

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

**ASSEMBLÉE
ANNUELLE DES
ACTIONNAIRES**

5 avril 2022



VOTRE VOTE EST IMPORTANT

Veuillez prendre quelques minutes pour lire la présente circulaire de sollicitation de procurations car vous y trouverez des renseignements importants au sujet de l'ordre du jour de l'assemblée et en apprendrez davantage sur la Banque Scotia.

banquescotia.com/assembleeannuelle

Banque Scotia

La Banque Scotia est un chef de file du secteur bancaire dans les Amériques.

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 des conseils et une vaste gamme de produits et de services.

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

QUAND

Mardi 5 avril 2022
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/455617216>

Pour assurer la sécurité de nos employés, actionnaires et invités, tous les règlements et directives en vigueur concernant la COVID-19 au moment de l'assemblée annuelle seront respectés sur place. Étant donné le climat d'incertitude que laisse planer la pandémie de COVID-19, nous avons pris l'initiative encore une fois cette année de demander une ordonnance du tribunal afin, à titre de mesure d'urgence, de pouvoir tenir notre assemblée annuelle par voie électronique si jamais des restrictions liées à la COVID-19 nous empêchent de nous réunir en personne. Veuillez visiter banquescotia.com/assembleeannuelle régulièrement pour vous tenir informés des détails les plus récents.

Une webémission simultanée de l'assemblée sera offerte aux actionnaires qui souhaiteront assister à l'assemblée en ligne, exercer les droits de vote rattachés à leurs actions et soumettre des questions.

Veuillez vous reporter à la page 11 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 2021 ainsi que du rapport des auditeurs connexe;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les auditeurs;
4. voter sur une résolution consultative portant sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction;
5. voter sur chacune des modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions de la banque;
6. voter sur les propositions d'actionnaire;
7. 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 8 février 2022, 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, 1 204 467 588 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 8 février 2022

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 11 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 **1^{er} avril 2022 à 9 h (heure de l'Est)**.

Bienvenue à notre 190^e assemblée annuelle des actionnaires



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



Brian J. Porter
Président et chef de la direction

Chers actionnaires,

Nous sommes heureux de vous inviter à l'assemblée générale annuelle de la Banque Scotia qui se tiendra le 5 avril 2022. Comme nous y aborderons des sujets importants, nous vous demandons de bien vouloir lire la présente circulaire de sollicitation de procurations et d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Après avoir tenu pendant deux années consécutives une assemblée virtuelle, nous avons bon espoir de pouvoir tenir une assemblée en personne et vous invitons à vous joindre à nous pour cette occasion au Scotiabank Centre situé au centre-ville de Toronto. Pour assurer la sécurité des employés et actionnaires de la banque, tous les règlements et directives en vigueur concernant la COVID-19 au moment de l'assemblée seront respectés sur place. Étant donné le climat d'incertitude que laisse planer la pandémie de COVID-19, nous avons pris l'initiative encore une fois cette année de demander une ordonnance du tribunal afin, à titre de mesure d'urgence, de pouvoir tenir notre assemblée annuelle par voie électronique si jamais des restrictions liées à la COVID-19 nous empêchent de nous réunir en personne. Veuillez visiter notre site Web régulièrement pour vous tenir informés des détails les plus récents.

Ces dernières années, de nombreux actionnaires nous ont mentionné qu'ils appréciaient la possibilité qui leur était donnée d'assister à l'assemblée de manière virtuelle ainsi que les améliorations que nous avons apportées pour accroître leur participation par webémission en direct. C'est pour cette raison que les actionnaires pourront choisir pour la première fois cette année d'assister à l'assemblée en personne ou en ligne, ainsi que d'exercer les droits de vote rattachés à leurs actions et de soumettre des questions peu importe le mode de participation qu'ils auront choisi.

