirigeant établi à l'extérieur du Canada, M. Aristeguieta touche la totalité de sa rémunération différée annuelle sous forme d'UAP.
- M. Aristeguieta a également reçu une attribution d'UAR à l'embauche de 2 000 000 \$ US. Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, se reporter au tableau sommaire de la rémunération aux pages 105 et 106. Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du régime d'UAR, se reporter à la page 126.



Salaire pour 2023

En date du 10 avril 2023, M. Aristeguieta a été embauché en tant que conseiller stratégique, et son salaire s'élevait à 600 000 \$ US pour l'exercice 2023.

Rémunération variable totale

La rémunération directe totale cible de M. Aristeguieta a été établie en tenant compte de son expérience acquise et des connaissances qu'il mettra au profit de la banque dans l'exercice de ses fonctions, et par rapport à ses homologues. La rémunération directe totale réelle de M. Aristeguieta pour 2023 a été déterminée en reconnaissance de la solide performance individuelle dont il a fait preuve depuis qu'il s'est joint à la banque et en fonction des résultats financiers d'Opérations internationales depuis sa nomination à titre de chef de groupe.

Actionnariat (au 31 octobre 2023)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2023, soit 56,15 \$.

UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat en voie d'être satisfaite ¹⁾
2 361 122 \$	2 361 122 \$	3x	

1) En tant que haut dirigeant nouvellement embauché, M. Aristeguieta a cinq ans pour satisfaire à ses exigences en matière d'actionnariat applicables en tant que chef de groupe, soit 5x son salaire de base.

DAN REES, ANCIEN CHEF DE GROUPE, RÉSEAU CANADIEN



Dan Rees
Toronto (Ontario) Canada

Dan Rees a été nommé chef de groupe, Réseau canadien en juin 2019. À ce titre, il a dirigé nos activités relatives aux services aux particuliers, aux services aux entreprises et à l'assurance pour le Canada. M. Rees a quitté la Banque Scotia après la clôture de l'exercice 2023.

M. Rees s'est joint à la Banque Scotia en 2000 et y a occupé plusieurs postes à responsabilité croissante au sein du Réseau canadien, de la Gestion de patrimoine, des Services bancaires et marchés mondiaux, de la Gestion du risque global et des Opérations internationales.

Performance en 2023

Le bénéfice net ajusté attribuable aux détenteurs de titres de capitaux propres¹⁾ a diminué de 757 millions de dollars ou 16 % pour se chiffrer à 4 022 millions de dollars. La baisse s'explique surtout par l'augmentation de la dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances et des charges autres que d'intérêts, compensée en partie par la hausse des revenus du fait de la progression des volumes et de l'expansion des marges. Le RCP ajusté¹⁾ s'est établi à 21,3 %, comparativement à 26,4 % pour l'exercice précédent.

Les résultats financiers ajustés du Réseau canadien figurent ci-après :

	2023 ¹⁾	2022 ¹⁾	Variation
Revenus totaux	12 843 M\$	12 030 M\$	6,8 %
Bénéfice net attribuable aux porteurs de titres de capitaux propres	4 022 M\$	4 779 M\$	-15,8 %
RCP	21,3 %	26,4 %	-510 pdb

1) Les résultats financiers sont ajustés et sont des mesures financières non conformes aux PCGR. Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter à la page 22 (pour les revenus totaux et le bénéfice net attribuable aux porteurs de titres de capitaux propres du Réseau canadien) et à la page 25 (pour le rendement sur les capitaux propres du Réseau canadien) du rapport annuel 2023, qui sont intégrées aux présentes par renvoi.

Le tableau ci-après résume les résultats obtenus par M. Rees à l'égard de ses objectifs de performance clés établis pour 2023 :

Résultats attendus stratégiques	Résultats
Renforcer l'orientation stratégique et tirer profit de l'élan positif	Partenariat mis en place afin de mener à bien la réorientation stratégique de la banque Dépassement de l'objectif interne relativement au capital déployé pour les investissements dans la finance liée au climat
Réaliser les priorités stratégiques pour dynamiser la performance de l'entreprise	Accélération de la croissance des dépôts dans l'ensemble des Services bancaires aux particuliers, des Services bancaires aux entreprises et de la Banque Tangerine, ce qui a fait augmenter les dépôts dans le Réseau canadien de 10 %, les positionnant ainsi au-dessus de la moyenne du secteur Atteinte de résultats solides et élargissement de la clientèle grâce au programme Scène+, qui compte maintenant plus de 14 millions de membres
Simplifier la vie de nos clients	Augmentation de nos partenariats stratégiques clés Amélioration de notre rang en matière de TRN auprès de nos principaux clients par rapport au marché
Maintenir une culture d'équipe gagnante et une équipe performante	Maintien d'une forte mobilisation des employés Maintien de la promotion d'une culture axée sur la diversité et l'inclusion

Rémunération en 2023

	2023	2022
Salaire de base	700 000 \$	600 000 \$
Rémunération variable totale	4 080 000 \$	4 900 000 \$
Espèces	1 224 000 \$	1 470 000 \$
Différée ¹⁾²⁾	2 856 000 \$	3 430 000 \$
Rémunération directe totale	4 780 000 \$	5 500 000 \$

- 1) La rémunération attribuée est composée à 80 % d'UAP et à 20 % d'options d'achat d'actions.
- 2) En 2022, M. Rees a aussi reçu une attribution non récurrente d'UAP de maintien en poste de 1 500 000 \$. Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, se reporter au tableau sommaire de la rémunération aux pages 113 et 114. Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du régime d'UAP, se reporter à la page 126.

Salaire pour 2023

En date du 1^{er} novembre 2022, le salaire de M. Rees a été porté à 700 000 \$.

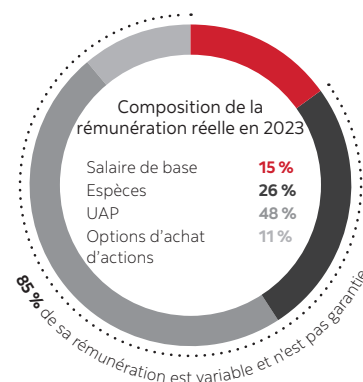
Rémunération variable totale

La rémunération directe totale cible de M. Rees pour 2023 a été fixée en tenant compte des fonctions qu'il remplit et de sa position par rapport à ses homologues. La rémunération directe totale réelle de M. Rees a été déterminée en fonction de sa performance individuelle, de la performance globale de la banque et des résultats financiers du Réseau canadien.

Actionnariat (au 31 octobre 2023)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2023, soit 56,15 \$.

Actions ordinaires	UAP	UAR	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
1 375 887 \$	6 022 472 \$	1 305 064 \$	8 703 423 \$	12x	oui



Rendement des actions et coût de la direction

RENDEMENT DES ACTIONS

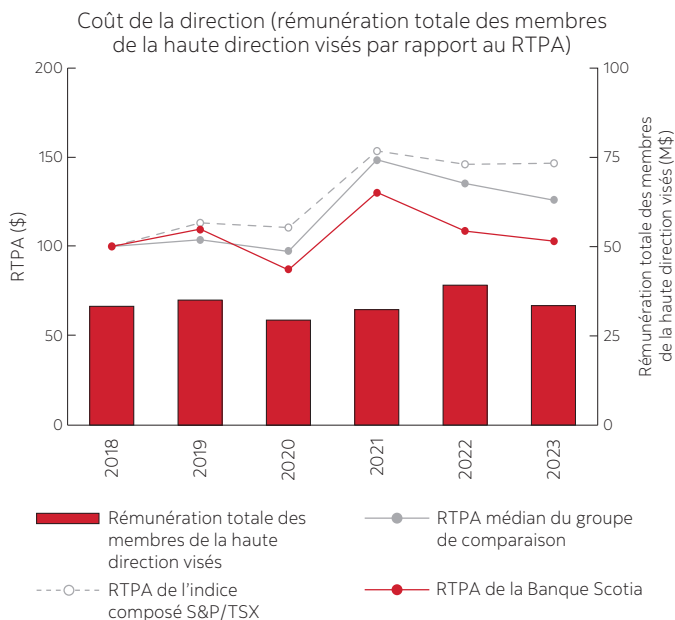
Le graphique ci-contre compare le rendement de nos actions à celui des actions de notre groupe de comparaison aux fins de la performance, au marché boursier canadien et à la rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés au cours de la période de cinq ans terminée le 31 octobre 2023 (les données pour 2019 et pour 2023 présentent la rémunération totale seulement pour les cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés aux fins de comparaison, bien qu'il soit question de six membres de la haute direction visés pour chacun de ces exercices). La rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés varie généralement en fonction de la performance opérationnelle de la banque ainsi que des rendements des actionnaires et de l'indice composé TSX.

Aux fins de comparaison, le RTPA repose sur les hypothèses suivantes :

- 100 \$ ont été investis dans les actions ordinaires de la Banque Scotia le 1^{er} novembre 2018 et les dividendes ont été réinvestis au cours de la période de cinq ans;
- 100 \$ ont également été investis pour chaque organisation 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 la Banque Canadienne Impériale de Commerce, de la Banque Royale du Canada, de la Banque TD et de la Banque Nationale.

La rémunération totale comprend le salaire de base, la rémunération incitative en espèces annuelle ainsi que la valeur d'octroi des attributions d'UAR et d'UAP et d'options d'achat d'actions habituelles pour les cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés pour les cinq dernières années (comme il est indiqué dans notre circulaire des exercices antérieurs).



Indice RTPA (2018 = 100)	2018	2019	2020	2021	2022	2023
RTPA de la Banque Scotia	100	110	87	130	109	103
RTPA médian du groupe de comparaison	100	104	97	149	135	126
RTPA de l'indice composé S&P/TSX	100	113	111	154	146	147
Rémunération totale versée à nos membres de la haute direction visés (M\$)	33	35	29	32	39	33

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 BNAI pour chacun des cinq derniers exercices dans les cas suivants :

- la rémunération totale comprend le salaire, la rémunération variable totale, y compris la tranche en espèces et la valeur d'octroi des UAR, 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 2019 et 2023 incluent la rémunération totale uniquement pour les cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés aux fins de comparaison bien qu'il soit question de six membres de la haute direction visés pour ces deux exercices);
- le BNAI ajusté correspond à celui déclaré dans l'état consolidé des résultats pour chacun des cinq derniers exercices.

Le coût de la direction pour 2023 a été inférieur à celui pour 2022 et correspondait à la moyenne pour les quatre derniers exercices.

	Rémunération totale attribuée aux membres de la haute direction visés (M\$)	BNAI (M\$)	Coût de la direction (%)
2023 ¹⁾	33,5	8 441	0,40 %
2022 ¹⁾	39,2	10 749	0,36 %
2021 ¹⁾	32,3	10 169	0,32 %
2020 ¹⁾	29,4	6 961	0,42 %
2019 ¹⁾	34,7	9 409	0,37 %

1) Le bénéfice net pour 2023 a été ajusté pour tenir compte de l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions et des cessions et de la réduction d'activités, de la charge de restructuration et des provisions pour indemnités de départ, des coûts de consolidation de biens immobiliers et de résiliation de contrats, de la dépréciation d'actifs non financiers, des coûts de soutien au programme de fidélisation Scène+, ainsi que du dividende pour la relance du Canada (résultats présentés : 7 528 millions de dollars). Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter à la page 20 du rapport annuel 2023, qui est intégrée aux présentes par renvoi. Le bénéfice net pour 2022 a été ajusté pour tenir compte de l'incidence des coûts liés aux acquisitions et aux cessions, de la restructuration et d'autres dotations, ainsi que des coûts de soutien au programme de fidélisation Scène+ (résultats présentés : 10 174 millions de dollars). Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter à la page 18 du rapport annuel 2022, qui est intégrée aux présentes par renvoi. Le bénéfice net pour 2021 a été ajusté pour tenir compte de l'incidence de la restructuration et d'autres dotations, ainsi que des coûts liés aux acquisitions et aux cessions (résultats présentés : 9 955 millions de dollars). Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter à la page 19 du rapport annuel 2021, qui est intégrée aux présentes par renvoi. Le bénéfice net pour 2020 a été ajusté en fonction de l'incidence de coûts liés aux acquisitions et aux cessions (résultats présentés : 6 853 millions de dollars). Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter à la page 19 du rapport annuel 2020, qui est intégrée aux présentes par renvoi. Le bénéfice net pour 2019 a été ajusté en fonction de l'incidence de coûts liés aux acquisitions et aux cessions (résultats présentés : 8 798 millions de dollars). Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter à la page 16 du rapport annuel 2019, qui est intégrée aux présentes par renvoi. Les rapports annuels de la banque peuvent être consultés sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca, et sur le site Web de la Banque Scotia, à <https://www.scotiabank.com/ca/fr/qui-nous-sommes/investisseurs-et-actionnaires/rapport-annuel-et-assemblee-annuelle.html>.

Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2023

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 2023 plutôt que les attributions octroyées au début de l'exercice 2023 par suite de l'examen de la rémunération de 2022. Nous n'offrons pas à nos membres de la haute direction visés une rémunération aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres à long terme.

Membre de la haute direction visé	Exercice	Salaire pour l'exercice ⁽⁶⁾ (\$)	Attribution d'actions ⁽⁷⁾ (\$)	Attribution d'options ⁽⁸⁾ (\$)	Régime incitatif annuel ⁽⁹⁾ (\$)	Valeur du régime de retraite ⁽¹⁰⁾ (\$)	Autre rémunération ⁽¹¹⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
Scott Thomson Président et chef de la direction ¹⁾	2023	917 808	4 074 000	1 018 500	1 697 500	516 000	1 156 994	9 380 802
Rajagopal Viswanathan Chef de groupe et chef des affaires financières	2023	650 000	1 579 200	394 800	846 000	114 000	3 600	3 587 600
	2022	583 562	1 649 200	412 300	883 500	151 000	3 600	3 683 162
	2021	550 000	1 573 600	393 400	843 000	164 000	4 152	3 528 152
Jake Lawrence Chef de la direction et chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux ⁽²⁾	2023	700 000	3 673 600	918 400	1 968 000	83 000	31 561	7 374 561
	2022	600 000	5 560 000	1 015 000	2 175 000	134 000	33 233	9 517 233
	2021	600 000	3 444 000	861 000	1 845 000	158 000	45 306	6 953 306
Francisco Aristeguieta Chef de groupe, Opérations internationales ⁽³⁾	2023	454 426	5 343 727	0	1 131 655	2 697	0	6 932 505
Dan L. Rees Ancien chef de groupe, Réseau canadien ⁽⁴⁾	2023	700 000	2 284 800	571 200	1 224 000	88 000	3 600	4 871 600
	2022	600 000	4 244 000	686 000	1 470 000	126 000	3 600	7 129 600
	2021	600 000	2 156 000	539 000	1 155 000	142 000	4 152	4 596 152
Brian Porter Président et chef de la direction sortant ⁽⁵⁾	2023	327 671	1 567 500	391 875	653 125	461 000	1 503 590	4 904 761
	2022	1 300 000	6 084 000	1 521 000	2 535 000	2 154 000	3 600	13 597 600
	2021	1 300 000	6 038 000	1 509 000	2 516 000	812 000	4 152	12 179 152

- M. Thomson a pris en charge les fonctions de président le 1^{er} décembre 2022 et est devenu président et chef de la direction le 1^{er} février 2023. Sa rémunération attribuée pour 2023 a été calculée en fonction de sa date d'entrée en service du 1^{er} décembre 2022.
- M. Lawrence a été nommé chef de la direction et chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux en date du 1^{er} janvier 2021.
- M. Aristeguieta a été embauché en tant que conseiller stratégique du chef de la direction le 10 avril 2023, puis est devenu le chef de groupe, Opérations internationales le 1^{er} mai 2023. M. Aristeguieta touche la totalité de son salaire en dollars américains et sa rémunération attribuée pour 2023 a été calculée en fonction de sa date d'entrée en service.
- M. Rees a quitté la Banque Scotia après la clôture de l'exercice 2023.
- M. Porter s'est retiré de ses fonctions en date du 31 janvier 2023 et a agi comme conseiller stratégique auprès de M. Thomson du 1^{er} février 2023 au 30 avril 2023. Sa rémunération pour 2023 a été calculée au prorata en fonction de la date de son départ à la retraite.
- Le salaire de M. Aristeguieta a été converti en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen pour l'exercice 2023, soit 1,00 \$ US = 1,3485 \$ CA.
- Aux fins de rémunération, nous évaluons les attributions d'UAP en fonction du cours de clôture moyen sur 20 jours de bourse de nos actions ordinaires au moment de l'octroi pour ne pas tenir compte des fluctuations à court terme du cours des actions. La juste valeur comptable est fondée sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'octroi. La totalité de la valeur de paiement de l'attribution d'UAP est fondée sur des critères de performance à l'acquisition. La juste valeur comptable de chaque attribution d'UAP de 2023 dépassait d'environ 2 % la valeur de la rémunération indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération, la dépasse de 1,9 % pour 2022 et la dépasse de 2,5 % pour 2021.

	Date d'octroi	Juste valeur à la date d'octroi	Juste valeur comptable
2023	1 ^{er} décembre	59,79 \$	61,00 \$
2022	1 ^{er} décembre	68,85 \$	70,16 \$
2021	2 décembre	82,59 \$	84,65 \$

Les attributions d'actions de M. Lawrence pour l'exercice 2022 comprenaient une attribution d'UAP de 4 060 000 \$ établie en fonction de sa performance pour 2022 et une attribution non récurrente d'UAP supplémentaire de 1 500 000 \$. Les droits rattachés à l'attribution non récurrente d'UAP supplémentaire seront acquis en novembre 2024.