Chef de file dans les Amériques

Depuis près d'une décennie, la Banque Scotia s'efforce de simplifier et de diversifier ses activités. Nous avons axé nos efforts sur l'accroissement de notre présence sur nos marchés principaux et dans les secteurs d'activité où nous pouvons livrer concurrence à d'autres entreprises et gagner, et nous sommes aujourd'hui un joueur très concurrentiel sur chacun de nos marchés principaux qui jouit d'une certaine latitude et de multiples possibilités de croissance. Les décisions stratégiques que nous avons prises nous ont fourni les capitaux, la réputation, les partenariats et l'équipe qu'il nous faut pour réaliser nos ambitions pour l'avenir. Notre conseil a confiance dans les décisions stratégiques clés que nous avons prises, et nous demeurons reconnaissants pour votre engagement et votre confiance envers l'équipe de direction de la banque tout au long de ce parcours.

Il y aura toujours des facteurs à court terme qui sont indépendants de la volonté de la banque, par exemple une pandémie mondiale, des tensions géopolitiques et la volatilité des marchés, pour n'en nommer que quelques-uns. Toutefois, la véritable mesure du succès demeure la façon dont la banque est en position pour gagner à long terme. En dépit de ces temps incertains, la banque a continué de générer des dividendes durables pour ses actionnaires, comme elle le fait depuis près de deux siècles.

Engagée sur les plans environnemental, social et de la gouvernance (ESG)

Les questions ESG demeurent au centre des préoccupations de nos actionnaires et de notre conseil d'administration. Tout au long de 2021, ces questions ont figuré à l'avant-plan de nos politiques de gouvernance. Le conseil discute de questions ESG pertinentes à chacune de ses réunions et chaque comité du conseil surveille différents aspects de la stratégie ESG, des initiatives, des risques et des rapports ESG.

En 2021, la Banque Scotia a poussé plus loin son engagement à faire des investissements qui renforcent les collectivités aujourd'hui et pour les générations futures. En janvier 2021, la banque a lancé ScotiINSPIRE, qui consiste à investir 500 millions de dollars sur 10 ans pour promouvoir la résilience économique des groupes défavorisés. Dans le cadre de ScotiINSPIRE, la Banque Scotia donne son appui à des programmes et travaille en

partenariat avec des organismes partout où elle se trouve afin de fournir aux gens les outils nécessaires pour améliorer leurs perspectives d'éducation et d'emploi, à s'adapter aux changements et augmenter leurs chances de réussir sur le plan financier.

Par ailleurs, nous avons fait des progrès notables pour concrétiser notre engagement à atteindre la carboneutralité d'ici 2050. En effet, des travaux sont maintenant en cours pour établir, à l'échelle de la banque, des cibles mesurables et temporellement définies en vue de réduire les émissions de gaz à effet de serre générées par nos activités de prêt, nous nous sommes joints à l'alliance bancaire Net Zéro et nous avons lancé notre tout premier fonds de recherche sur le sujet, le fonds Net Zero Research Fund, dans le cadre de notre engagement à fixer des cibles et à trouver des moyens d'atteindre la carboneutralité. La banque a également conclu une émission d'obligations durables à 3 ans de 1 milliard de dollars américains, dont le produit servira à financer ou à refinancer des actifs, des entreprises et des projets ayant des retombées environnementales ou sociales positives. Il s'agissait de la plus importante opération du genre jamais effectuée par une société ou une entité financière canadienne au moment de l'émission. En novembre 2021, la banque avait mobilisé une tranche de 58 milliards de dollars de son engagement de 100 milliards de dollars d'ici 2025 pour réduire les conséquences des changements climatiques.

Un chef de file en matière de gouvernance

La Banque Scotia demeure un leader en matière de gouvernance et a été une fois de plus incluse dans l'indice nord-américain de durabilité Dow Jones (le « Dow Jones Sustainability Index ») pour la quatrième année consécutive, se hissant dans le huitième centile des meilleures institutions financières participantes du monde entier pour la durabilité et obtenant le meilleur pointage dans le secteur pour la gouvernance d'entreprise. Le Dow Jones Sustainability Index est considéré comme étant la norme dans le secteur pour l'évaluation des pratiques ESG.