Les attributions d'actions de M. Aristeguieta pour l'exercice 2023 comprenaient une attribution d'UAP de 1 946 000 \$ US établie en fonction de sa performance pour 2023 et une attribution non récurrente d'UAP supplémentaire de 2 000 000 \$ US octroyée au moment de son embauche. Les droits rattachés à l'attribution non récurrente d'UAP supplémentaire ont été acquis à raison de 50 % en novembre 2023 et la tranche restante de 50 % sera acquise en novembre 2024. Ces montants ont été convertis en dollars canadiens à l'aide du taux de change en vigueur lors des dates d'octroi (1,00 \$ US = 1,3569 \$ CA pour l'attribution d'UAP, et 1,00 \$ US = 1,3516 \$ CA pour l'attribution d'UAP).

Les attributions d'actions de M. Rees pour l'exercice 2022 comprenaient une attribution d'UAP de 2 744 000 \$ établie en fonction de sa performance pour 2022 et une attribution non récurrente d'UAP supplémentaire de 1 500 000 \$. Les droits rattachés à l'attribution non récurrente d'UAP supplémentaire seront acquis en novembre 2024.

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

La juste valeur des attributions d'options octroyées en 2023 est fondée sur une juste valeur de la rémunération moyenne sur cinq ans.

La juste valeur de rémunération diffère de la juste valeur comptable présentée dans nos états financiers et les hypothèses suivantes ont été utilisées :

	Durée	Volatilité du cours des actions	Rendement en dividendes	Taux sans risque
2023	10 ans	19,11 %	4,63 %	4,12 %
2022	10 ans	18,61 %	4,40 %	3,19 %
2021	10 ans	18,38 %	4,31 %	1,69 %

Les hypothèses utilisées pour calculer la juste valeur comptable des attributions d'options de 2023 pour les membres de la haute direction visés diffèrent de deux façons :

- nous avons utilisé une durée prévue de 7,23 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 de chaque option d'achat d'actions attribuée en 2023 était d'environ 30 % supérieure à la valeur de rémunération indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération, de 2 % supérieure pour 2022 et de 15 % inférieure pour 2021.

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 (en % du prix d'octroi)	Juste valeur comptable (en % du prix d'octroi)
2023	7 décembre	59,99 \$	9,8 %	12,8 %
2022	8 décembre	68,58 \$	9,7 %	9,9 %
2021	9 décembre	85,46 \$	10,3 %	8,8 %

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

L'attribution au titre du régime incitatif annuel de M. Aristeguieta de 834 000 \$ US pour l'exercice 2023 a été convertie en dollars canadiens à l'aide du taux de change en vigueur au moment du paiement, soit 1,00 \$ US = 1,3569 \$ CA.

- 10) La valeur du régime de retraite correspond à la variation attribuable à des éléments rémunérateurs décrite aux pages 120 et suivantes.

Pour les membres de la haute direction visés par un mécanisme de retraite à prestations déterminées (notamment tous les membres de la haute direction visés, sauf M. Thomson et M. Aristeguieta), la variation attribuable à des éléments rémunérateurs est calculée à l'aide de méthodes et d'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.

Le montant de la variation attribuable à des éléments rémunérateurs fluctue d'une année à l'autre, et ce, même lorsqu'un dirigeant cumule une prestation uniforme, en raison de changements dans la conjoncture des marchés. Au cours de l'exercice 2023, la hausse des rendements sur les obligations de sociétés, soit le taux d'actualisation utilisé pour évaluer la variation attribuable à des éléments rémunérateurs, avait augmenté de 30 points de base par rapport à l'exercice précédent, ce qui a donné lieu à une variation attribuable à des éléments rémunérateurs plus basse cette année. Pour les membres de la haute direction visés par un mécanisme de retraite à cotisations déterminées (M. Thomson et M. Aristeguieta), le montant de la variation attribuable à des éléments rémunérateurs reflète les cotisations (théoriques) de l'employeur durant l'exercice.

M. Thomson est titulaire d'un mécanisme de retraite complémentaire qui prendra la forme d'un régime théorique à cotisations déterminées par lequel il recevra des

cotisations théoriques de la banque correspondant à 18 % de son salaire de base et de sa rémunération en espèces variable cible. Les rendements du capital investi théoriques sont portés au crédit de son compte et une corrélation est établie avec ses rendements dans le volet à cotisations déterminées du régime de retraite de la Banque Scotia, auquel il participe également conformément aux modalités de ce régime. Le fait d'offrir au chef de la direction un régime de retraite à cotisations déterminées plutôt qu'à prestations déterminées constitue une solution de rechange au modèle classique de régime de retraite à prestations déterminées que nous avons proposé à nos chefs de la direction par le passé et proposé par d'autres banques canadiennes à l'heure actuelle, mais cette façon de faire est davantage conforme aux pratiques du secteur bancaire à l'échelle mondiale et aux régimes offerts aux chefs de la direction des sociétés non bancaires au Canada. Les coûts du mécanisme de retraite à l'intention des hauts dirigeants de M. Thomson devraient demeurer stables et être inférieurs à ce qu'ils auraient été aux termes d'un régime de retraite à prestations déterminées.

M. Aristeguieta participe au régime de retraite à cotisations déterminées 401(k) de la Banque Scotia aux États-Unis. La valeur du régime de retraite présentée dans le tableau ci-dessus tient compte d'un taux de change de 1,00 \$ US = 1,3485 \$ CA.

M. Porter est visé par une entente de retraite individuelle qui est entrée en vigueur au moment où il est devenu président et chef de la direction. Depuis son départ à la retraite, il reçoit une rente annuelle totale provenant de toutes sources à la banque de 1 500 000 \$.

- 11) L'autre rémunération comprend les avantages indirects et autres avantages imposables. Les montants qui totalisent moins de 50 000 \$ et moins de 10 % du salaire de chaque membre de la haute direction visé ne sont pas tenus d'être présentés.

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

L'autre rémunération de M. Thomson visait à couvrir les dépenses liées à son déménagement à Toronto et à cette transition, notamment les frais de transport et les frais connexes que M. Thomson a engagés avant le déménagement de sa famille.

Les montants indiqués à l'égard de M. Viswanathan et de M. Rees pour tous les exercices représentent la cotisation de la Banque Scotia au PACTE. Les membres de la haute direction visés participent au régime conformément aux mêmes modalités que les autres salariés. Les salariés peuvent acheter nos actions ordinaires et la banque verse une cotisation supplémentaire de 60 %, jusqu'à concurrence de certaines limites.

En 2023, l'autre rémunération de M. Lawrence comprend une cotisation de 3 600 \$ de la Banque Scotia au PACTE et des frais de déplacement aux États-Unis de 27 961 \$. En 2022, l'autre rémunération de M. Lawrence comprend une cotisation de 4 302 \$ de la Banque Scotia au PACTE et des frais de déplacement aux États-Unis de 28 931 \$. En 2021, l'autre rémunération de M. Lawrence comprend une cotisation de 3 450 \$ de la Banque Scotia au PACTE et des frais de déplacement de 41 856 \$. Les montants liés aux déplacements ont été payés en dollars américains et convertis en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen pour l'exercice, soit 1,00 \$ US = 1,3485 \$ CA pour 2023, 1,00 \$ US = 1,2872 \$ CA pour 2022 et 1,00 \$ US = 1,2572 \$ CA pour 2021.

En 2023, l'autre rémunération de M. Porter comprend une cotisation de 3 590 \$ de la Banque Scotia au PACTE et, comme nous l'avons déjà indiqué, un paiement en espèces non récurrent de 1 500 000 \$ pour ses fonctions de conseiller stratégique auprès du président et chef de la direction en poste, fonctions qu'il a exercées du 1^{er} février 2023 au 30 avril 2023.

ATTRIBUTIONS AU TITRE DES RÉGIMES INCITATIFS

Attributions d'actions et d'options en cours

Le tableau ci-après comprend les attributions octroyées auparavant au 31 octobre 2023 :

- la valeur des options dans le cours non exercées correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2023 (56,15 \$) 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 2023 correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2023 (56,15 \$), multiplié par le nombre d'unités en cours. Ce tableau évalue les UAP à l'aide de la performance cible (coefficient de 100). Cependant, le nombre d'UAP dont les droits peuvent être acquis peut varier de 0 à 125 par rapport à la cible. Les droits afférents aux UAP octroyées en 2020 ont été acquis le 30 novembre 2023 et les détails relatifs à l'évaluation et aux coefficients de performance de ces attributions sont énoncés aux pages 102 et 103.
- la valeur des attributions d'UADD et d'UAR dont les droits n'ont pas été acquis au 31 octobre 2023 correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2023 (56,15 \$), multiplié par le nombre d'unités en cours.

Attributions fondées sur des actions et des options en cours au 31 octobre 2023

	Attributions fondées sur des options					Attributions fondées sur des actions					
	Date d'octroi	Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^b re)	Prix d'exercice des options (\$) d'expiration	Date 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 ^b re)	Valeur marchande des attributions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	UADD en cours (les droits afférents à toutes ces UADD ont été acquis) (n ^b re)	Valeur marchande ou de paiement d'attributions d'actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ¹⁾
Scott Thomson						01/12/22	UAR			29 588	1 661 366
						27/01/23	UAR			340	19 091
Total										29 928	1 680 457
Rajagopal	09/12/13	3 432	63,98	09/12/23	-						
Viswanathan	08/12/14	5 488	68,32	08/12/24	-						
	03/12/15	6 252	60,67	03/12/25	-						
	01/12/16	5 496	74,14	01/12/26	-						
	07/12/17	4 956	81,81	07/12/27	-						
	06/12/18	10 248	72,28	06/12/28	-						
	05/12/19	28 410	74,34	05/12/29	-						
	10/12/20	46 628	68,36	10/12/30	-	03/12/20	UAP	26 949	1 513 186		
	09/12/21	44 692	85,46	09/12/31	-	02/12/21	UAP	21 411	1 202 228		
	08/12/22	61 978	68,58	08/12/32	-	01/12/22	UAP	25 554	1 434 857		
Total		217 580						73 914	4 150 271		
Jake	09/12/13	2 592	63,98	09/12/23	-						
Lawrence	03/12/15	5 684	60,67	03/12/25	-						
	01/12/16	6 792	74,14	01/12/26	-						
	07/12/17	8 268	81,81	07/12/27	-						
	06/12/18	20 188	72,28	06/12/28	-						
	05/12/19	39 926	74,34	05/12/29	-	03/12/20	UAP	36 989	2 076 932		
	10/12/20	64 000	68,36	10/12/30	-	02/12/21	UAP	46 860	2 631 189		
	09/12/21	97 814	85,46	09/12/31	-	01/12/22	UAP	62 910	3 532 397		
	08/12/22	152 580	68,58	08/12/32	-	01/12/22	UAR	23 242	1 305 038		
Total		397 844						170 001	9 545 556		
Francisco Aristeguieta						10/4/23	UAR	42 050	2 361 108		
Total								42 050	2 361 108		
Dan Rees	09/12/13	8 576	63,98	09/12/23	-						
	08/12/14	8 348	68,32	08/12/24	-						
	03/12/15	9 094	60,67	03/12/25	-						
	01/12/16	12 158	74,14	01/12/26	-						
	07/12/17	12 802	81,81	07/12/27	-						
	06/12/18	24 186	72,28	06/12/28	-						
	05/12/19	47 910	74,34	05/12/29	-	03/12/20	UAP	35 403	1 987 878		
	10/12/20	61 256	68,36	10/12/30	-	02/12/21	UAP	29 335	1 647 160		
	09/12/21	61 234	85,46	09/12/31	-	01/12/22	UAP	42 518	2 387 386		
	08/12/22	103 122	68,58	08/12/32	-	01/12/22	UAR	23 242	1 305 038		
Total		348 686						130 498	7 327 463		
Brian Porter	01/12/16	139 876	74,14	01/12/26	-						
	07/12/17	119 756	81,81	07/12/27	-						
	06/12/18	153 724	72,28	06/12/28	-						
	05/12/19	150 314	74,34	05/12/29	-						
	10/12/20	167 836	68,36	10/12/30	-	03/12/20	UAP	97 038	5 448 684		
	09/12/21	171 430	85,46	09/12/31	-	02/12/21	UAP	82 155	4 613 003		
	08/12/22	228 644	68,58	08/12/32	-	01/12/22	UAP	94 271	5 293 317		
Total		1 131 580						273 464	15 355 004		

1) M. Thomson agissait auparavant à titre d'administrateur de la Banque Scotia. La totalité des UADDA de M. Thomson ont été converties en UADD au moment de sa nomination au poste de président et chef de la direction.

Report volontaire d'attributions en espèces annuelles – recevoir des UADD au lieu d'une somme en espèces

Les vice-présidents principaux et les personnes qui occupent un poste supérieur peuvent différer une partie ou la totalité de leurs attributions en espèces annuelles en choisissant de recevoir des UADD, ce qui constitue un moyen supplémentaire d'harmoniser leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires. Les hauts dirigeants doivent détenir leurs UADD jusqu'à ce qu'ils quittent la banque.

Fonctionnement :

- Les hauts dirigeants qui veulent recevoir leur attribution incitative en espèces annuelle sous forme d'UADD doivent prendre cette décision avant le début de l'exercice.
- Une fois que l'attribution incitative en espèces annuelle est établie à la fin de l'exercice, nous convertissons l'attribution en UADD à l'aide du cours de nos actions ordinaires à la TSX le premier jour de bourse de l'exercice. Cela signifie que le haut dirigeant s'expose à une hausse ou à une baisse de ses titres, selon le rendement de nos actions au cours de l'exercice.
- Les UADD confèrent des équivalents de dividendes qui correspondent aux dividendes versés sur nos actions ordinaires.
- Les hauts dirigeants doivent faire racheter les UADD d'ici la fin de l'année civile qui suit l'année durant laquelle ils quittent la banque.

Les hauts dirigeants qui ont décidé de recevoir leur attribution incitative en espèces annuelle pour 2024 sous forme d'UADD verront leur attribution convertie en UADD en décembre 2024 à l'aide du cours de clôture de nos actions à la TSX le 1^{er} novembre 2023 soit 56,50 \$.

Rendement de nos actions en 2023

Le cours de nos actions au moment où les hauts dirigeants ont choisi de recevoir leur attribution pour 2023 sous forme d'UADD s'établissait à 65,99 \$ (le 1^{er} novembre 2022, soit le premier jour de bourse de l'exercice 2023).

Le cours de nos actions s'établissait à 62,99 \$ le 19 décembre 2023, soit à la date à laquelle nous avons converti l'attribution en UADD, ce qui représente une baisse de valeur de 5 %.

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 2023 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 2023;
- les attributions au titre de la rémunération incitative en espèces annuelle gagnées pour 2023.

Nom	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ¹⁾	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice	Rémunération incitative annuelle – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice
Scott Thomson	s. o.	s. o.	1 697 000 \$
Rajagopal Viswanathan	0 \$	1 032 856 \$	846 000 \$
Jake Lawrence	0 \$	1 451 476 \$	1 968 000 \$
Francisco Aristeguieta	s. o.	s. o.	1 131 655 \$
Dan Rees	0 \$	1 741 771 \$	1 224 000 \$
Brian Porter	0 \$	6 910 592 \$	653 125 \$

1) MM. Scott Thomson et Francisco Aristeguieta n'ont reçu aucune attribution sous forme d'options ou d'actions par le passé. Les attributions fondées sur des options pour tous les autres membres de la haute direction visés étaient hors du cours aux dates d'acquisition des droits.

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 2023, y compris la moitié des options octroyées le 7 décembre 2017 et le 6 décembre 2018. La valeur correspond au nombre d'options dont les droits ont été acquis multiplié par la différence entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions à la date d'acquisition.

Date d'octroi	Prix d'exercice	Date d'acquisition	Cours de clôture des actions à la date d'acquisition
6 décembre 2018	72,28 \$	6 décembre 2022	68,34 \$
5 décembre 2019	74,34 \$	5 décembre 2022	67,95 \$

Les attributions fondées sur des actions comprennent la valeur des UAP dont les droits ont été acquis durant l'exercice 2023 ainsi que les équivalents de dividendes. Leur valeur réalisée à l'acquisition des droits correspond au nombre d'unités dont les droits ont été acquis, multiplié par le coefficient de performance et le prix d'acquisition (le cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de 20 jours de bourse précédant la date d'acquisition).

Date d'acquisition	Coefficient de performance	Prix d'acquisition
30 novembre 2022	92 % ¹⁾	68,85 \$

1) Se reporter aux pages 96 et 97 de notre circulaire de sollicitation de procurations de 2023 pour obtenir de l'information sur la façon dont nous avons calculé le coefficient de performance.

Options exercées durant l'exercice 2023

Nom	Date d'octroi	Nombre d'options	Prix d'exercice	Valeur réalisée
Rajagopal Viswanathan	10 décembre 2012	3 288	55,63 \$	47 775 \$
	9 décembre 2013	3 712	63,98 \$	5 420 \$
Dan Rees	10 décembre 2012	9 244	55,63 \$	132 836 \$

Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres au 31 octobre 2023

Les actionnaires doivent approuver notre régime d'options d'achat d'actions.

Au 31 octobre 2023	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
Régime d'options d'achat d'actions	11 557 680 ²⁾	0,97 %	72,74 \$ ³⁾	12 299 079 ⁴⁾	1,03 %	23 856 759	1,99 %

1) Le régime d'options d'achat d'actions de DundeeWealth, qui figurait auparavant dans le tableau ci-dessus, n'est plus actif et aucune option d'achat d'action ne sera émise aux termes du présent régime d'options d'achat d'actions, et celui-ci sera exclu de l'information présentée pour l'exercice en cours. Pour de plus amples renseignements ou pour obtenir des renseignements historiques sur ce régime, veuillez consulter nos documents d'information pour les exercices précédents.