Cette année, notre conseil a amélioré son approche vis-à-vis de l'engagement envers les parties prenantes en s'efforçant de mieux comprendre les priorités de nos diverses parties prenantes. Nous nous sommes entretenus avec un grand nombre d'entre elles en 2021, ce qui nous a aidé à renforcer notre engagement envers l'amélioration continue de nos pratiques et de l'information en matière de gouvernance, à aller de l'avant dans la prise de certaines mesures ESG et à créer une valeur durable pour nos parties prenantes. Dans le cadre de l'amélioration de nos pratiques de gouvernance, nous avons fait le point sur l'engagement envers nos actionnaires depuis notre assemblée annuelle de 2021 dans une lettre adressée à ces derniers en octobre 2021.

Notre conseil continue de se concentrer sur la planification de sa propre relève pour s'assurer que ses membres possèdent la bonne combinaison de compétences et d'expérience. Nous sommes heureux d'accueillir Don Callahan au sein de notre conseil en 2021. Don est un dirigeant spécialisé dans les services financiers hautement accompli qui possède un bagage impressionnant dans la gestion, l'exploitation, les technologies et les enjeux ESG. Nous sommes très heureux de le compter parmi nous.

Bâtir notre avenir

Même si la pandémie n'est pas encore terminée, la banque a démontré beaucoup de résilience opérationnelle et de vigueur au cours de la dernière année. Grâce à la diversification de ses activités, qui sont réparties dans quatre secteurs solides, et à un bilan robuste, elle est en bonne position pour réaliser une croissance durable à long terme. Nous pouvons donc affirmer en toute confiance que l'avenir de la banque s'annonce extrêmement prometteur.

Nous vous remercions de votre appui indéfectible et espérons pouvoir nous entretenir avec vous le 5 avril prochain.

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 11

À propos des candidats aux postes d'administrateur 17

Compétences et expérience 26

Présence aux réunions 27

Rémunération des administrateurs 28

- Éléments du programme 28
- Tableau de la rémunération versée aux administrateurs en 2021 29

Actionnariat des administrateurs 30

2

Gouvernance 31

À propos du conseil 35

- Structure du conseil 35

Priorités du conseil 37

- Orientation stratégique 37
- Surveillance du risque 37
 - Gestion du risque ESG 39
- Comportement et culture 39
- Développement du leadership, diversité et évaluation 43
- Saine gouvernance 48
 - Gouvernance des filiales 49
 - Engagement envers les parties prenantes 49
 - Surveillance des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) 51

Composition, formation et évaluation du conseil 57

- Qualités des administrateurs 57
 - Indépendance 57
 - Diversité 57
 - Intégrité absolue et engagement élevé 59
- Équilibre dans les autres activités professionnelles 59
- Administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils 60
- Changement de fonctions principales 60
- Équilibre dans la durée d'occupation des postes 60
- Mise en candidature des administrateurs 61
- Commentaires des actionnaires 62
- Politique en matière de vote majoritaire 62
- Orientation et formation 63
- Évaluation du conseil 66

Rapports des comités 68

3

Rémunération de la haute direction 73

Message du président du comité du capital humain et de la rémunération 73

Analyse de la rémunération 84

1. Stratégie 84
2. Gouvernance de la rémunération 92
3. Processus de prise de décisions 97
4. Éléments du programme 100
5. Décisions en matière de rémunération en 2021 107
6. Rendement des actions et coût de la direction 126

Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2021 127

- Tableau sommaire de la rémunération 127
- Attributions au titre des régimes d'intéressement 129
- Prestations de retraite 134
- Cessation d'emploi et changement de contrôle 137

4

Autre information ... 139

- Rémunération des employés qui ont une incidence importante sur notre exposition au risque 139
- Mesures d'évaluation de la performance des activités 140
- Mesures non conformes aux PCGR 140
- Prêts aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux employés 140
- Assurance de la responsabilité civile des administrateurs et des membres de la haute direction 141

5

Propositions d'actionnaire 142

- Approbation des administrateurs 158

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 8 février 2022 (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 5 avril 2022.

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, Société de fiducie Computershare du Canada (Computershare), notre agent des transferts ou Laurel Hill Advisory Group, notre agent de sollicitation des procurations, pourraient également communiquer avec vous par téléphone ou en personne. Nous avons retenu les services de Laurel Hill Advisory Group pour qu'elle nous aide dans le cadre de ce processus. Le coût estimatif de ses services est de 35 000 \$.

Sauf indication contraire, l'information qui figure dans la présente circulaire de sollicitation de procurations (la circulaire) est à jour en date du 1^{er} février 2022 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 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/scotiabank2022), sur SEDAR (www.sedar.com) 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 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 (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 2021. Veuillez vous reporter à notre mise en garde au sujet des énoncés prospectifs qui figure à la page 16 de notre rapport annuel 2021. L'information financière et d'autres renseignements au sujet de la Banque Scotia, y compris notre notice annuelle (la notice annuelle) et nos états financiers trimestriels, sont affichés sur notre site Web (www.banquescotia.com), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur le site Web de la Securities and Exchange Commission (la SEC) des États-Unis (www.sec.gov).

Vous pouvez obtenir gratuitement un exemplaire de ces documents, de la présente circulaire et de tout document intégré aux présentes par renvoi en en faisant la demande par écrit à l'adresse suivante :

Secrétaire de La Banque de Nouvelle-Écosse
44 King Street West
Toronto (Ontario)
Canada M5H 1H1
corporate.secretary@scotiabank.com

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

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 2021 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

À propos de l'assemblée

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 2021 ainsi que le rapport des auditeurs connexe seront présentés à l'assemblée. Vous trouverez ces documents dans notre rapport annuel, qui est affiché sur notre site Web.

2. ÉLIRE LES ADMINISTRATEURS

Conformément à notre politique en matière de vote majoritaire, vous élierez individuellement 13 administrateurs qui siégeront à notre conseil jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient élus ou nommés. Vous trouverez des renseignements au sujet des candidats proposés aux postes d'administrateur et sur notre politique en matière de vote majoritaire aux pages 17 et suivantes et à la page 62, respectivement.

Le conseil vous recommande de voter

pour
chaque candidat au
poste d'administrateur.

3. NOMMER LES AUDITEURS

Vous voterez à l'égard de la nomination des auditeurs indépendants. Le conseil a évalué la performance et l'indépendance de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. (KPMG) et recommande la reconduction du mandat de KPMG à titre d'auditeurs nommés par les actionnaires jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle. KPMG est l'un de nos auditeurs depuis 1992 et notre unique auditeur depuis mars 2006. L'an dernier, 98,25 % des actionnaires ont voté *pour* la reconduction du mandat de KPMG à titre d'auditeurs. Un représentant de KPMG assistera à l'assemblée.

Le conseil vous recommande de voter

pour
KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.
en tant que nos
auditeurs indépendants.

Rémunération des auditeurs

Le tableau ci-après contient la liste des services fournis par KPMG et fait état de la rémunération que nous lui avons versée pour les exercices clos les 31 octobre 2021 et 2020. Le comité d'audit et de révision peut approuver les services au préalable dans la mesure où ils se situent à l'intérieur de la gamme des services approuvés par le comité aux termes de ses politiques et procédures.