2) 13 449 951 au 7 février 2024.

3) 70,66 \$ au 7 février 2024.

4) 10 348 766 au 7 février 2024.

Se reporter à la note 26 afférente à nos états financiers consolidés de 2023 pour obtenir des renseignements supplémentaires à ce sujet.

Taux d'absorption, dilution et 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 et en avril 2022, les actionnaires ont approuvé respectivement une augmentation de 15 millions et de 12 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.

	2023	2022	2021
Taux d'absorption			
Nombre total d'options octroyées au cours d'un exercice, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	0,21 %	0,14 %	0,15 %
Dilution			
Nombre total d'options en cours, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	1,0 %	0,8 %	0,9 %
Offre excédentaire			
Nombre total d'options disponibles aux fins d'émission et d'options en cours, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	2,1 %	2,0 % ¹⁾	1,2 %

1) L'excédent pour 2022 a été mis à jour pour tenir compte des options additionnelles disponibles aux fins d'émission qui ont été omises du calcul par inadvertance dans la circulaire de l'an dernier.

Régime d'options d'achat d'actions

Il n'y a pas de dilution importante des actions; en date du 31 octobre 2023, nous avons émis 2 millions d'actions dans le cadre de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres. En date du 29 novembre 2016, la banque a cessé d'émettre des actions nouvelles aux fins des régimes de dividendes et d'achat d'actions.

Autres caractéristiques du régime :

- nous avons établi des limites à la participation des initiés;
- nos politiques générales en matière de prêt et les taux offerts aux clients s'appliquent aux employés qui empruntent pour acheter des actions ordinaires dans le cadre d'exercice d'options;
- nous octroyons des droits à la plus-value d'actions (DPVA) autonomes dans certains pays à l'extérieur du Canada, où les lois locales peuvent restreindre l'émission d'actions.

Modifications apportées au régime en 2021 et en 2022

Le 30 novembre 2021, le conseil a approuvé des modifications devant être apportées au régime d'options d'achat d'actions aux fins suivantes :

- refléter les changements récents apportés au droit du travail selon lesquels les régimes incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres doivent clairement définir le terme « emploi actif » dans le contexte de l'admissibilité à des octrois d'options et de DPVA ainsi que la date d'expiration applicable à l'exercice d'options ou de DPVA;
- clairement préciser que seuls des DPVA autonomes peuvent être octroyés aux participants admissibles et supprimer toute mention restante de « composante alternative DPVA » dans le régime.

Le 30 novembre 2021, le conseil a également approuvé i) une modification du nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions et ii) des modifications devant être apportées aux dispositions de modification, sous

réserve dans les deux cas de leur acceptation par la TSX et la NYSE et de leur approbation par les actionnaires, laquelle a été reçue le 5 avril 2022. Pour le libellé complet du régime d'options d'achat d'actions, y compris les modifications devant être approuvées par nos actionnaires, veuillez visiter <https://www.scotiabank.com/ca/fr/qui-nous-sommes/investisseurs-et-actionnaires/rapport-annuel-et-assemblee-annuelle.html> et choisir l'exercice financier 2021.

Le 29 novembre 2022, le conseil a approuvé d'autres modifications de nature administrative au régime d'options d'achat d'actions afin de clarifier les droits, en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante et relativement à l'admissibilité à la retraite connexe, à l'égard de l'acquisition des droits relatifs aux octrois d'options d'achat d'actions et de droits à la plus-value d'actions (DPVA) ainsi qu'à leur exercice respectif.

Participants admissibles

Les personnes qui occupent un poste de vice-président principal ou un poste d'un échelon supérieur au sein de la banque, de ses filiales ou des membres de son groupe sont admissibles à des octrois d'options et/ou de DPVA aux termes du régime d'options d'achat d'actions.

Limites

Nul ne peut se voir octroyer des options d'achat d'actions aux fins de l'achat de plus de 5 % du nombre total de nos actions ordinaires émises et en circulation, compte non tenu de la dilution, à tout moment.

Au plus 10 % du nombre total de nos actions ordinaires en circulation peuvent être émis en faveur d'initiés aux fins de l'exercice d'options au cours de toute période d'un an et en faveur d'initiés à tout moment – 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 ou aux DPVA 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.

Le 30 novembre 2021, le conseil a approuvé une modification visant à accroître le nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions, sous réserve de son acceptation par la TSX et la NYSE et de son approbation par les actionnaires, laquelle a été reçue le 5 avril 2022.

Établissement des prix

Le prix d'achat des actions aux termes de chaque option octroyée est fixé au moment de l'octroi à un prix correspondant au moins au cours de clôture des actions à la TSX à la dernière date à laquelle des actions ont été négociées à cette bourse avant la date d'octroi de l'option.

Le prix de base de chaque DPVA octroyé est fixé au moment de l'octroi à un prix correspondant au moins au cours de clôture des actions à la TSX à la dernière date à laquelle des actions ont été négociées à cette bourse avant la date d'octroi du DPVA. Chaque DPVA octroyé aux termes du régime d'options d'achat d'actions peut être réglé, après une période d'acquisition applicable et avant la date d'expiration précisée, par le versement, par nous, d'une somme en espèces correspondant à l'excédent de la valeur marchande d'une action, à la date de règlement, sur le prix de base, sous réserve des taxes et impôts applicables et de toute autre retenue applicable, au besoin.

Modalités

Chaque octroi d'options ou de DPVA est assujéti aux modalités du régime d'options d'achat d'actions et peut être assujéti aux modalités supplémentaires que nous pourrions déterminer à l'occasion, y compris, sans que soit limitée la portée générale de ce qui précède, des modalités comme une ou des périodes d'acquisition durant lesquelles la totalité ou une partie de l'option ou du DPVA ne peut être exercée ou réglée, selon le cas, des événements résultant de l'expiration anticipée de l'option ou du DPVA, selon le cas, et/ou des restrictions en matière de revente de titres. La date d'expiration relative à chaque option et à chaque DPVA doit tomber au plus tard au 10^e anniversaire de la date d'octroi.

Cessation d'emploi ou changement de contrôle

Advenant le décès d'un participant au régime d'options d'achat d'actions, les droits afférents à chaque option ou DPVA deviennent immédiatement pleinement acquis et l'option ou le DPVA peut être exercé ou réglé, selon le cas, à compter de la date de cessation d'emploi du participant (terme défini ci-après) et uniquement par le représentant juridique ou le bénéficiaire désigné du participant, selon le cas, durant une période déterminée d'au plus un an à compter de la date de cessation d'emploi.

En cas de départ à la retraite d'un participant, les droits afférents à chaque option et DPVA à la date de fin de l'acquisition (terme défini ci-après) du participant continuent de s'acquérir et l'option ou le DPVA peut être exercé ou réglé, selon le cas, conformément à ses modalités et les droits y afférents continueront de s'acquérir et l'option ou le DPVA pourra être exercé ou réglé, selon le cas, durant une période déterminée par la suite.

S'il est mis fin à l'emploi du participant sans cause juste et suffisante, sauf si nous en jugeons autrement, les droits non acquis afférents à chaque option et à chaque DPVA expireront immédiatement et les options et DPVA seront résiliés et frappés de déchéance à la date de fin de l'acquisition et ceux dont les droits seront acquis pourront être exercés ou réglés, selon le cas, durant une période d'au plus trois mois à compter de la date de fin de l'acquisition.

Dans chacune des situations précitées, à la fin de la période applicable, l'option ou le DPVA, selon le cas, expire et est résilié et tous les droits non exercés ou non réglés sont frappés de déchéance; cependant, l'option ou le DPVA ne pourra en aucun cas être exercé ou réglé, selon le cas, après sa date d'expiration.

S'il est mis fin à l'emploi d'un participant pour une cause juste et suffisante, toute option non exercée et tout DPVA non réglé, dont les droits sont acquis ou non, expire et est résilié immédiatement à la date de cessation d'emploi et tous les droits non exercés ou non réglés sont frappés de déchéance, pourvu que le participant ne reçoive en aucun cas moins que le minimum prévu par la législation sur les normes du travail applicable.

Si l'emploi d'un participant prend fin par suite de sa démission, les options non exercées et les DPVA non réglés, dont les droits sont acquis ou non, expirent immédiatement et sont résiliés à la date de cessation d'emploi et tous les droits non exercés ou non réglés sont frappés de déchéance; toutefois, les options ou les DPVA ne peuvent en aucun cas être exercés ou réglés, selon le cas, après leur date d'expiration.

Si le participant commence un congé autorisé (établi conformément à nos politiques), les droits afférents aux options et aux DPVA qui sont à cette date pleinement acquis et peuvent être exercés ou réglés, selon le cas, demeurent acquis et peuvent toujours être exercés ou réglés, selon le cas, conformément à leurs modalités pendant la durée du congé. Les droits afférents aux options ou DPVA ou à toute partie de ceux-ci qui ne sont pas acquis ou qui ne peuvent être exercés ou réglés au début d'un tel congé continuent d'être acquis et peuvent être exercés ou réglés, selon le cas, conformément à leurs modalités pendant la durée du congé.

Si un changement de contrôle se produit et que, pendant la période de deux ans qui suit immédiatement ce changement de contrôle, il est mis fin à l'emploi d'un participant pour un autre motif qu'un congédiement pour une cause juste et suffisante, les droits afférents à toutes les options et à tous les DPVA détenus par ce participant qui ne sont pas acquis ou qui ne peuvent être exercés ou réglés, selon le cas, à la date de cessation d'emploi, immédiatement et sans préavis au participant, deviennent pleinement acquis et peuvent être exercés ou réglés, selon le cas.

Aux fins du régime d'options d'achat d'actions, la « date de cessation d'emploi » désigne, à l'égard de tout participant : a) la date de décès du participant; b) dans le cas du départ à la retraite du participant ou de la cessation de son emploi pour une cause juste et suffisante, la plus tardive des dates suivantes : i) le dernier jour travaillé par le participant et ii) le dernier jour de la période d'avis applicable requise en vertu des exigences minimales prévues par la législation sur les normes du travail, qui ne doit être prolongée d'aucune période prévue par la common law, période raisonnable ou période d'avis contractuelle; c) en cas de cessation d'emploi du participant pour une cause juste et suffisante, la date à laquelle le participant reçoit un avis de cessation d'emploi écrit et d) en cas de démission, le dernier jour travaillé par le participant. La « date de fin de l'acquisition » désigne la plus tardive des dates suivantes : i) la date de cessation d'emploi du participant et ii) le dernier jour de la période de maintien du salaire.

Cessibilité

Les options et DPVA ne peuvent être cédés ou transférés et, sauf en cas de décès du participant ou de nomination d'un représentant juridique pour un participant qui devient inapte, ils ne peuvent être exercés que par le participant. Les options et DPVA et les droits prévus par ceux-ci peuvent être transférés par testament seulement et en vertu des lois sur la succession et ils ne peuvent faire l'objet d'une saisie-arrêt, d'une saisie-exécution ni d'aucune autre procédure similaire. Cependant, dans la mesure permise par les lois applicables, relativement à toute option ou à tout DPVA, nous pourrions établir des procédures selon lesquelles le participant pourrait désigner un bénéficiaire.

Modifications

Les actionnaires doivent approuver les modifications suivantes apportées au régime à la majorité des voix exprimées par les actionnaires présents ou représentés par un fondé de pouvoir à une assemblée :

- une augmentation du nombre maximum d'actions pouvant être émises;
- le remplacement d'un nombre maximum fixe d'actions pouvant être émises par un pourcentage maximum fixe d'actions émises et en circulation;
- une réduction du prix d'exercice des options en cours ou une annulation aux fins d'échange pour qu'elles soient émises de nouveau à un prix d'exercice inférieur en faveur de la même personne;
- le report de la date d'expiration d'une option;
- l'élargissement de la catégorie de titulaires d'options admissibles afin d'y inclure des membres du conseil non employés;
- le prolongement de la période durant laquelle il est possible de transférer ou de céder des options, autrement qu'en faveur d'ayants droit autorisés ou aux fins de planification ou de règlement d'une succession;
- toute modification apportée aux dispositions de modification.

Sauf les modifications précitées, le conseil peut apporter des modifications au régime sans l'approbation des actionnaires, notamment les suivantes :

- les modifications de nature administrative;
- les modifications apportées aux modalités, aux conditions, au mécanisme, aux processus et aux procédures d'octroi d'options d'achat d'actions;
- les modifications apportées à l'acquisition, à l'exercice ou à l'expiration anticipée d'options;
- les modifications apportées aux fins de conformité avec la loi, les dispositions fiscales ou comptables ou les exigences prévues par la réglementation.

Le 30 novembre 2021, le conseil a approuvé des modifications devant être apportées aux dispositions de modification, sous réserve de leur acceptation par la TSX et la NYSE et de leur approbation par les actionnaires, laquelle a été reçue le 5 avril 2022.

PRESTATIONS DE RETRAITE

Régime de retraite de la Banque Scotia

Type de régime	Prestations déterminées, cotisations déterminées
Participation	Membres de la haute direction visés qui résident au Canada et d'autres membres du personnel établis dans certains pays
Modalités	<p>La Banque Scotia offre trois types d'ententes, qui prévoient dans chaque cas le versement de prestations principales par la banque et la possibilité de gagner des prestations supplémentaires de la banque si l'employé verse des cotisations.</p> <p>Employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2016 (régime de retraite à prestations déterminées) :</p> <p><i>Prestations principales :</i></p> <ul style="list-style-type: none">les participants gagnent 1,5 % de leur salaire de base moyen le plus élevé sur cinq ans pour chaque année de service, moins les prestations de retraite estimatives payables aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec <p><i>Prestations contributives :</i></p> <ul style="list-style-type: none">les participants versent des cotisations correspondant à 4 % de leur salaire de base, jusqu'à concurrence de 3 500 \$ pour chaque année civile et gagnent des prestations de retraite annuelles correspondant à 2 % de leur salaire de base moyen le plus élevé sur cinq ans pour chaque année de service, moins les prestations de retraite estimatives payables aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec <p>Employés embauchés entre le 1^{er} janvier 2016, inclusivement, et le 1^{er} mai 2018, exclusivement (régime hybride à prestations déterminées et à cotisations déterminées). Aucun des membres de la haute direction visés ne participe à ce régime.</p> <p><i>Prestations principales :</i></p> <ul style="list-style-type: none">les participants gagnent 1 % de leur salaire de base moyen le plus élevé sur cinq ans dans un régime de retraite à prestations déterminées pour chaque année de service cumulée <p><i>Prestations contributives :</i></p> <ul style="list-style-type: none">les participants versent des cotisations correspondant à 1 % à 4 % de leur salaire de base chaque année civile dans un compte à cotisations déterminées et la banque verse l'équivalent des cotisations des participants <p>Employés embauchés le 1^{er} mai 2018 ou après cette date (régime à cotisations déterminées) :</p> <p><i>Prestations principales :</i></p> <ul style="list-style-type: none">la banque verse une cotisation correspondant à 5 % du salaire de base des participants chaque année civile dans un régime à cotisations déterminées <p><i>Prestations contributives :</i></p> <ul style="list-style-type: none">les participants versent des cotisations correspondant à 1 % à 4 % de leur salaire de base chaque année civile dans un compte à cotisations déterminées et la banque verse l'équivalent des cotisations des participants <p>Les prestations de retraite et cotisations annuelles sont plafonnées au montant maximal prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada).</p>
Prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none">les prestations de retraite déterminées sont versées à vie et s'il y a un conjoint survivant, il touche 60 % de la rente du participant à vie;les prestations de retraite déterminées peuvent être transférées à un véhicule de retraite approuvé au moment du départ à la retraite.
Admissibilité	<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 embauché avant 1983);les participants peuvent toucher une rente réduite à compter de l'âge de 55 ans (53 ans s'ils ont été embauchés avant 1983).

États-Unis – Régime de retraite à l'intention des employés de la Banque Scotia qui participent au régime 401(k) des États-Unis

Type de régime	Cotisations déterminées
Participation	Membres de la haute direction visés qui sont des résidents des États-Unis
Modalités	<p>La Banque Scotia offre un régime de retraite à cotisations déterminées 401(k), qui prévoit le versement de prestations principales par la banque et la possibilité de recevoir des prestations supplémentaires de la banque si l'employé verse des cotisations.</p> <p><i>Prestations principales :</i></p> <ul style="list-style-type: none">la banque verse des cotisations correspondant à 4 % du salaire de base des participants chaque année civile dans un régime 401(k) à titre de cotisation obligatoire, jusqu'à concurrence d'un plafond de 4 000 \$ <p><i>Prestations contributives :</i></p> <ul style="list-style-type: none">les participants versent des cotisations correspondant à 1 % à 6 % de leur salaire de base chaque année civile dans un régime 401(k) et la banque verse l'équivalent des cotisations intégrales des participants pour la première tranche de 3 % et l'équivalent de la moitié des cotisations des participants pour la tranche subséquente de 3 %.
Prestations du régime 401(k)	<ul style="list-style-type: none">Les prestations du régime 401(k) peuvent être transférées à un véhicule de retraite approuvé au moment du départ à la retraite. Les soldes du régime 401(k) sont assujettis à des retraits minimums obligatoires à partir de 73 ans.

Mécanismes de retraite complémentaires (Canada)

Les mécanismes de retraite complémentaires relatifs aux membres de la haute direction visés (sauf MM. Porter et Thomson) sont visés par le régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia, qui est une entente de retraite complémentaire non agréée.

Régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia

La rente constituée aux termes du régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia est calculée essentiellement de la même manière que la rente constituée aux termes du régime de retraite de la Banque Scotia pour les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2016, en l'absence de limites fiscales. Cependant, il est tenu compte de la rémunération incitative. Les prestations de retraite totales des membres de la haute direction visés qui participent au régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia sont plafonnées à 70 % de la rémunération moyenne la plus élevée sur cinq ans. Le nombre total d'années de service admissibles reconnues aux fins du calcul de la rente est fondé sur la date à laquelle le participant s'est joint au régime de retraite de la Banque Scotia.

En 2023, M. Porter a pris sa retraite et M. Thomson a été nommé au poste de président et chef de la direction. M. Porter a touché des prestations de retraite déterminées, tel qu'il est décrit dans le sommaire des prestations présenté ci-après. M. Thomson participe à un mécanisme de retraite complémentaire qui prend la forme d'un régime théorique à cotisations déterminées.

Sommaire des prestations

Scott Thomson	M. Thomson participe à un mécanisme de retraite complémentaire qui prend la forme d'un régime théorique à cotisations déterminées, dans lequel lui sont versées des cotisations théoriques de la banque correspondant à 18 % de son salaire de base et de sa rémunération en espèces variable cible. Les rendements du capital investi théoriques sont portés au crédit de son compte et une corrélation est établie avec ses rendements dans le volet à cotisations déterminées du régime de retraite de la Banque Scotia, auquel il participe également conformément aux modalités de ce régime.
Rajagopal Viswanathan Jake Lawrence Dan Rees	MM. Viswanathan, Lawrence et Rees participent au régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia et les prestations de retraite ainsi que la rémunération admissible des trois dirigeants sont plafonnées. Les prestations de retraite sont plafonnées à 560 000 \$ par année.
Francisco Aristeguieta	M. Aristeguieta ne participe à aucun mécanisme de retraite complémentaire.
Brian Porter	M. Porter est visé par une entente de retraite individuelle, qui est entrée en vigueur au moment où il est devenu président et chef de la direction. Depuis son départ à la retraite, il reçoit une rente annuelle totale provenant de toutes sources à la banque, qui est plafonnée à 1,5 million de dollars.

Obligations aux termes du régime à prestations déterminées

Le tableau ci-après indique les obligations aux termes du régime de retraite relatives à chaque membre de la haute direction visé pertinent au 31 octobre 2023.

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 pour les participants au régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia, 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				
Rajagopal Viswanathan	19,8	235 000	318 000	2 082 000	114 000	-1 000	2 195 000
Jake Lawrence	19,8	268 000	549 000	1 321 000	83 000	-40 000	1 364 000
Dan Rees	21,6	251 000	394 000	1 716 000	88 000	-26 000	1 778 000
Brian Porter	29,1	1 437 129	s. o.	19 692 000	461 000	-532 000	19 621 000

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 2023;
- 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;
- le montant de la variation attribuable à des éléments rémunérateurs fluctue d'une année à l'autre selon la conjoncture des marchés.

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, les cotisations des employés et l'ensemble des revenus de placement, qu'ils soient réels ou théoriques, crédités au cours de l'exercice. La baisse de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à des éléments non rémunérateurs est principalement attribuable à une hausse relative à l'hypothèse du taux d'actualisation (qui est passée de 5,4 % au 31 octobre 2022 à 5,7 % au 31 octobre 2023).

Les valeurs estimatives de l'obligation au titre des prestations constituées sont calculées chaque année par nos actuaires indépendants à l'aide des mêmes méthodes et hypothèses que celles qui sont utilisées pour déterminer les obligations au titre du régime de retraite de fin d'exercice, comme il est indiqué à la note 28 afférente aux états financiers consolidés de 2022 et de 2023.

Obligations relatives au régime de retraite à cotisations déterminées

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Scott Thomson	0	516 000	-3 000	513 000
Francisco Aristeguieta ¹⁾	0	2 697	0	2 697

1) M. Aristeguieta participe au régime de retraite à cotisations déterminées 401(k) de la Banque Scotia aux États-Unis. Les montants présentés tiennent compte d'un taux de conversion de 1,00 \$ US = 1,3485 \$ CA.

La *valeur accumulée* correspond à la valeur du solde qui se trouve dans le compte à cotisations déterminées du membre de la haute direction visé. Dans le cas de M. Thomson, les montants indiqués dans le tableau ci-dessus comprennent la valeur du régime à cotisations déterminées théorique.

La *variation attribuable à des éléments rémunérateurs* comprend les cotisations versées par l'employeur ainsi que les gains supérieurs au marché ou préférentiels portés au crédit des cotisations de l'employeur et de l'employé (s'il y a lieu). Nous n'avons aucun mécanisme en place qui prévoit des gains supérieurs au marché ou préférentiels pour nos membres de la haute direction visés. En ce qui concerne le régime à cotisations déterminées théoriques de M. Thomson, la variation attribuable à des éléments rémunérateurs comprend les cotisations de la banque versées dans le régime de retraite de la Banque Scotia en faveur de M. Thomson, ainsi que les cotisations théoriques portées au crédit de son régime à cotisations déterminées théorique.

La *variation attribuable à des éléments non rémunérateurs* correspond à la variation de la valeur cumulative attribuable à des éléments non liés aux cotisations de l'employeur ou de l'employé, comme l'intérêt et l'ensemble des revenus de placement, qu'ils soient réels ou théoriques, portés au crédit de son compte au cours de l'exercice.

Gouvernance du régime de retraite

Le comité du capital humain et de la rémunération 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 du capital humain et de la rémunération deux fois par année. Le comité d'administration du régime de retraite et de placement est notamment constitué du chef des affaires financières et du chef, Risques liés aux marchés. 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 mécanismes de retraite concernant nos 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 mécanismes de retraite concernant les hauts dirigeants, l'acquisition des droits est avancée s'il est mis fin sans cause juste et suffisante à l'emploi d'un haut dirigeant au cours de la période de deux ans qui suit un changement de contrôle.

Traitement de la rémunération en cas de cessation d'emploi

Le tableau ci-après résume le traitement qui est réservé à la rémunération des membres de la haute direction visés dans divers scénarios de cessation d'emploi :

- *départ à la retraite* – un membre de la haute direction visé est admissible à la retraite aux termes de nos régimes fondés sur des titres de capitaux propres à compter de l'âge de 55 ans s'il cumule 10 années de service ou dans les cinq ans précédant la date normale de la retraite, si cette éventualité survient en premier. Si aucun de ces critères n'est respecté, la cessation d'emploi sera traitée comme une démission et les dispositions appropriées en matière de cessation d'emploi s'appliqueront. L'employé qui livre concurrence à la banque après son départ à la retraite verra ses attributions en cours frappées de déchéance;
- *salaires et incitatif en espèces annuel* – le tableau ne reflète pas les sommes dont il pourrait être tenu compte en vertu de la common law et du droit civil;
- *rente* – mécanisme de retraite complémentaire – les membres de la haute direction qui participent au régime de retraite des dirigeants de la Banque Scotia 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 leur départ à la retraite ou après la cessation de leur emploi auprès de la banque. Un membre de la haute direction qui participe au régime à cotisations déterminées théorique devra renoncer à ses prestations s'il est mis fin à son emploi pour une cause juste et suffisante ou s'il livre concurrence à la banque après son départ à la retraite ou après la cessation de son emploi auprès de la banque pour un autre motif.

Élément rémunérateur	Démission	Départ à la retraite	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante ¹⁾	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi (dans un délai de deux ans) suivant un changement de contrôle
Salaires	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire
Incitatif en espèces annuel	Attribution frappée de déchéance	Attribution calculée au prorata de la période de travail durant l'exercice	Attribution frappée de déchéance	Attribution frappée de déchéance	Attribution frappée de déchéance
UAP	À la date de démission, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis sont payées conformément au régime	Les droits continuent de s'acquérir selon le calendrier normal	Les droits continuent de s'acquérir selon le calendrier normal	À la date de cessation d'emploi, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis sont payées conformément au régime	Les droits afférents aux unités qui n'ont pas été acquis sont acquis à la date d'acquisition ou, si cette date est plus rapprochée, à la date de cessation d'emploi (acquisition normale pour les contribuables américains). Les droits afférents aux unités qui ont été acquis sont payés conformément au régime ²⁾
Options d'achat d'actions	Toutes les options dont les droits ont été acquis et n'ont pas été acquis expirent immédiatement et sont frappées de déchéance à la date de démission	Les droits continuent d'être acquis selon le calendrier normal et les options peuvent être exercées jusqu'à la date d'expiration initiale	Les options dont les droits n'ont pas été acquis expirent immédiatement et les options dont les droits ont été acquis doivent être exercées dans les trois mois suivant la date de fin de l'acquisition des droits.	Toutes les options dont les droits ont été acquis expirent immédiatement et sont frappées de déchéance à la date de cessation d'emploi	Les droits deviennent immédiatement acquis et les options peuvent être exercées conformément au régime
UADD	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin	Peuvent être rachetées jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année durant laquelle l'emploi prend fin
Rente	Dans le cadre du régime de retraite de la Banque Scotia, droit à la rente constituée, y compris les soldes se trouvant dans le compte, s'il y a lieu	Dans le cadre du régime de retraite de la Banque Scotia, droit à la rente constituée, y compris les soldes se trouvant dans le compte, s'il y a lieu	Dans le cadre du régime de retraite de la Banque Scotia, droit à la rente constituée, y compris les soldes se trouvant dans le compte, s'il y a lieu	Dans le cadre du régime de retraite de la Banque Scotia, droit à la rente constituée, y compris les soldes se trouvant dans le compte, s'il y a lieu	Dans le cadre du régime de retraite de la Banque Scotia, droit à la rente constituée, y compris les soldes se trouvant dans le compte, s'il y a lieu
Avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects

1) Au début de l'exercice 2023, la banque a conclu une convention de maintien en poste avec M. Rees, laquelle confirme notamment qu'en cas de cessation de l'emploi de M. Rees par la banque sans cause juste et suffisante, sous réserve de l'obligation d'atténuation, M. Rees aurait droit, pendant 24 mois, de toucher son salaire de base, de toucher son incitatif en espèces, de continuer à accumuler du service ouvrant droit à pension et de profiter de ses avantages. Compte tenu de l'ancienneté de M. Rees et de ses années de service auprès de la banque, ces modalités reflètent ce que la banque s'attendrait à offrir en vertu de la common law. Toutes les autres modalités de la convention reflètent le traitement normal par la banque aux termes des règles des différents régimes de rémunération.

2) Le coefficient de performance sera calculé en fonction d'une période d'évaluation du rendement plus courte. Si le coefficient de performance ne peut être calculé, un coefficient de performance de 100 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 2023. Cependant, il ne tient pas compte des sommes auxquelles un membre de la haute direction visé pourrait avoir droit en vertu de la loi, de la common law ou du droit civil. Les prestations d'une valeur égale ou inférieure qu'un membre de la haute direction visé aurait le droit de recevoir dans le cadre de son emploi continu sont indiquées ailleurs dans la présente section portant sur la rémunération de la haute direction de la circulaire. Dans le cas de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, les valeurs représentent la valeur dans le cours de toute attribution (en date du 31 octobre 2023) 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 56,15 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2023.

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 100 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 2023

Comme nous l'avons déjà indiqué, M. Porter a reçu une attribution en espèces non récurrente supplémentaire de 1,5 million de dollars à la fin du mois d'avril 2023 en échange de ses services fournis comme conseiller stratégique de M. Thomson du 1^{er} février 2023 au 30 avril 2023.

Conformément à la convention de maintien en poste conclue par la banque avec M. Rees au début de l'exercice 2023, celui-ci a droit de recevoir 2 610 000 dollars, soit l'équivalent de 24 mois de son salaire de base et de sa rémunération incitative en espèces. M. Rees aurait le droit de continuer à accumuler des années de service ouvrant droit à pension et de profiter de ses avantages pendant cette période de continuation du salaire. Compte tenu de l'ancienneté de M. Rees et de ses années de service cumulées auprès de la banque, ces modalités reflètent ce que la banque s'attendrait à offrir en vertu de la *common law*. Toutes les autres modalités de la convention reflètent le traitement normal par la banque aux termes des règles des différents régimes de rémunération en vigueur.

	Valeur supplémentaire estimative à la cessation d'emploi en date du 31 octobre 2023			
	Scott Thomson	Rajagopal Viswanathan	Jake Lawrence	Francisco Aristeguieta
Démission	–	–	–	–
Départ à la retraite	–	–	–	–
Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	–	–	–	–
Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	–	–	–	–
Cessation d'emploi (dans un délai de deux ans) suivant un changement de contrôle	–	–	–	–
Salaire et incitatifs annuels	–	4 150 275	9 545 552	2 361 122
Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	–	–	–	–
Prestations de retraite	–	–	–	–
Avantages indirects	–	–	–	–
Total	–	4 150 275	9 545 552	2 361 122

RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS QUI ONT UNE INCIDENCE IMPORTANTE SUR NOTRE EXPOSITION AU RISQUE

Les tableaux ci-après indiquent la rémunération attribuée à nos EIIEER qui sont susceptibles d'avoir une incidence importante sur le risque de la banque, ou qui gèrent des entreprises, des pays ou des régions importants, conformément à la norme d'application 15 des lignes directrices du CSF ainsi qu'à la ligne directrice stipulant la communication de renseignements par les banques d'importance systémique intérieure au titre du troisième pilier du BSIF. Les exigences du BSIF en matière de rémunération s'alignent pour la plupart sur les obligations d'information prévues par le troisième pilier du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire et sont présentées dans la Section 3 – Rémunération de la haute direction et dans la présente Section 4.

Aux fins des tableaux ci-après, les EIIEER comprennent tous les vice-présidents principaux et les personnes occupant un poste d'un échelon supérieur, les directeurs généraux qui sont des chefs de secteur et les personnes occupant un poste d'un échelon supérieur affectées aux Services bancaires et marchés mondiaux, ainsi que certains autres employés. Une tranche minimale variant de 40 % à 60 % de leur rémunération incitative totale est différée.

Le comité d'examen de la rémunération revoit la liste des EIIEER pour s'assurer qu'elle est complète.

Rémunération fixe et variable attribuée

(M\$)	2023		2022	
	Membres de la haute direction visés	Autres EIIEER	Membres de la haute direction visés	Autres EIIEER
Nombre de hauts dirigeants	6	259	5	262
Rémunération fixe	3,7	98,0	3,7	92,1
Rémunération variable				
En espèces non différée	7,5	101,6	8,3	99,2
Unités d'actions à dividende non différé ¹⁾	0,0	1,4	0,0	1,2
En espèces différée	0,0	1,7	0,0	1,1
Unités d'actions à dividende différé ²⁾³⁾	15,8	97,8	20,2	100,3
Options d'achat d'actions ²⁾	3,3	12,4	4,2	12,9

1) Comprend les octrois d'UAR effectués en faveur de certains EIIEER pour satisfaire à des exigences réglementaires locales en matière de rémunération différée, et reflète leur valeur d'octroi.

2) Reflète la valeur d'octroi des unités d'actions et des options d'achat d'actions.

3) Les unités d'actions comprennent les UAP et les UAR.

Rémunération différée non versée et versée

(M\$)	2023		2022	
	Membres de la haute direction visés	Autres EIIEER	Membres de la haute direction visés	Autres EIIEER
Droits acquis				
Espèces	0,0	0,0	0,0	0,0
Unités d'actions ⁴⁾⁵⁾	0,0	1,4	0,0	1,2
Options d'achat d'actions ⁴⁾	0,0	0,0	0,3	2,1
Droits non acquis				
Espèces	0,0	4,6	0,0	3,3
Unités d'actions ⁴⁾⁶⁾	38,7	221,3	41,6	234,8
Options d'achat d'actions ⁴⁾	0,0	0,0	0,0	0,0
Différée non versée totale	38,7	227,3	41,9	241,4
Versée				
Espèces	0,0	0,6	0,0	0,3
Unités d'actions ⁷⁾	9,7	66,1	13,4	77,2
Options d'achat d'actions	0,2	0,7	3,0	8,7
Différée versée totale	9,9	67,4	16,4	86,2

4) 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 2023.

5) Reflète les octrois d'UAR effectués en faveur de certains EIIEER pour satisfaire à des exigences réglementaires locales en matière de rémunération différée.

6) Les UAP dont les droits ne sont pas acquis sont évaluées à l'aide d'un coefficient de performance de 100.

7) Les unités d'actions versées comprennent des UAP et des UAR. La valeur de paiement des UAP est calculée à l'aide du coefficient de performance réel des unités dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice 2023 (se reporter aux pages 95 et 96 de notre circulaire de sollicitation de procurations de 2023 pour obtenir de l'information sur la façon dont nous avons calculé le coefficient de performance).

La totalité des attributions dont les droits sont acquis ou non acquis présentées dans le tableau sur la rémunération différée non versée et versée ci-dessus fait l'objet d'ajustements implicites (comme une baisse du cours de nos actions) et/ou d'ajustements explicites (comme les récupérations ou les ajustements liés aux risques dont il est fait mention à la page 89).

Ajustement de la rémunération variable

Le programme de rémunération de la banque comporte la possibilité pour le conseil de réduire la rémunération variable dans certaines circonstances, notamment le non-respect de nos politiques ou de notre tolérance au risque ou la survenance d'événements liés à la performance. Pour l'exercice 2023, aucun ajustement explicite n'a été fait à la rémunération variable qui doit être versée aux membres de la haute direction visés ni aux autres EIIER. En raison du coefficient de performance relatif aux UAP dont les droits ont été acquis en 2023, la valeur des UAP dont les droits ont été acquis qui a été versée aux membres de la haute direction visés a été réduite de 0,8 million de dollars et de 5,0 millions de dollars pour les autres EIIER qui ne sont pas des membres de la haute direction visés.