M\$	2021	2020
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.	25,9	25,6
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.	2,1	2,9
Services-conseils en fiscalité autres que d'audit Les services-conseils en fiscalité autres que d'audit se rapportent principalement à des procédures précises d'examen exigées par les autorités fiscales locales, à l'attestation des déclarations de revenus de certaines filiales comme l'exigent les autorités fiscales locales et à un examen destiné à établir la conformité à une entente intervenue avec les autorités fiscales.	—	—
Autres services non liés à l'audit Les autres services non liés à l'audit consistent principalement en la traduction d'états financiers de l'anglais vers d'autres langues et en la révision de cette traduction.	0,4	0,3
Total	28,4	28,8

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, 60,80 % des actionnaires ont voté *pour* notre démarche en matière de rémunération de la haute direction.

La lettre du président du comité du capital humain et de la rémunération, qui figure aux pages 73 et suivantes, décrit notre démarche en matière de rémunération de la haute direction en 2021 et la façon dont nous avons réagi au résultat du vote consultatif sur la rémunération tenu en 2021, y compris notre ambitieuse stratégie en matière d'engagement en 2021. Conformément à nos politiques en matière de gouvernance concernant le vote consultatif sur la rémunération (décrit ci-après), notre président du conseil a fait le point sur l'engagement envers nos actionnaires depuis notre assemblée annuelle de 2021 dans la lettre qu'il a envoyée à nos actionnaires le 29 octobre 2021 et qui est affichée à banquescotia.com/assembleeannuelle. Le comité du capital humain et de la rémunération a également tenu compte des préoccupations soulevées par nos actionnaires dans les décisions qu'il a prises à l'égard de la rémunération de la haute direction ainsi que dans l'explication fournie au sujet de ces décisions 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 2022 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 pourrait 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. MODIFICATIONS APPORTÉES AU RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS

En 1994, les actionnaires et les autorités de réglementation ont approuvé la mise en œuvre du régime d'options d'achat d'actions de la banque. Ce régime a pour but d'offrir un mode de rémunération qui permet de sélectionner les employés et encourage l'actionnariat, et grâce auquel la banque a plus de facilité à attirer et à garder à son service des employés clés et à les rétribuer pour leurs réalisations importantes. (Se reporter à la rubrique « À propos du régime d'options d'achat d'actions » qui figure aux pages 131 et suivantes pour connaître les modalités générales du régime d'options d'achat d'actions.)

Le conseil vous recommande de voter

pour

notre démarche en matière de rémunération de la haute direction.

Le conseil vous recommande de voter

pour

les modifications relatives au régime d'options d'achat d'actions.

Depuis la création du régime d'options d'achat d'actions, les actionnaires ont autorisé l'émission de 129 000 000 d'actions ordinaires aux termes de celui-ci. La dernière modification approuvée par les actionnaires consistait en une hausse du nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions en 2011, année durant laquelle l'émission de 15 000 000 d'actions ordinaires additionnelles a été approuvée. En date du 31 décembre 2021, 119 522 087 options ont été octroyées, exclusion faite de celles qui ont été frappées de déchéance ou annulées. L'exercice d'options a donné lieu à l'émission de 10 760 132 actions ordinaires, soit 0,90 % des actions ordinaires actuellement émises et en circulation de la banque. À l'heure actuelle, des options visant l'émission de 2 174 732 actions ordinaires demeurent disponibles aux fins d'octroi.

Approbation de l'émission d'actions ordinaires supplémentaires

En décembre 2009, la banque a cessé d'octroyer des options d'achat d'actions assorties d'un droit à la plus-value des actions, car cette pratique avait une incidence négative sur sa capacité de gérer efficacement les actions réservées pour le régime d'options d'achat d'actions. Plutôt, afin de gérer la dilution des actions, elle a commencé à octroyer uniquement des droits à la plus-value d'actions (DPVA) autonomes dans certains pays, sauf le Canada, où les lois locales peuvent restreindre l'émission d'actions. Compte tenu du nombre actuel d'options disponibles aux fins d'octroi, du taux d'absorption actuel et de la méthode d'octroi de la banque, il est proposé d'accroître le nombre d'actions ordinaires disponibles aux fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 12 000 000 d'actions supplémentaires afin de maintenir le régime d'options d'achat d'actions pendant les prochaines années. Le conseil d'administration a approuvé cette modification apportée au régime d'options d'achat d'actions le 30 novembre 2021, sous réserve de son approbation par les actionnaires et de son acceptation par la Bourse de Toronto (TSX) et la Bourse de New York (NYSE).

Le tableau ci-après indique le nombre total d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions pour des octrois en cours et des octrois futurs potentiels, avant et après l'émission proposée d'actions ordinaires supplémentaires.

	Titres devant être émis dans le cadre d'octrois en cours		Titres restants aux fins d'émissions futures		Total	
	Nbre	% d'actions ordinaires en circulation	Nbre	% d'actions ordinaires en circulation	Nbre	% d'actions ordinaires en circulation
Au 31 décembre 2021	10 760 132	0,90 %	2 174 732	0,20 %	12 934 864	1,10 %
Devant être approuvés à l'assemblée annuelle	–	– %	12 000 000	1,00 %	12 000 000	1,00 %
Total pro forma	10 760 132	0,90 %	14 174 732	1,20 %	24 934 864	2,10 %

Modifications de nature administrative apportées aux dispositions de modification

En 2011, les actionnaires ont approuvé une modification devant être apportée au régime d'options d'achat d'actions de la banque afin que toute modification apportée aux dispositions de modification de ce régime doive être approuvée par les actionnaires. À la lumière de la hausse proposée du nombre d'actions ordinaires aux termes du régime d'options d'achat d'actions, nous avons effectué un examen approfondi du régime d'options d'achat d'actions afin de déterminer toutes les modifications de nature administrative requises. À cet égard, aux fins de clarification des pratiques de la banque ainsi que des exigences réglementaires actuelles et de conformité avec les pratiques sur le marché, il est proposé de revoir les dispositions de modification du régime d'options d'achat d'actions de la banque afin : i) de préciser que ces dispositions s'appliquent également aux conventions d'options ou de DPVA en cours assujetties au régime d'options d'achat d'actions et non seulement au régime d'options d'achat d'actions et ii) également de faire mention des DPVA lorsqu'il est question d'options. Étant donné que ces modifications ont trait aux dispositions de modification du régime d'options d'achat d'actions, elles doivent être approuvées par les actionnaires en dépit du fait qu'elles résultent de modifications de nature administrative. Se reporter à la page 131 pour obtenir des détails supplémentaires sur le régime d'options d'achat d'actions et les dispositions de modification.

Application des dispositions de modification aux conventions d'options ou de DPVA

Il est proposé de revoir les dispositions de modification afin d'y préciser que le conseil peut suspendre, résilier ou modifier une convention d'options ou de DPVA existante assujettie au régime d'options d'achat d'actions (autre le régime d'options d'achat d'actions) comme il le juge approprié, sous réserve des lois, règlements, règles, règlements administratifs ou politiques applicables de bourses ou d'autres autorités de réglementation compétentes; toutefois, i) aucune modification, suspension ou résiliation de la convention d'options ou de DPVA ne doit, sans le consentement du participant, porter atteinte aux droits ou aux obligations prévus par une option ou un DPVA déjà octroyé, exception faite des ajustements apportés au nombre d'actions pouvant être émises, au prix d'exercice d'options en cours ou encore au prix de base des DPVA en cours conformément à l'article du régime d'options d'achat d'actions qui prévoit l'apport d'ajustements appropriés dans certaines circonstances. Ces circonstances comprennent une division ou un regroupement d'actions, un versement de dividendes en actions (sauf les dividendes versés dans le cours ordinaire), un reclassement ou une conversion des actions, une restructuration du capital, une réorganisation ou d'autres circonstances dans lesquelles des ajustements doivent être apportés aux options ou aux DPVA en cours en proportion des ajustements apportés à toutes les actions ordinaires, et ii) un avis de modification doit être envoyé aux titulaires d'options ou de DPVA en cours auparavant octroyés si la modification s'applique à ces options ou DPVA.