Autre rémunération versée

Le tableau ci-après fait état du montant total des attributions incitatives garanties, des attributions à l'embauche et des indemnités de départ versées à des EIIER au cours des deux derniers exercices. Des renseignements supplémentaires au sujet de l'indemnité de départ la plus élevée versée à un EIIER ont été fournis au BSIF sous le couvert de la confidentialité pour protéger la vie privée des employés.

Échelon (M\$)	Exercice	Attributions incitatives garanties		Attributions à l'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	2023	–	–	1	2,7 \$	–	–
	2022	–	–	–	–	–	–
Autres EIIER	2023	–	–	4	2,4 \$	15	11,4 \$
	2022	1	2,7 \$	3	1,9 \$	13	8,4 \$

AUTRES PROGRAMMES DE RÉMUNÉRATION

Régime incitatif des Services bancaires et marchés mondiaux (RISBMM)

Le RISBMM est un régime incitatif annuel discrétionnaire pour les employés des Services bancaires et marchés mondiaux qui occupent un poste générateur de revenus qui relève du service à la clientèle au sein des Services bancaires aux entreprises et services bancaires d'investissement ou des Marchés financiers mondiaux. Le montant global des incitatifs du RISBMM est établi chaque année par le CCHR et approuvé par le conseil. Le montant est ajusté en fonction de la performance d'une année à l'autre du bénéfice net avant prime et impôts du secteur d'activité et du RNAI de Services bancaires et marchés mondiaux, et le montant peut en outre être ajusté en fonction de ce qui suit :

- le score global sur l'indice des contrôles internes de Services bancaires et marchés mondiaux;
- la performance de Services bancaires et marchés mondiaux par rapport aux homologues canadiens des services bancaires de gros;
- la performance globale de la banque.

Le chef, Gestion du risque examine le montant global des incitatifs afin de déterminer si des ajustements supplémentaires en fonction du risque sont requis et fait par la suite des recommandations à ce sujet au conseil. Le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour réduire ou refuser un paiement aux termes du RISBMM si les résultats sont inférieurs aux attentes.

Une tranche du RISBMM est payée en espèces et le reste est différé et payé sous forme de rémunération à base de titres de capitaux propres en vertu du régime d'UAP, du régime d'UAR, du régime d'UAR pour l'Europe ou de tout autre régime de la banque. Le pourcentage de l'attribution d'un participant que représente la tranche différée varie selon le poste du participant au sein de la banque. M. Lawrence ne participe pas au RISBMM.

Régime d'unités d'actions restreintes (UAR)

Le régime d'UAR est un régime incitatif à moyen terme utilisé pour récompenser et maintenir en poste certains employés et souligner leur contribution. Au moment de l'octroi, le montant de l'attribution est converti en UAR le premier jour de la 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 qui précède la date d'octroi. Les droits à l'égard de la majeure partie des octrois sont acquis après trois ans; cependant, certains octrois sont assortis d'un calendrier d'acquisition des droits graduel. Les UAR confèrent des équivalents de dividendes qui correspondent aux dividendes versés sur les actions ordinaires de la Banque Scotia, à la date de paiement du dividende. Les droits afférents aux UAR octroyées, y compris les équivalents de dividende accumulés, sont acquis, et les UAR sont payées, à la fin de la période d'évaluation de la performance. 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 qui précède le premier jour de notre période d'autorisation des opérations suivant la date d'acquisition des droits. Les paiements sont effectués au plus tard le 31 décembre de l'année durant laquelle les droits afférents aux unités sont acquis.

MESURES D'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DES ACTIVITÉS

Pour évaluer sa performance, la banque utilise dans ses régimes incitatifs les mesures d'évaluation de la performance qui sont définies ci-après :

Bénéfice dilué par action

On calcule le bénéfice dilué par action en divisant le bénéfice net ajusté pour la période attribuable aux actionnaires ordinaires par le nombre moyen pondéré dilué d'actions ordinaires en circulation pour la période.

Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires

Le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires se définit comme étant le bénéfice net, moins les sommes attribuables aux participations ne donnant pas le contrôle dans des filiales, aux actionnaires privilégiés et aux autres porteurs de titres de capitaux propres.

Levier d'exploitation

Ce paramètre financier sert à mesurer le taux de croissance du total des revenus moins le taux de croissance des charges d'exploitation autres que d'intérêts.

Rendement des capitaux propres

Le rendement des capitaux propres est une mesure de rentabilité qui présente le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires exprimé en pourcentage des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires moyens.

MESURES NON CONFORMES AUX PCGR

Pour évaluer sa performance, la banque a recours à des mesures et des ratios financiers et à la performance de ses différents secteurs d'exploitation. Certains de ces mesures et ratios financiers sont présentés sur une base non conforme aux PCGR et ne sont pas calculés selon les PCGR, lesquels sont fondés sur les normes IFRS telles qu'elles ont été publiées par l'International Accounting Standards Board, ni définis par les PCGR. Ces mesures et ratios n'ont aucune signification normalisée et pourraient donc ne pas être comparables à des mesures financières similaires présentées par d'autres émetteurs. La banque est d'avis que les mesures et les ratios non conformes aux PCGR sont utiles puisqu'ils permettent au lecteur de mieux comprendre comment la direction évalue la performance. Ces mesures et ratios non conformes aux PCGR sont utilisés dans la présente circulaire. Pour des détails au sujet de mesures non conformes aux PCGR, y compris des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter aux pages 20 à 26 du rapport annuel 2023, qui sont intégrées aux présentes par renvoi.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS, AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET AUX EMPLOYÉS¹

Le tableau ci-après présente, au 10 janvier 2024, 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 courant².

Finalité	Consentis par la banque ou l'une de ses filiales	Consentis par une autre entité
Achats d'actions	–	–
Autre	525 763 533 \$	–

Le tableau ci-après indique l'encours des prêts que nous ou nos filiales avons consentis à nos administrateurs et membres de la haute direction actuels ainsi qu'à nos anciens administrateurs et membres de la haute direction aux fins de l'achat de titres de la banque et à d'autres fins, y compris les sommes empruntées par les personnes qui ont un lien avec eux, mais à l'exclusion des prêts de caractère courant².

Nom et poste principal	Participation de l'émetteur	Encours le plus élevé au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2023	Encours au 10 janvier 2024	Titres achetés grâce à l'aide financière au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2023
Programme de souscription de titres	–	–	–	–
Autres programmes				
Chef de groupe/vice-président à la direction				
John Doig	Prêteur	2 521 846 \$	2 328 216 \$	0 \$
Jake Lawrence	Prêteur	3 178 903 \$	2 966 993 \$	0 \$
Dan Rees	Prêteur	933 779 \$	888 336 \$	0 \$
Anya Schnoor	Prêteur	700 000 \$	691 794 \$	0 \$
Kevin Teslyk	Prêteur	5 845 575 \$	5 661 392 \$	0 \$
Maria Theofilaktidis	Prêteur	742 320 \$	725 224 \$	0 \$
Scott Thomson	Prêteur	2 011 287 \$	2 609 851 \$	0 \$
Aris Bogdaneris	Prêteur	3 900 000 \$	3 888 844 \$	0 \$

ASSURANCE DE LA RESPONSABILITÉ CIVILE DES ADMINISTRATEURS ET DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Nous avons souscrit une police d'assurance de la responsabilité civile de nos administrateurs et membres de la haute direction (volet A), qui expire le 1^{er} juin 2024. La police 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. Elle prévoit une limite de garantie de 300 000 000 \$ et ne comporte aucune franchise, et nous payons une prime annuelle d'environ 1 366 778 \$ à l'égard de celle-ci.

¹ Les prêts et autres formes de crédit consentis aux hauts dirigeants et aux administrateurs sont assujettis aux modalités du marché qui ne sont pas plus favorables que celles qui sont offertes au grand public, conformément à la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* et aux dispositions connexes de la loi des États-Unis intitulée *Securities Exchange Act of 1934*, dans sa version modifiée.

² Les prêts de caractère courant comprennent ce qui suit :

- les prêts consentis à un administrateur ou à un candidat à un poste d'administrateur ou à un membre de la haute direction conjointement avec les personnes qui ont un lien avec eux conformément à des modalités qui ne sont pas plus favorables que les prêts consentis aux employés en général, dont le montant qui reste à payer n'excède pas 50 000 \$ à tout moment au cours du dernier exercice clos;

- les prêts consentis aux employés à temps plein qui sont pleinement garantis au moyen de leur résidence et qui n'excèdent pas leur salaire annuel;
- les prêts consentis à d'autres personnes que les employés à temps plein, essentiellement selon les mêmes modalités que celles auxquelles sont assujettis les autres clients dont la solvabilité est comparable (y compris les modalités relatives au taux d'intérêt et le cours des titres) et assortis du risque de recouvrement habituel ou d'un risque moindre;
- les prêts consentis aux fins d'achat conformément aux modalités commerciales usuelles ou de déplacements habituels ou d'avances de fonds pour des raisons similaires, dont les modalités de remboursement sont conformes à la pratique commerciale habituelle.

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

Nous accordons beaucoup d'importance à l'ensemble des commentaires de nos parties prenantes et des échanges que nous avons avec eux, et sommes d'avis que notre engagement à maintenir des communications et un dialogue constructifs et ouverts tout au long de l'année constitue la meilleure façon d'avoir un dialogue productif. Certains actionnaires utilisent uniquement le processus de présentation de propositions d'actionnaire pour communiquer avec nous, et nous reconnaissons l'importance du dialogue ainsi engagé. Cependant, nous espérons qu'après leur premier contact avec nous, ces actionnaires nous contacteront directement durant le reste de l'année pour discuter des sujets qui les intéressent. C'est pourquoi nous communiquons avec les actionnaires qui ont présenté des propositions par le passé dans le cadre de notre stratégie en matière d'engagement envers les actionnaires afin de mieux comprendre leurs priorités, d'écouter leurs commentaires et de donner suite à leurs questions. Cette année, nous avons reçu des propositions d'un certain nombre d'actionnaires et tenu plusieurs discussions avec chacun d'entre eux afin de comprendre leurs points de vue et de leur expliquer comment nous traitons les points qu'ils ont soulevés. Dans la plupart des cas, nos discussions avec ces actionnaires ont donné lieu à une entente prévoyant le retrait des propositions. Nos réponses aux propositions s'inspirent des commentaires que nous transmettent nos parties prenantes tout au long de l'année et d'éléments que nous jugeons être dans l'intérêt de la banque à long terme. Nous formulons également nos réponses en fonction de la manière dont chaque proposition est élaborée et des difficultés, notamment juridiques, que sa mise en œuvre pourrait comporter.

La proposition n° 1 a été présentée en anglais par InvestNow Inc. (InvestNow), 7 Shannon Street, Toronto (Ontario) M6J 2E6, et traduite en français par la Banque Scotia. La proposition a été soumise pour le compte de Gina Pappano, directrice générale d'InvestNow et actionnaire de la banque, qui détenait 40 actions la veille de la date de la présentation de la proposition. Nous avons rencontré M^{me} Pappano pour discuter de la proposition d'InvestNow et pour mettre au clair que la banque s'est engagée à travailler avec ses clients sur leurs plans de transition vers la carboneutralité et qu'elle ne s'est pas dotée d'une politique de désinvestissement. Nous sommes déçus de ne pas avoir pu arriver à une entente avec InvestNow, puisque nous n'avons pas adopté de politique de désinvestissement.

Les propositions n°s 2 et 3 ont été présentées en français par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. Les propositions et argumentaires ont été imprimés comme ils ont été présentés. Le MÉDAC détenait 37 actions la veille de la date de la présentation de ses propositions. Nous souhaitons préciser que, comme pour les années précédentes, le MÉDAC a choisi de présenter ses propositions, y compris celles qui seront soumises au vote cette année, dans le cadre du processus de présentation des propositions d'actionnaire uniquement. Il a indiqué préférer recourir au processus de présentation de propositions d'actionnaires plutôt que de se prévaloir de la possibilité offerte aux actionnaires de discuter avec la banque tout au long de l'année.

Les membres du conseil vous recommandent à l'unanimité de voter contre toutes les propositions. Sauf directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter contre ces propositions.

PROPOSITION N° 1

Rapport sur l'incidence du désinvestissement dans le secteur pétrolier et gazier

RÉSOLUTION : La Banque Scotia doit commander et publier un rapport indiquant l'exposition de la banque au désinvestissement dans le secteur pétrolier et le gazier afin de discerner et quantifier les incidences sur la valeur pour les actionnaires du désinvestissement dans ce secteur au Canada, et exposant d'autres analyses économiques pertinentes si la Banque Scotia maintient son virage vers les objectifs de carboneutralité actuellement établis.

Argumentaire

Le secteur pétrolier et gazier est attaqué de toutes parts. Des célébrités, des influenceurs sur Internet, des actionnaires activistes radicaux, des alliances financières motivées par une idéologie et des organismes sans but lucratif bien financés appellent collectivement au « désinvestissement » et encouragent la disparition du secteur pétrolier et gazier au Canada dans les 25 prochaines années.

Nous demandons à la Banque Scotia de commander un rapport qui fournirait des données et des analyses au sujet de l'incidence sur les prévisions de revenu, les bénéfices et le cours des actions, et de l'incidence sur l'économie canadienne dans son ensemble, si la banque adopte des politiques ou des lignes directrices visant à éliminer le secteur pétrolier et gazier au Canada au moyen d'une politique de désinvestissement.

Le secteur bancaire joue un rôle essentiel dans l'économie et la prospérité du Canada. Le secteur pétrolier et gazier occupe également une place centrale dans l'économie et la prospérité du Canada. Le monde continuera d'utiliser des combustibles fossiles tout au long du présent siècle, même au-delà de 2050 malgré les attentes actuelles en matière de carboneutralité. Si les sociétés énergétiques canadiennes ne sont pas en mesure d'en assurer l'approvisionnement, le pétrole et le gaz dont le monde a besoin seront fournis par des régimes autoritaires établis dans des pays non démocratiques où la réglementation est déficiente et dont les pratiques sont moins responsables et moins respectueuses de l'environnement. Les banques ne peuvent se permettre de prendre part à un stratagème conçu pour juguler un secteur qui occupe une place cruciale, non seulement pour nos propres citoyens, mais également pour la démocratie.

Le financement du secteur pétrolier et gazier au Canada est vital pour assurer le fonctionnement de l'économie, maintenir les emplois, favoriser l'innovation et réduire les émissions à l'échelle mondiale.

Position de la banque

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION, CAR CELLE-CI EST EXAGÉRÉMENT CONTRAIGNANTE ET ONÉREUSE, EN PLUS DE NE PAS CONCORDER AVEC LES ATTENTES DE NOS PARTIES PRENANTES. EN OUTRE, LA BANQUE NE S'EST PAS DOTÉE D'UNE POLITIQUE DE DÉSINVESTISSEMENT.

Nous sommes conscients que les changements climatiques constituent l'un des problèmes les plus pressants de notre époque. En tant qu'institution financière internationale, nous estimons avoir un rôle important à jouer dans la lutte contre les changements climatiques et le soutien dans la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, et ce, partout où nous sommes présents et dans le reste du monde. De façon à soutenir les engagements envers la carboneutralité pris par le gouvernement du Canada, l'Accord de Paris sur le climat et en tant que signataire de la NZBA depuis octobre 2021, nous nous sommes fixé comme objectif de devenir une banque carboneutre.

Nous reconnaissons également l'importance du secteur pétrolier et gazier au sein de l'économie canadienne ainsi que le rôle que joue la banque dans les transitions de nos clients vers la carboneutralité. Pour cette raison, nous n'avons pas adopté de politique de désinvestissement.

Dans le cadre de notre objectif de devenir une banque carboneutre, nous nous efforçons plutôt d'aider nos clients à élaborer, à mettre en œuvre et à atteindre leurs objectifs respectifs de transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Dans le cadre de notre plan de transition, nous travaillons en étroite collaboration avec nos clients en leur offrant du soutien dans leur transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Nos engagements sur le climat définissent la manière dont nous continuerons d'aider nos clients dans cette transition, d'assurer une gouvernance rigoureuse en matière de lutte contre les changements climatiques, de gérer les risques liés aux changements climatiques, de décarboner nos propres activités et de participer au dialogue sur les changements climatiques en cours à l'échelle mondiale. Nos efforts pour devenir une banque carboneutre et notre volonté de soutenir nos clients du secteur pétrolier et gazier dans leur transition ne sont pas incompatibles. Nous devons poursuivre notre collaboration afin de soutenir la transition vers une économie canadienne à faibles émissions de carbone de façon ordonnée.

Les mesures prises par la banque jusqu'à maintenant soulignent l'importance qu'elle accorde à ses cibles de carboneutralité ainsi qu'à la planification de la transition qui en découlera. Nous avons l'obligation de communiquer l'information sur la planification de notre transition en tant que membre de la NZBA et pour nous conformer à la ligne directrice B-15 « Gestion des risques climatiques » du BSIF et nous continuerons de présenter cette information.

Lorsque nous avons rencontré le proposant pour discuter de la proposition, nous lui avons expliqué notre stratégie en matière de carboneutralité axée sur la transition, ainsi que nos plans pour soutenir nos clients avec la planification de leur transition. Le proposant a toutefois exigé de nous la présentation d'information qui serait exagérément contraignante et immensément onéreuse, dont une analyse de l'économie nationale qui dépasse largement le champ d'activité de la banque, le tout en se fondant sur une politique de désinvestissement que la banque n'a pas adoptée. Nous n'estimons pas que la préparation du rapport proposé constituerait une utilisation appropriée des ressources de la banque ou des capitaux de nos actionnaires.