Mention des DPVA dans les dispositions de modification

Il est de plus proposé de modifier les dispositions de modification de manière à ce qu'elles fassent également mention, au besoin, des DPVA lorsqu'il y est question d'options, comme suit :

- a) lorsque les actionnaires doivent approuver des modifications au régime, y compris: i) la réduction du prix d'exercice des options en cours ou du prix de base des DPVA en cours; ii) le report de la date d'expiration d'une option ou d'un DPVA; iii) l'élargissement de catégories de personnes admissibles à recevoir des options ou des DPVA et iv) l'élargissement des circonstances dans lesquelles des options ou des DPVA peuvent être transférés;
- b) lorsque le conseil peut apporter au régime, sans l'approbation des actionnaires, des modifications à l'égard, notamment, de ce qui suit : i) les modalités, les conditions et le mécanisme d'octroi d'attributions d'options d'achat d'actions ou d'attributions de DPVA et ii) les modalités d'acquisition, d'exercice ou d'expiration anticipée d'options ou de DPVA.

Le conseil d'administration a approuvé ces deux types de modifications devant être apportées au régime d'options d'achat d'actions de la banque le 30 novembre 2021, sous réserve de leur approbation par les actionnaires et de leur acceptation par la TSX et la NYSE. Pour obtenir le libellé complet du régime d'options d'achat d'actions, y compris des modifications devant être approuvées par nos actionnaires, veuillez visiter banquescotia.com/assembleeannuelle.

Résolutions

La modification visant à accroître le nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions et les modifications relatives aux dispositions de modification ne prendront effet que si elles sont approuvées par voie de résolution adoptée à la majorité des voix exprimées par les actionnaires à l'assemblée.

Les résolutions devant être soumises aux actionnaires à l'assemblée sont les suivantes :

« Il est résolu que la modification devant être apportée au régime d'options d'achat d'actions de La Banque de Nouvelle-Écosse qui vise à accroître de 12 000 000 d'actions ordinaires supplémentaires le nombre d'actions ordinaires de la Banque de Nouvelle-Écosse pouvant être émises dans le cadre de l'exercice d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la banque, pour le faire passer de 129 000 000 à 141 000 000 d'actions ordinaires, est par les présentes approuvée. »

ET

« Il est résolu que les modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions de La Banque de Nouvelle-Écosse en vue de modifier les dispositions de modification :

- i) pour que le conseil puisse suspendre, résilier ou modifier une convention d'options ou de droits à la plus-value d'actions (DPVA) existante assujettie au régime d'options d'achat d'actions de La Banque de Nouvelle-Écosse, comme il le juge approprié, et sous réserve de certaines conditions;
- ii) pour qu'il soit fait mention des DPVA lorsqu'il est question d'options, au besoin,

comme il est décrit dans la circulaire de sollicitation de procurations de La Banque de Nouvelle-Écosse datée du 1^{er} février 2022, sont par les présentes approuvées. »

6. PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

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

Le conseil vous recommande de voter contre les propositions.

La date limite pour la présentation de propositions devant être examinées à l'assemblée annuelle qui se tiendra l'an prochain est le 9 novembre 2022. Les propositions doivent être envoyées à la secrétaire de La Banque de Nouvelle-Écosse, au 44 King Street West, Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1 ou à corporate.secretary@scotiabank.com.

APPROBATION DES ACTIONNAIRES

Chacun des points soumis au vote exige l'approbation de la majorité des voix exprimées en personne ou par procuration à l'assemblée. Les administrateurs sont assujettis à notre politique en matière de vote majoritaire (se reporter à la page 62).

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.

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 8 février 2022, 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.

COMMENT VOTER

Vous pouvez voter avant l'assemblée annuelle, 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.