Le conseil vous recommande de voter CONTRE cette proposition.

PROPOSITION N° 2

Divulgation publique d'information non-confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux

Il est proposé que la banque divulgue annuellement, au grand public, l'information non-confidentielle relative à sa Déclaration pays par pays, aux fins du calcul détaillé et significatif des ratios de rémunération, notamment ventilés par territoires, et aux fins de contribution à l'effort de lutte aux paradis fiscaux, notamment en matière de transparence.

Argumentaire

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC – désormais de *Vancity* – des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions, la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

Plusieurs arguments ont bien sûr été avancés *contre* la publication d'un tel ratio. Aussi, malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes¹ de la *Global Reporting Initiative* (GRI), la divulgation publique des données non-confidentielles de la « Déclaration pays par pays » – l'Action 13² du *Cadre inclusif³ OCDE/G20 sur les BEPS* (acronyme anglais d'*Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices*⁴), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré – viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en en enrichissant la description du contexte.

Qui plus est, la divulgation de ces données non-confidentielles au grand public – comme c'est par ailleurs le cas dans plusieurs autres pays, y compris en Europe – constituerait un exercice de transparence, de bonne volonté et de bonne foi propre à alimenter directement les efforts de lutte à l'évasion fiscale, à l'évitement fiscal, aux « paradis fiscaux » et autres « législations de complaisance ».

Pour toutes ces raisons, la banque doit rendre publiques, chaque année, les données non-confidentielles de sa *Déclaration pays par pays*.

Position de la banque

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PUISQUE LA BANQUE ESTIME QUE L'ADOPTION VOLONTAIRE DE LA COMMUNICATION DES DÉCLARATIONS PAYS PAR PAYS EST PRÉMATURÉE ET NE SERAIT PAS DANS L'INTÉRÊT DE LA BANQUE NI DE SES ACTIONNAIRES.

En 2022, la Banque Scotia est devenue la première société du secteur bancaire au Canada (et le demeure à la date d'impression de la présente circulaire) à présenter le ratio de rémunération du chef de la direction dans sa circulaire de sollicitation de procurations. Par suite de la présentation de cette information, le MÉDAC et un autre actionnaire ont retiré leurs propositions sur le sujet en 2022. La banque a de plus bonifié l'information qu'elle communique au sujet du ratio de la rémunération du chef de la direction en 2023 en incluant des comparaisons de la rémunération globale du président et chef de la direction **à la fois** par rapport à la rémunération médiane et moyenne des employés canadiens de la banque. Les ratios de rémunération du chef de la direction pour cette année sont présentés à la page 92. Comme le souligne la proposition, les normes de communication de la GRI comprennent le ratio de rémunération annuelle, sujet traité par la banque dans notre corpus de données et indices ESG sous l'onglet GRI (<https://www.scotiabank.com/ca/fr/qui-nous-sommes/responsabilite-et-impact/publications-et-politiques-esg.html>). Pour cette raison, la communication par la banque d'information pays par pays n'est pas nécessaire aux fins du calcul du ratio de rémunération du chef de la direction, puisque celui-ci est déjà rendu public.

En ce qui concerne les préoccupations du proposant concernant l'évasion fiscale, l'évitement fiscal et les paradis fiscaux, elles ont déjà fait l'objet d'une proposition par le proposant en 2017, laquelle a obtenu le soutien de 1,44 % des actionnaires. Comme nous l'avons souligné à l'époque, la Banque Scotia est une banque multinationale et elle offre une variété de services bancaires aux clients situés dans les territoires où elle exerce des activités. Ce faisant, elle a également la responsabilité de payer sa juste part d'impôts dans ces territoires, en respectant l'esprit et la lettre de la loi.

En tant que banque multinationale, la Banque Scotia s'est dotée d'une structure claire de responsabilité, de mécanismes de gouvernance rigoureux et d'une forte culture de gestion du risque dans l'ensemble de ses activités. Nous nous efforçons de maintenir des pratiques rigoureuses de gestion des risques fiscaux, avec pour objectif que la banque se conforme à toutes les obligations en matière de dépôt et les exigences de communication fiscale dans l'ensemble des territoires où elle est présente.

¹ Élément d'information 2-21, Ratio de rémunération totale annuelle, *Ensemble consolidé de normes, Global Reporting Initiative (GRI)* – Communiquer **a.** le ratio; **b.** le pourcentage d'augmentation; et : **c.** « **les informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données** » (Nous soulignons, inclinons et graissons.) <https://www.globalreporting.org/pdf.ashx?id=22118>.

² Action 13 – Déclaration pays par pays <https://www.oecd.org/tax/beps/beps-actions/action13/>.

³ Cadre inclusif sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/>.

⁴ Que signifie BEPS?, OCDE <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/a-propos/>.

Nous sommes déterminés à fournir de l'information pertinente tout en tenant compte de la nécessité de ne pas communiquer d'information confidentielle et exclusive de nature concurrentielle qui pourrait mettre la banque dans une situation désavantageuse. Notre information fiscale est conforme aux obligations de déclaration légales ainsi qu'aux normes de communication volontaire, dans la mesure où cette communication est pertinente, bénéfique et instructive pour nos actionnaires.

Le processus de gestion des risques fiscaux de la Banque Scotia est régi par son cadre mondial de gestion des risques fiscaux, qui s'applique à l'ensemble des succursales de la banque ainsi qu'à ses filiales directes et indirectes. Le cadre est harmonisé avec le cadre de gestion des risques pour l'ensemble de l'entreprise. Il présente l'approche de la banque en matière de gouvernance des risques fiscaux, d'appétence aux risques fiscaux et de recensement, d'atténuation et de signalement des risques fiscaux. Comme le présente notre corpus de données et indices sous l'onglet PAS, nous avons payé 3,8 milliards de dollars d'impôt, soit 33,8 % de notre bénéfice avant impôts, pour l'exercice 2023. Cette somme représente environ 1 \$ pour chaque tranche de 2,57 \$ que nous gagnons à l'échelle mondiale.

Nous communiquons aussi des renseignements fiscaux non confidentiels détaillés dans notre rapport annuel, et nous participons à des initiatives ESG qui font la promotion de la transparence, notamment de l'harmonisation de certaines normes avec le cadre GRI, tout en protégeant les intérêts des actionnaires.

Conformément au Cadre inclusif sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (BEPS) de l'OCDE et du G20, la banque est tenue de produire une déclaration pays par pays pour chaque territoire d'imposition dans lequel elle exerce des activités, ce qui permet aux autorités fiscales internationales de se communiquer entre elles le montant des revenus, des profits et de l'impôt sur le revenu payé ou comptabilisé pour chaque territoire. Cependant, la déclaration pays par pays est déposée de façon privée, et les territoires qui la reçoivent sont tenus de respecter sa confidentialité précisément parce qu'elle est de nature sensible sur le plan concurrentiel et qu'elle doit être utilisée de façon appropriée. De plus, la déclaration pays par pays n'est généralement pas communiquée par d'autres institutions financières canadiennes. La communication de certains renseignements sensibles pourrait potentiellement nuire à notre avantage concurrentiel.

La banque surveille les changements proposés aux lois fiscales, à la jurisprudence et aux déclarations des gouvernements en matière fiscale pour y relever des incidences potentielles sur nos activités. Bien que nous soyons conscients que certains territoires commencent à mettre en œuvre des exigences de communication des déclarations pays par pays, nous nous soumettons à ces exigences uniquement lorsque les lois seront en vigueur et conformément à ce qui y sera prévu. De plus, nous sommes d'avis que l'adoption volontaire de la communication des déclarations pays par pays est prématurée et qu'elle ne serait pas dans l'intérêt de la banque ni de ses actionnaires.

Le conseil vous recommande de voter CONTRE cette proposition.

PROPOSITION N° 3

Vote consultatif sur les politiques environnementales

Il est proposé que la banque tienne un vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.

Argumentaire

Selon un sondage en ligne mené par *Léger Marketing* et l'*Association d'études canadiennes pour La Presse Canadienne* au cours du mois d'octobre 2022, 70 % des Canadiens sont *inquiets* ou *très inquiets* par rapport aux changements climatiques. Le pourcentage élevé de votes obtenu en faveur de notre proposition d'actionnaire de l'an dernier reflète bien ce souci, au pays. Aussi, ce vote est sûrement l'expression de l'interrogation des actionnaires de l'entreprise quant à l'envergure des actions posées en matière environnementale. Les récents feux de forêt et les inondations de la dernière année sont loin d'atténuer ces préoccupations et il est permis de penser qu'ils les rendront plus vives.

Un récent rapport⁵ d'Oxfam Québec sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires au pays invite les actionnaires à être plus exigeants quant aux efforts qui y sont consacrés. L'une des observations relevée dans le rapport mérite d'être soulignée :

« non seulement aucune des grandes banques canadiennes ne s'engage, ni à court ni à moyen terme, à se retirer du secteur des énergies fossiles, mais en plus, elles persistent toutes à présenter comme participant de la transition énergétique et de la finance durable des activités visant soit à décarboner les processus d'extraction, de transformation et/ou de consommation des énergies fossiles elles-mêmes, soit à soutenir la diversification des portefeuilles d'actifs "verts" des entreprises de ce même secteur, notamment dans les domaines des technologies vertes et des énergies renouvelables ».

⁵ Regard inédit sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires canadiens, Hubert Rioux, Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC), 2022 <https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2022-canada-banques-empreinte-carbone-rapport.pdf>.

Ce rapport qualifie même de relativement peu ambitieuses leurs initiatives :

« les 850 milliards \$ CAN promis par exemple au total par la BMO, la RBC, la Scotia, la CIBC et la TD pour l'intervalle 2020-2030, bien que non négligeable, ne représenteront au final que deux tiers des actifs préalablement engagés par elles dans les énergies fossiles entre 2016 et 2020 seulement, dépassant les 1300 milliards \$ CAN ».

Il nous reste peu de temps pour assainir notre environnement et laisser aux générations futures un milieu où il fera bon vivre. Il est donc important que les actionnaires puissent exprimer leur opinion sur l'envergure des gestes que nos organisations souhaitent poser au cours des prochaines années et stimulent une plus grande proactivité.

Notons qu'en France un projet de loi⁶ concernant le *say on climate* obligerait toutes les sociétés cotées en bourse à soumettre à leurs actionnaires leur stratégie « climat et durabilité » tous les trois ans ou en cas de modification importante.

Position de la banque

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QUE LA BANQUE A DÉJÀ RÉDIGÉ DE LA DOCUMENTATION RIGOUREUSE ET EXHAUSTIVE POUR APPUYER SON PLAN D'ACTION EN MATIÈRE CLIMATIQUE ET QU'UN VOTE CONSULTATIF SUR LE CLIMAT NE CONSTITUE PAS UN MOYEN ADÉQUAT DE DÉMONTRER L'ENGAGEMENT DE LA BANQUE ENVERS CES QUESTIONS STRATÉGIQUES IMPORTANTES.

La Banque Scotia a déployé des efforts considérables en lien avec les changements climatiques au cours des dernières années. Nous nous sommes donné comme cible l'harmonisation de nos activités de financement avec notre objectif de carboneutralité d'ici 2050 lorsque nous nous sommes joints à la NZBA dans le cadre d'un projet mondial dirigé par le secteur, qui vise à accélérer et à soutenir les efforts en matière de lutte contre les changements climatiques, et lorsque nous sommes devenus membres du Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), par lequel nous nous sommes engagés à surveiller les émissions financées et à les signaler. En 2022, nous avons publié notre premier rapport Virage carboneutre, puis nous avons publié des mises à jour de nos plans et de nos progrès réalisés vers l'atteinte de nos cibles intermédiaires de carboneutralité dans notre rapport ESG paru en mars 2023. En 2024, nous prévoyons publier notre premier Rapport climatique, qui présentera plus en détail les progrès que nous aurons réalisés vers l'atteinte de nos objectifs en matière de lutte contre les changements climatiques. Les institutions financières au Canada sont désormais également soumises à une réglementation rigoureuse en matière de lutte contre les changements climatiques depuis la publication de la ligne directrice B-15 « Gestion des risques climatiques » du BSIF en mars 2023, qui s'appliquera à compter de l'exercice 2024 aux fins de la présentation de l'information financière. Cette ligne directrice oblige les institutions financières à se doter de procédures de gestion des risques rigoureuses et à présenter un certain nombre d'indicateurs de rendement clés, en plus de fournir un énoncé qualitatif portant sur le recensement et la gestion des risques et des occasions liés au climat à court, à moyen et à long termes. Nous avons mis en place les structures de gouvernance appropriées afin à la fois de surveiller et d'assurer notre conformité à cette réglementation. Nous sommes de plus déterminés à entretenir une discussion dynamique toute l'année avec nos actionnaires et d'autres parties prenantes sur ces questions. Toutefois, nous ne croyons pas approprié d'adopter une politique de vote consultatif ni de tenir un vote annuel sur nos cibles et notre plan d'action en matière d'environnement et de changements climatiques (vote consultatif sur le climat), puisque cela aurait pour effet de faire porter indûment cette responsabilité à nos actionnaires plutôt qu'au conseil et à la direction, contrairement aux pratiques de saine gouvernance.

Nous saisissons et comprenons l'importance des risques liés aux changements climatique. Notre conseil est chargé de surveiller la stratégie générale de la banque et les mesures que la banque prend pour gérer le risque, y compris celles qui ont trait aux changements climatiques, et de faire rapport sur ces questions aux actionnaires. La Banque Scotia s'acquitte de ces responsabilités en publiant de l'information sur la stratégie et les risques dans son rapport annuel ainsi que dans notre rapport Virage carboneutre de 2022, nos rapports ESG, notre premier Rapport climatique selon le cadre de travail du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GTIFCC) et nos réponses fournies dans le cadre du Carbon Disclosure Project. La banque démontre aussi la qualité des informations relatives aux changements climatiques qu'elle publie grâce à son utilisation du cadre du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GTIFCC) depuis 2018. La normalisation et la réglementation du secteur appuient par ailleurs l'approche en matière de gouvernance en place, contrairement à un vote des actionnaires à l'égard des plans en matière de lutte contre les changements climatiques de la banque.

Nous sommes fiers de notre programme complet d'engagement envers nos parties prenantes, qui est à leur disposition tout au long de l'année et qui repose sur notre philosophie d'amélioration continue. Nos parties prenantes savent qu'elles peuvent échanger avec nous sur tous les sujets, en tout temps. Comme par les années passées, dans le cadre de notre engagement de cette année, plusieurs parties prenantes ont démontré de l'intérêt pour nos objectifs en matière de lutte contre les changements climatiques et notre virage vers la carboneutralité et les ont appuyés. Toutefois, la tenue d'un vote sur le climat n'a pas obtenu d'appuis clairs au fil des discussions. L'appui d'un vote consultatif sur le climat vient généralement des parties prenantes d'autres

⁶ *Projet de loi relatif à l'industrie verte* <https://www.vie-publique.fr/loi/289323-industrie-verte-decarbonation-projet-de-loi>.

pays que le Canada et les États-Unis, où la tenue de tels votes est plus courante. D'autres parties prenantes adoptent un point de vue différent et ont fait part de leur opinion selon laquelle ce type de vote consultatif a l'effet d'usurper le rôle du conseil et de transférer la responsabilité du conseil aux actionnaires. En outre, certains de nos actionnaires ont choisi de s'abstenir de voter à l'égard de cette proposition au cours des deux dernières années afin de manifester leur opposition à la tenue d'un vote consultatif sur la question des changements climatiques tout en soutenant les principes qui sous-tendent les mesures prises pour lutter contre les changements climatiques et à l'égard de la gouvernance environnementale. De plus, bon nombre de nos parties prenantes continuent de manifester de l'intérêt pour notre engagement envers elles à l'égard de cette question, mais par d'autres moyens qu'un vote consultatif.

Les pratiques de saine gouvernance indiquent qu'il ne revient pas aux actionnaires de voter sur les plans et les stratégies de la direction, mais bien au conseil, dans le cadre de sa responsabilité de surveillance. Les actionnaires peuvent exiger une reddition de comptes par les administrateurs en utilisant d'autres moyens qu'un vote consultatif et communiquer avec eux lorsqu'ils sont d'avis qu'une stratégie d'une société, sa surveillance du risque ou l'information qu'elle publie ne répond pas à leurs attentes. Ce point de vue est partagé par bon nombre de nos investisseurs institutionnels, ainsi que par des sociétés de services-conseils en matière de procurations, qui ont soulevé des préoccupations quant au fait qu'un vote consultatif sur le climat permette aux conseils d'administration de transférer des responsabilités qui relèvent de l'établissement de la stratégie d'entreprise aux actionnaires, et de se substituer ainsi à un processus significatif de surveillance et d'échange avec les actionnaires.

Tant en 2022 qu'en 2023, la majorité des actionnaires et les cabinets de services-conseils en matière de procurations étaient en accord avec la position de la direction. Les facteurs qui ont contribué à ce résultat sont, entre autres, le cadre de gestion des risques liés au climat existant de la banque, les initiatives et la présentation de l'information, notamment la qualité des informations publiées par la banque dans le cadre du GTIFCC, l'adhésion de la banque à la NZBA et au PCAF, la publication du rapport Virage carboneutre de la banque et les mises à jour subséquentes de ce rapport, de même que la stratégie proactive en matière d'interactions de la banque. Nous avons par ailleurs remarqué que les commentaires du cabinet de services-conseils en matière de procurations Glass Lewis s'inscrivaient en ligne droite avec sa politique de vote communiquée publiquement, qui prétend que l'adoption d'une résolution relative à un vote consultatif sur le climat constituerait une violation des principes fondamentaux de la gouvernance, car elle permettrait au conseil de transférer aux actionnaires ses responsabilités de surveillance en matière de stratégie d'entreprise en permettant effectivement aux actionnaires de dicter une telle stratégie par la tenue d'un vote. De plus, Glass Lewis a émis une réserve, soutenant que la stratégie du vote consultatif sur le climat se substituerait à un dialogue soutenu avec les actionnaires, soit exactement la raison pour laquelle le MÉDAC a proposé la tenue d'un vote consultatif sur le climat.

Deux années se sont écoulées depuis que le MÉDAC a présenté cette proposition. Le MÉDAC n'a jamais donné suite à nos demandes pour en discuter en dehors du processus de présentation de propositions d'actionnaire, pas plus qu'il ne nous a transmis de commentaires précis sur nos objectifs et nos plans d'action en matière de lutte contre les changements climatiques. Par ailleurs, le MÉDAC a fait valoir qu'un vote consultatif sur le climat visait à remplacer des échanges continus tout au long de l'année. Nous ne sommes pas d'accord avec ce point de vue puisque nous considérons que cette proposition, dans sa forme actuelle, ne constitue pas une solution de rechange constructive au dialogue permanent avec nos parties prenantes. Nous avons pris des mesures considérables relativement à nos objectifs en matière de climat et de carboneutralité et nous continuerons de partager avec nos parties prenantes notre progression vers l'atteinte de ces objectifs et de notre stratégie en matière de changements climatiques. Nous ne considérons pas qu'un vote consultatif constitue une solution de rechange constructive à notre programme d'engagement envers nos parties prenantes.

Le conseil vous recommande de voter CONTRE cette proposition.

DISCUSSIONS SUR LES PROPOSITIONS RETIRÉES

Vancity Investment Management (Vancity), située au 183 Terminal Avenue, 8th floor, Vancouver (Colombie-Britannique) V6A 4G2, a présenté une proposition pour demander la présentation de certains renseignements sur les plans en matière de transition des clients de la banque. Après des discussions productives, la banque a accepté de bonifier les renseignements qu'elle communique sur les plans et sur le niveau de préparation en matière de transition de ses clients, et Vancity a accepté de retirer sa proposition en ce sens. Nous serions heureux de continuer de discuter avec Vancity de ce sujet ainsi que des initiatives connexes.

Le MÉDAC a présenté six propositions de plus, qu'il a accepté de retirer à la suite de discussions avec la banque. Bien que ces propositions ne soient pas soumises au vote à l'assemblée, le MÉDAC a exigé, dans le cadre de l'entente pour le retrait de ces propositions, que chacune soit présentée dans la circulaire, accompagnée de la réponse de la banque. Les propositions et argumentaires ont été imprimés comme ils ont été présentés.

PROPOSITION RETIRÉE N° 1

Rémunération incitative pour l'ensemble des employés au regard d'objectifs ESG

Il est proposé que le conseil d'administration considère l'opportunité d'introduire une nouvelle orientation en matière de rémunération incitative ayant pour objectif de lier une partie de la rémunération de l'ensemble des employés à la performance de l'organisation au regard de ses principaux objectifs ESG.

Argumentaire

En avril 2022, le PDG de *Mastercard*, Michael Miebach, annonçait que l'entreprise élargissait son programme de rémunération incitative visant à l'atteinte d'objectifs ESG à l'ensemble des employés⁷. Faisant référence à l'implantation d'un tel programme auprès des membres de la haute direction au cours de l'année précédente, celui-ci mentionnait que cette stratégie de rémunération avait permis d'atteindre et de dépasser les objectifs fixés. Il ajoutait :

« Tous et chacun d'entre nous partage la responsabilité de nos engagements en matière ESG [...] Voilà la raison pour laquelle nous étendrons la portée de ce modèle à l'ensemble de nos employés, partout, et que nous en tiendrons compte dans notre score corporatif, haussant d'un cran notre devoir collectif et notre progression sur le sujet⁸. » [Traduction libre]

À son instar, nous croyons que l'atteinte de nombreux objectifs ESG n'est pas uniquement du ressort de la haute direction, mais de l'ensemble des employés qui, dans leur travail quotidien, peuvent contribuer d'une manière significative à l'atteinte des objectifs prioritaires de l'organisation, à les dépasser et à suggérer des voies innovatrices pour les atteindre plus rapidement. Pour le PDG de *Mastercard*, cette nouvelle stratégie de rémunération incluant l'ensemble des employés l'a conduit à devancer l'atteinte de la carboneutralité de 2050 à 2040⁹.

Position de la banque

Nous convenons que nos employés participent à l'atteinte de nos objectifs ESG, et nous reconnaissons l'importance de tenir compte des facteurs ESG dans le cadre de l'évaluation de la performance de la banque et de l'établissement de la rémunération incitative des dirigeants et des employés par le biais du régime incitatif annuel de la banque. La rémunération incitative de nos dirigeants et de la majorité de nos employés est fondée sur un coefficient de performance opérationnelle (CPO) pour l'ensemble de la banque et sur la performance de chaque personne par rapport à des objectifs stratégiques établis au début de chaque année. Les paramètres ESG comme le score attribué par nos clients, la mobilisation des employés, la culture, la diversité, l'équité et l'inclusion, ainsi qu'une solide gouvernance sont inclus dans le CPO et/ou dans les objectifs de performance individuels des dirigeants et les résultats attendus stratégiques, y compris le nouvel objectif de performance qui consiste à livrer un plan concret visant la carboneutralité incluant des cibles provisoires pour 2030, des échéanciers et une information transparente conformément aux engagements que nous avons pris en nous joignant à la NZBA. Une analyse détaillée du CPO pour l'ensemble de la banque est présentée aux pages 100 et 101.

- Il y a quelques années, le comité du capital humain et de la rémunération a convenu d'une feuille de route visant à mettre davantage l'accent sur les facteurs ESG pour l'évaluation de la performance de la banque et l'établissement de la rémunération tant des dirigeants que des employés.
- Des mesures supplémentaires ont été introduites en 2021 dans le cadre d'un nouveau processus d'évaluation de la performance de la banque, notamment les progrès effectués par la banque dans l'atteinte d'une variété d'objectifs ESG, soit les cinq engagements climatiques, la lutte contre les inégalités raciales ainsi que d'autres efforts en matière de développement durable.
- En 2022, la banque a revu le calcul du CPO pour l'ensemble de la banque afin d'y intégrer une corrélation plus directe entre les facteurs ESG et la rémunération.
- En 2023, le comité a approuvé les principaux paramètres d'évaluation ESG, mettant l'accent sur le financement d'initiatives en matière de lutte contre les changements climatiques, la décarbonation des activités de la banque et la représentation des groupes souffrant d'iniquité, et ceux-ci ont été combinés au paramètre de l'expérience client, avec une pondération globale de 20 %, aux fins du calcul du CPO pour l'ensemble de la banque.
- Pour tous les employés, nous tenons compte, lors de l'évaluation de la performance individuelle et de l'établissement de la rémunération, d'un objectif individuel qui consiste à maintenir une saine culture de gestion du risque.

⁷ *Sharing accountability and success: Why we're linking employee compensation to ESG goals*, Michael Miebach (PDG), Mastercard, 2022-04-19 <https://www.mastercard.com/news/perspectives/2022/esg-goals-and-employee-compensation/>.

⁸ *Mastercard ties ESG to all employee pay*, Rick Spence, Corporate Knights, 2022-06-01 <https://www.corporateknights.com/leadership/mastercard-ties-esg-to-all-employee-pay/>.

⁹ *Mastercard to link all employee bonuses to ESG goals*, Reuters, 2022-04-19 <https://www.reuters.com/business/finance/mastercard-link-all-employee-bonuses-esg-goals-2022-04-19/>.

Nous demeurons fermes comme entreprise dans la poursuite de nos objectifs liés aux questions ESG et nous continuons d'examiner les possibilités de refléter l'importance de ceux-ci dans nos programmes de rémunération.

PROPOSITION RETIRÉE N° 2

Assemblées annuelles des actionnaires en personne

Il est proposé que les assemblées annuelles de la société se tiennent en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire, sans remplacer les assemblées en personne.

Argumentaire

Depuis 2020, année où les assemblées annuelles ont commencé à se tenir en mode virtuel en raison des restrictions sanitaires relatives à la COVID-19, nous avons formulé de nombreuses critiques quant au déroulement de ces assemblées¹⁰.

Dans les Principes de gouvernance de l'OCDE, il est écrit :

« [...] il y a lieu de veiller scrupuleusement à ce que les assemblées à distance ne réduisent pas, par rapport aux réunions physiques, les possibilités offertes aux actionnaires de dialoguer avec les conseils d'administration et les dirigeants et de leur poser des questions. Certaines juridictions ont formulé des orientations pour faciliter la tenue des réunions à distance, notamment en ce qui concerne le traitement des questions soumises aux actionnaires, les réponses de ces derniers, et leur diffusion, dans le but d'assurer un examen transparent des questions par les conseils d'administration et les dirigeants, y compris pour ce qui est de la manière dont les questions sont recueillies, combinées, traitées et communiquées. Ces orientations peuvent également porter sur la manière de gérer les perturbations liées aux outils technologiques susceptibles d'entraver l'accès à distance aux réunions¹¹. »

Les assemblées virtuelles permettent des gains que nous reconnaissons d'emblée, mais elles ne devraient pas permettre de ne pas tenir d'assemblées en personne. À l'instar de *Teachers*¹², nous sommes d'avis que les assemblées annuelles des actionnaires devraient se tenir en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire (au format hybride, comme toutes les banques l'ont fait en 2023), sans remplacer les assemblées en personne. Il est entendu que tous les actionnaires doivent jouir des mêmes droits, quel que soit leur mode de participation, en personne ou à distance. Cette position est soutenue par plusieurs organisations, notamment la *Canadian Coalition for Good Governance* (CCGG)¹³ et de nombreux investisseurs institutionnels de grande importance.

Position de la banque

Les assemblées annuelles de la Banque Scotia ont été tenues entièrement en personne jusqu'en 2020. En raison de la pandémie de COVID-19 en 2020, l'imposition de restrictions sur les rassemblements publics et la distanciation physique par les directives des agences de santé publique et des autorités gouvernementales ont poussé la banque à tenir ses assemblées annuelles de 2020 et de 2021 en mode virtuel seulement, conformément à une ordonnance de la cour que la banque a obtenue en vertu de la *Loi sur les banques*.

En raison de l'assouplissement des restrictions liées à la pandémie, la banque tient des assemblées en mode hybride depuis 2022, ce qui permet aux actionnaires d'assister à l'assemblée en personne ou en ligne, à leur convenance. Nos actionnaires nous ont transmis des commentaires positifs à l'égard de notre formule d'assemblée hybride. En effet, ceux-ci aiment avoir la possibilité d'assister à l'assemblée en mode virtuel et apprécient les améliorations que nous avons apportées pour favoriser leur participation. Les actionnaires peuvent maintenant choisir d'assister à l'assemblée en personne ou en ligne, et ils peuvent voir le déroulement de l'assemblée, exercer les droits de vote rattachés à leurs actions et soumettre des questions, peu importe le mode de participation qu'ils auront choisi.

À l'heure actuelle, la *Loi sur les banques* ne permet pas aux banques canadiennes de tenir leurs assemblées annuelles en mode virtuel seulement sans obtenir une ordonnance de la cour. Toutefois, la loi d'exécution de l'énoncé économique de l'automne 2023 comprend une proposition d'amendement de la *Loi sur les banques* qui permettrait la tenue d'assemblées des actionnaires en mode virtuel seulement par toute banque qui modifierait ses règlements administratifs afin de l'autoriser. Si nos actionnaires votaient en faveur d'une telle modification, la banque aurait le choix de tenir une assemblée en format virtuel seulement. Toutefois, peu importe le format des assemblées, la banque continuerait à donner aux actionnaires les moyens de pleinement y participer et à améliorer leur expérience en fonction des avancées technologiques.

¹⁰ *Assemblées annuelles : dérive virtuelle*, le MÉDAC, 2023-05-09 <https://medac.qc.ca/salle-de-presse/2098/>.

¹¹ *Recommandation du Conseil relative aux Principes de gouvernance d'entreprise*, Instruments juridiques de l'OCDE, OECD/LEGAL/0413, adopté le 2015-07-07, amendé le 2023-06-07 <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0413>.

¹² *Une bonne gouvernance d'entreprise, c'est rentable — Principes du vote par procuration pour 2023*, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (*Teachers*) https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPP_Proxy_VotingGuidelines_2023_FR.pdf.

¹³ « *Virtual-only shareholder meetings are an unsatisfactory substitute for in-person shareholder meetings because they risk undermining the ability of shareholders to hold management accountable.* », *Say no to virtual-only shareholder meetings – they let companies duck accountability*, Catherine McCall, *The Globe and Mail*, 21 mai 2023 <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-say-no-to-virtual-only-shareholder-meetings-they-let-companies-duck/>.

La banque prévoit continuer à tenir ses assemblées en format hybride, sous réserve de circonstances exceptionnelles, par exemple un risque important lié à la sécurité ou des restrictions en matière de santé publique ou gouvernementales comparables à celles en vigueur pendant la pandémie de COVID-19 qui pourraient rendre nécessaire le recours aux assemblées en mode virtuel. Dans pareilles circonstances, nous tiendrions notre assemblée annuelle dans un format conforme à nos règlements administratifs, à la *Loi sur les banques* et aux autres règlements applicables.

PROPOSITION RETIRÉE N° 3

Divulgaration des langues maîtrisées par les dirigeants

Il est proposé que les langues maîtrisées par les membres de la direction soient divulguées dans la circulaire de sollicitation de procurations.

Argumentaire

En 2023, nous avons déposé une proposition d'actionnaires demandant la divulgation des langues maîtrisées par les administrateurs d'une vingtaine de sociétés ouvertes. À la suite de discussions, la quasi-totalité de ces entreprises – y compris les 7 grandes banques – a accepté d'en divulguer l'information. Cette nouvelle proposition vise la divulgation de la même information quant aux dirigeants, *a minima* les « membres de la haute direction visés¹⁴ ».

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes sociétés ouvertes quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet – et pour plusieurs autres raisons par ailleurs – opportun, pour toutes les parties intéressées (*parties prenantes*), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par ses dirigeants. Évidemment, par « maîtrise », il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques; un niveau de langue suffisant pour permettre à chaque dirigeant d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement auprès de ses équipes, des actionnaires et de l'ensemble des parties.

Position de la banque

En tant qu'organisation multinationale, la banque a toujours la même motivation, c'est-à-dire d'offrir à ses clients la meilleure expérience qui soit en leur prodiguant des conseils et en finançant des initiatives qui facilitent leurs relations avec elle. Cette démarche comprend le fait d'assurer que notre équipe de direction est représentative des clients et des collectivités que nous servons où la banque exerce des activités.

À cette fin, la banque a mis en place des politiques visant à assurer une combinaison appropriée de compétences parmi ses dirigeants, dont la maîtrise des langues. Les renseignements comme la maîtrise des langues et le choix de la langue de communication sont recueillis au moment de l'embauche, et les employés peuvent les mettre à jour à tout moment pendant la durée de leur emploi auprès de la banque. Nous tenons un registre des compétences linguistiques, des domaines d'expérience généraux, de la formation et de l'expérience de nos membres de la haute direction. Cette information est utilisée par le service des ressources humaines et par la direction dans leurs démarches continues d'acquisition de talents, de perfectionnement, de planification de la relève et d'évaluation à l'égard des membres de la haute direction ou des candidats à des postes de haute direction, le cas échéant.

La connaissance de plusieurs langues, et tout particulièrement la maîtrise de plusieurs langues, ne constitue pas une qualité requise pour tous les postes. Nos membres de la haute direction maîtrisent la ou les langues requises pour s'acquitter des responsabilités inhérentes à leurs postes. Cependant, puisque nos parties prenantes pourraient être intéressées par les langues parlées par nos membres de la haute direction visés, nous avons bonifié la circulaire pour y inclure des renseignements agrégés concernant les compétences linguistiques de nos membres de la haute direction visés, qui sont présentés à la page 67. Nous avons présenté les langues maîtrisées par l'ensemble de nos membres de la haute direction visés, comme nous le faisons pour les renseignements que nous présentons sur les langues maîtrisées par nos administrateurs. La banque continuera à essayer de bonifier les renseignements qu'elle communique sur le sujet en tenant compte des commentaires reçus de ses parties prenantes.

PROPOSITION RETIRÉE N° 4

Dividende sociétal et meilleur partage de la valeur

Il est proposé que le conseil d'administration entreprenne une réflexion sur la création d'une contribution sociétale consistant à consacrer un certain pourcentage de ses résultats à soutenir des causes ESG, notamment l'environnement et les inégalités.

¹⁴ Tels que définis, notamment et sans s'y restreindre strictement, au *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*.

Argumentaire

Face à l'ampleur de la crise climatique et au creusement des inégalités, nous proposons la création d'un dividende de nouveau genre visant à élargir le partage de la valeur créée par l'organisation vers des projets avec forte plus-value sociale et environnementale.

Prenant l'exemple de Crédit Mutuel (France) et de la MAIF (Mutuelle d'assurance pour les instituteurs de France)¹⁵, les sommes ainsi dégagées pourraient ainsi être consacrées à la transition écologique, climatique et sociale. À titre d'exemple, ces sommes pourraient permettre de prendre des participations dans des entreprises qui n'ont pas nécessairement un objectif de rentabilité immédiate, mais un impact positif sur l'environnement et l'inclusion comme, par exemple, des investissements dans la rénovation énergétique ou la création de garages à vélos dans les villes, dans l'accompagnement des clients et futurs clients les plus exposés aux événements climatiques et les plus vulnérables sur le plan économique, dans l'octroi de prêts à taux zéro pour la rénovation énergétique auprès des clients aux revenus modestes, etc.

Position de la banque

La Banque Scotia joue un rôle positif majeur pour aider notre société et le monde à faire face aux principaux défis de notre époque, qu'il s'agisse d'éliminer les obstacles à l'inclusion économique, de soutenir nos clients ou de faire évoluer nos propres activités afin d'atténuer les effets des changements climatiques.

La Banque Scotia est convaincue depuis longtemps du rôle important qu'elle a à jouer pour faire tomber les barrières à l'avancement et accroître l'accès aux perspectives en vue de créer un monde plus inclusif et résilient. L'un des moyens que la banque utilise pour ce faire est l'investissement dans les collectivités. En tant qu'Entreprise généreuse – Imagine Canada, la banque remet 1 % de ses bénéfices avant impôt réalisés à l'échelle nationale aux collectivités du Canada où nos employés vivent et travaillent. En 2023, la Banque Scotia a investi 87 millions de dollars dans des collectivités à l'échelle mondiale¹⁶.

Notre président et chef de la direction et notre conseil d'administration supervise des investissements importants dans les collectivités et des initiatives uniques, dont ScotiANSPIRE, notre programme d'investissement communautaire de 500 millions de dollars sur une période de 10 ans, qui vise à renforcer la résilience économique des personnes et des groupes défavorisés. Depuis 2021, dans le cadre de ScotiANSPIRE, la banque a investi au-delà de 102 millions de dollars dans plus de 200 organismes partenaires.

Avec L'initiative Femmes de la Banque Scotia^{MD}, la banque s'est engagée, au moyen de ses capitaux et de son expertise, à aider les femmes à faire croître leurs entreprises. Depuis 2018, cette initiative a mobilisé plus de 25 000 femmes entrepreneures et la banque a injecté 8,05 milliards de dollars dans des entreprises dirigées et détenues par des femmes au Canada, se rapprochant ainsi de son engagement à investir 10 milliards de dollars d'ici 2025.

Dans le cadre de son objectif de lutte contre les changements climatiques, la banque a mobilisé 132 milliards de dollars depuis le 1^{er} novembre 2018 en vue de l'atteinte de son objectif de financement lié aux enjeux climatiques de 350 milliards de dollars d'ici 2030. En 2022, la banque a rehaussé son engagement en matière de financement lié aux enjeux climatiques, le faisant passer à 100 milliards d'ici 2025, en réponse à une demande du marché de plus en plus forte.

La Banque Scotia verse aussi 25 millions de dollars en financement d'ici 2030 pour soutenir des partenariats avec des organismes sans but lucratif et de bienfaisance qui permettent le changement de systèmes liés au climat et la décarbonation sectorielle. Cet engagement comprend notre fonds de recherche sur la carboneutralité de 10 millions de dollars, qui remet des bourses à des groupes de réflexion et à des institutions universitaires de pointe qui soutiennent des secteurs clés dans leurs démarches de décarbonation. Depuis 2021, la Banque Scotia a distribué 3 millions de dollars à des organisations qui étudient des solutions de décarbonation et les changements de systèmes liés au climat.

PROPOSITION RETIRÉE N° 5

Certification raisonnable des rapports ESG

Il est proposé que le conseil d'administration s'engage à déposer, d'ici les trois prochaines années, un rapport ESG avec certification raisonnable et non seulement limitée ou sans certification aucune.

Argumentaire

À l'instar de plusieurs investisseurs, nous prenons connaissance des rapports ESG produits par nos banques canadiennes en souhaitant y retrouver une information précise, fiable et complète. Bien qu'un certain nombre fasse appel à des cabinets d'audit

¹⁵ *Crédit Mutuel et la Maif vont allouer une part de leurs profits à des projets sociétaux*, ID Info durable, 2023-01-26 <https://www.linfordurable.fr/investir-durable/en-bref/climat-credit-mutuel-et-maif-vont-allouer-une-part-de-leurs-profits-36180>.

¹⁶ La contribution totale de la banque sur le plan des investissements dans les collectivités pour l'exercice 2023 a été vérifiée de façon indépendante par London Benchmarking Group (LBG) Canada. LBG est reconnu comme l'organisme normatif mondial de référence pour la gestion, l'évaluation quantitative et la présentation de l'investissement dans les collectivités.

pour donner une assurance limitée de la qualité de l'information qui y est présentée, nous croyons qu'il serait opportun que la Banque révisé le degré de certification de son rapport afin d'éviter toutes les critiques d'écoblanchiment (« *greenwashing* ») qui se font de plus en plus entendre. Selon un rapport récent du cabinet PWC¹⁷, « au Canada, 8 % seulement des sociétés que nous avons analysées soumettent leur rapport ESG au même niveau d'assurance raisonnable que leurs états financiers ». Toujours selon les experts qui ont rédigé ce rapport, « l'assurance limitée est un bon premier pas, mais elle ne peut être qu'une mesure temporaire aux yeux des organismes de réglementation et des investisseurs. Notre sondage mondial 2022 auprès des investisseurs nous a permis d'explorer les facteurs qui accroissent la confiance à l'égard de l'information sur la durabilité. Près des trois quarts (73 %) des répondants qui investissent dans les sociétés canadiennes affirment qu'une assurance raisonnable est utile. Comparativement, 46 % seulement auraient confiance en une assurance limitée et insistent sur l'importance de se préparer pour l'assurance raisonnable et pour une information ESG de qualité investissement ».

Nous croyons qu'une certification raisonnable tous les trois ans pourrait permettre de rassurer toutes les parties prenantes sur la qualité de l'information divulguée.

« Un professionnel en exercice peut exécuter deux types de missions de certification : une mission d'assurance raisonnable ou une mission d'assurance limitée.

La nature, le calendrier et l'étendue des procédures mises en œuvre dans une mission d'assurance limitée sont moindres que dans une mission d'assurance raisonnable, mais sont planifiés de manière à obtenir un niveau d'assurance qui, selon le jugement professionnel du professionnel en exercice, est valable¹⁸. »

Position de la banque

Le rapport ESG de la Banque Scotia présente ses activités et sa performance à l'égard de questions ESG qui sont importantes pour ses parties prenantes. Au fur et à mesure que les attentes du marché et des parties prenantes continuent d'évoluer, et en l'absence d'une approche normalisée dans ce domaine, nous nous efforçons d'améliorer continuellement notre communication de l'information et de revoir nos façons de gérer, de mesurer, de certifier et de communiquer les questions ESG d'importance pour nos parties prenantes. Notre rapport ESG est assujéti aux processus de vérification interne de la banque et est examiné par le comité de divulgation et le comité d'exploitation de la banque, de même que par le conseil.

En tant qu'institution financière fédérale, notre objectif est de demeurer en phase avec les normes de communication ESG susceptibles d'être enchâssées dans la réglementation des territoires où nous exerçons des activités. Les ACVM nous font parvenir des mises à jour sur des exigences comme l'adoption des normes IFRS S1 et S2 de l'ISSB pour le Canada. Nous sommes d'avis que les normes de l'ISSB représentent une étape importante sur la route menant à un régime mondial harmonisé pour l'information en matière de durabilité, et nous communiquons activement avec le Conseil canadien des normes d'information sur la durabilité, l'entité qui travaille avec l'ISSB pour soutenir l'adoption des normes au Canada.

Au chapitre de l'assurance fournie, tant limitée que raisonnable, cette pratique demeure volontaire pour les sociétés par actions. Nous continuons à étudier et à évaluer des normes d'assurance nouvelles et/ou émergentes, y compris la norme proposée ISSA 5000, qui concerne spécifiquement les missions d'assurance en matière de durabilité. Toutefois, la banque continue de prendre plusieurs mesures importantes pour fournir de l'information pertinente au moyen de la vérification indépendante et d'une assurance limitée concernant plusieurs de ses principaux paramètres ESG.

- La contribution totale de la banque sur le plan des investissements est vérifiée de façon indépendante par London Benchmarking Group (LBG) Canada chaque année, une pratique que nous avons adoptée il y a trois ans. LBG est reconnu comme l'organisme normatif mondial de référence pour la gestion, l'évaluation quantitative et la présentation de l'investissement dans les collectivités. Cette vérification se trouve sur la page « Responsabilité et impact » du site Web de la Banque Scotia, à <https://www.scotiabank.com/ca/fr/qui-nous-sommes/responsabilite-et-impact.html>, sous l'onglet « Publications et politiques ESG ».
- La banque a demandé à KPMG de lui fournir une assurance limitée indépendante au sujet du rapport sur les obligations durables (anciennement rapport sur les obligations vertes) depuis 2019. Les détails concernant cette assurance limitée se trouvent dans les rapports affichés sur le site Web des obligations durables : <https://www.scotiabank.com/ca/fr/qui-nous-sommes/investisseurs-et-actionnaires/programmes-de-financement/obligations-durables-de-la-banque-scotia.html>.
- En 2022, la Banque Scotia a cherché à obtenir de KPMG une assurance limitée indépendante pour certains indicateurs ESG, dont des indicateurs ESG clés, aux fins du rapport ESG de la banque. Ces indicateurs comprenaient notamment les émissions de gaz à effet de serre, la diversité au sein de la direction et de la main-d'œuvre, ainsi que la

¹⁷ Pourquoi se préparer pour l'assurance ESG, PWC <https://www.pwc.com/ca/fr/today-s-issues/environmental-social-and-governance/net-zero/preparing-for-esg-assurance.html>.

¹⁸ *Alerte certification en durabilité : Rôle du CPA quant à l'expression d'une assurance par des tiers à l'égard de l'information relative à la durabilité*, bulletin, juillet 2021, CPA Canada <https://www.cpacanada.ca/fr/ressources-en-comptabilite-et-en-affaires/audit-et-certification/normes-autres-que-les-nca-relatives-aux-services-de-certification-et-aux-services-connexes/publications/alerte-certification-durabilite-assurance-tiers>.

mobilisation des employés. Le rapport sur les assurances limitées de KPMG est affiché dans la section « Responsabilité et impact » du site Web de la Banque Scotia, à <https://www.scotiabank.com/ca/fr/qui-nous-sommes/responsabilite-et-impact.html>, sous l'onglet « Publications et politiques ESG ».

La banque continue de surveiller et de suivre les changements apportés à la réglementation et aux normes comptables en matière d'information sur la durabilité et s'est engagée à publier des rapports ESG conformes à la réglementation et aux normes en matière d'assurance ESG d'ici 2030, à condition qu'une telle réglementation et que de telles normes en matière d'assurance soient déjà en vigueur à ce moment.

PROPOSITION RETIRÉE N° 6

Nomination de l'auditeur

Il est proposé que le conseil d'administration fasse appel, en fonction de la durée des contrats en cours, à d'autres auditeurs étant donné le nombre d'actionnaires ayant exprimé un vote d'abstention à ce sujet à la dernière assemblée annuelle.

Argumentaire

Près de la moitié des organisations que nous suivons de près en participant à leurs assemblées annuelles ont connu des votes d'abstention élevés en regard de la nomination de leurs auditeurs externes. Ces votes ne s'expriment pas seulement en regard d'un cabinet d'experts-comptables, mais de quelques-uns, ce qui laisse à penser que les actionnaires souhaitent obtenir une nouvelle vision quant à la fiabilité des informations financières qui leur sont transmises et à l'indépendance des experts-comptables.

L'objectif d'une rotation des auditeurs vise à réduire les menaces à leur indépendance, engendrées en grande partie par la familiarité qui s'installe progressivement avec le temps. Il est permis de craindre qu'à long terme, l'auditeur ne devienne trop proche du client. À titre d'exemple, l'indépendance de l'auditeur peut diminuer lorsque naissent des amitiés : l'auditeur s'associe de trop près aux intérêts des dirigeants de l'entreprise cliente, le plan de vérification devient répétitif, ou l'auditeur hésite à prendre des décisions qui laisseraient supposer que ses décisions antérieures étaient erronées.

Bref, des risques de familiarité avec le client sont susceptibles de nuire à la rigueur, l'objectivité et à l'esprit critique de l'auditeur. Est-ce que le pourcentage d'abstentions à l'endroit de la nomination de l'auditeur actuel reflète cette opinion? Nous sommes d'avis qu'un tel service doit faire l'objet d'un renouvellement de vision à une plus grande fréquence afin d'assurer les actionnaires que leurs auditeurs leur offrent le meilleur service à un prix concurrentiel tout en assurant une nouvelle approche à l'audit par un cabinet différent.

Position de la banque

Comme mentionné précédemment dans la présente circulaire, le conseil a évalué attentivement le rendement et l'indépendance de l'auditeur et a confirmé qu'il est indépendant de la banque au sens des règles pertinentes et des interprétations connexes prescrites par les organismes professionnels compétents au Canada, ainsi que par la législation ou la réglementation applicables.

Veuillez vous reporter aux pages 6 et 7 pour un exposé détaillé sur les politiques et les procédures que nous avons mises en place afin d'évaluer le rendement, l'objectivité et l'indépendance de l'auditeur.

Nous demeurons résolus à nous assurer de l'indépendance de notre auditeur externe et nous réitérons que, aux termes de l'ensemble des règles et des règlements applicables, le conseil n'a soulevé aucune préoccupation quant à la durée d'occupation du mandat d'auditeur de KPMG ni quant à son indépendance. Nous recommandons par ailleurs aux actionnaires de reconduire le mandat d'auditeur de KPMG à l'assemblée annuelle cette année. De plus, les actionnaires disposent déjà de moyens pour exprimer leur soutien, ou l'absence de soutien, à l'égard de l'auditeur de la banque en votant, ou en s'abstenant de voter, à l'égard de la nomination de l'auditeur. La banque continue de chercher des moyens d'améliorer ses politiques et ses procédures relativement à l'évaluation de l'auditeur et elle étudiera la possibilité d'adopter une politique prévoyant une rotation des auditeurs après un délai déterminé.

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 7 février 2024

Nos prix

À la Banque Scotia, nous sommes fiers de la reconnaissance que nous recevons chaque année pour l'expérience client exceptionnelle que nous offrons, pour la mobilisation de chacun de nos employés afin qu'ils se surpassent et pour notre engagement communautaire et environnemental.

BANQUE CANADIENNE DE L'ANNÉE

THE BANKER
2023 | 2022 | 2021
2020 | 2019

MEILLEURE BANQUE PRIVÉE AU CANADA

PALMARÈS GLOBAL
PRIVATE BANKING AWARDS
D'EUROMONEY
2023

INCLUDE DANS L'INDICE D'ÉGALITÉ DES GENRES

BLOOMBERG
2023 | 2022 | 2021 | 2020
2019 | 2018

MEILLEURS LIEUX DE TRAVAIL^{MC} AU CANADA

GREAT PLACE TO WORK^{MD}
2023 | 2022 | 2021 | 2020

PRIX DIGITAL TRANSFORMATION 2023, CATÉGORIE GRANDES ENTREPRISES PRIVÉES

IT WORLD
2023

MEILLEURE BANQUE AU CANADA EN MATIÈRE DE FINANCE DURABLE

GLOBAL FINANCE
2023

LEADERSHIP REMARQUABLE EN TRANSPARENCE POUR LA DURABILITÉ

GLOBAL FINANCE
2023 | 2022 | 2021

AU PALMARÈS DES 25 ENTREPRISES LES PLUS DIVERSIFIÉES ET INCLUSIVES

REFINITIV DIVERSITY
AND INCLUSION INDEX
2023

DANS LE 4^E CENTILE DES BANQUES À L'ÉCHELLE MONDIALE AFFICHANT LES MEILLEURS RÉSULTATS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

DOW JONES SUSTAINABILITY
NORTH AMERICA INDEX
2023

POUR COMMUNIQUER AVEC NOUS

INVESTISSEURS

Relations avec les investisseurs, Affaires financières
Banque Scotia
Scotia Plaza, 40 Temperance Street, Toronto (Ontario)
Canada M5H 0B4
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 de traitement des plaintes transférées
Banque Scotia
44 King Street West, Toronto (Ontario)
Canada M5H 1H1
Tél. : 416 933-1780 ou sans frais 1 877 700-0044
Courriel : escalatedconcerns@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
Courriel : service@computershare.com

Coagent de transfert (É.-U.)
Computershare Trust Company N.A.

Tél. : 1 781 575-2000
Courriel : service@computershare.com

Adresse municipale/messagerie
A/S : Services aux actionnaires
150 Royall Street
Canton (MA) USA 02021

Adresse postale
PO Box 43078
Providence (RI) USA 02940-3078

QUESTIONS LIÉES À LA GOUVERNANCE

Bureau de gouvernance
Banque Scotia
Scotia Plaza, 40 Temperance Street, Toronto (Ontario)
Canada M5H 0B4
Tél. : 416 866-3672
Courriel : corporate.secretary@scotiabank.com

ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS

Président du conseil
Banque Scotia
Scotia Plaza, 40 Temperance Street, Toronto (Ontario)
Canada M5H 0B4
Courriel : chair.board@scotiabank.com

QUESTIONS LIÉES À LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Président, comité du capital humain et de la rémunération
Banque Scotia
Scotia Plaza, 40 Temperance Street, Toronto (Ontario)
Canada M5H 0B4
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 (banquescotia.com).

Si vous êtes un actionnaire et que vous souhaitez recevoir nos états financiers trimestriels et notre rapport de gestion en 2024, 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.



Banque Scotia

Les marques de commerce appartiennent à leurs propriétaires respectifs.