Actions ordinaires en circulation

1 204 394 204
le 1^{er} février 2022,
date de la présente
circulaire

1 204 467 588
le 8 février 2022,
date de référence

	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	Veuillez remplir le formulaire d'instructions de vote et le retourner à votre intermédiaire. Votre intermédiaire peut également vous autoriser à le faire en ligne ou par téléphone. 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.	Pour voter en ligne, veuillez suivre les instructions qui figurent sur le formulaire de procuration. Vous pouvez également remplir le formulaire de procuration papier et le retourner à Computershare. Vous pouvez soit indiquer vos instructions de vote sur le formulaire de procuration, soit nommer une autre personne (appelée <i>fondé de pouvoir</i>) pour qu'elle assiste à l'assemblée annuelle et y exerce les droits de vote rattachés à vos actions pour vous.

	Actionnaires véritables	Actionnaires inscrits
Voter à l'assemblée annuelle	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, selon le cas, mais pourront y participer en tant qu'invités, 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. 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.	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 ». Prière de <i>ne pas</i> remplir et retourner le formulaire de procuration à l'avance.
Retourner le formulaire	Le formulaire d'instructions de vote vous indique comment retourner celui-ci à votre intermédiaire. N'oubliez pas que votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment à l'avance pour pouvoir y donner suite, soit généralement un jour avant la date prévue ci-après. Computershare doit recevoir votre formulaire d'instructions de vote de votre intermédiaire au plus tard à la date limite, soit le 1^{er} avril 2022 à 9 h (heure de l'Est).	Le formulaire de procuration ci-joint vous indique comment transmettre vos instructions de vote. Computershare doit recevoir votre procuration, y compris toute procuration modifiée, au plus tard à la date limite, soit le 1^{er} avril 2022 à 9 h (heure de l'Est). Vous pouvez retourner votre procuration de l'une ou l'autre des façons suivantes : • par la poste, dans l'enveloppe fournie à cette fin; • par Internet. Allez à www.voteendirect.com et suivez les instructions en ligne.
Modifier votre vote	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. 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.	Si vous souhaitez révoquer votre procuration, vous devez envoyer un avis écrit signé précisant vos instructions à l'une des personnes suivantes : • notre secrétaire, au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le dernier jour ouvrable avant l'assemblée (ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement), à l'adresse suivante : Bureaux de la direction de La Banque de Nouvelle-Écosse, 44 King Street West, Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1 À l'attention de Julie Walsh, vice-présidente principale, Secrétariat général et chef, Gouvernance Courriel : corporate.secretary@scotiabank.com • David Noel, vice-président principal régional, Région de l'Atlantique, au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le dernier jour ouvrable avant l'assemblée (ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement) à l'adresse suivante : Siège social de La Banque de Nouvelle-Écosse, 1709 Hollis Street, Halifax (Nouvelle-Écosse) Canada B3J 1W1 • le président de l'assemblée, avant le début de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. Vous pouvez également révoquer votre procuration de toute autre façon autorisée par la loi. Vous pouvez modifier vos instructions de vote en votant une fois de plus à l'aide d'Internet. 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.

NOMINATION D'UN TIERS EN TANT QUE FONDÉ DE POUVOIR

Votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote nomme Aaron Regent et Brian Porter, 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.

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 à l'assemblée en ligne.

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 et que vous souhaitez voter durant l'assemblée en ligne, 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 durant l'assemblée en ligne 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 à l'assemblée en ligne 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 **1^{er} avril 2022 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 **1^{er} avril 2022 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. Pour assurer la sécurité des employés, actionnaires et invités de la banque, tous les règlements et directives en vigueur concernant la COVID-19 seront respectés sur place. Veuillez visiter banquescotia.com/assembleeannuelle régulièrement pour vous tenir informés des détails les plus récents.

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/455617216>. 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 « bns2022 » (sensible à la casse).
OU
- 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.

	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 la procédure connexe. Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur la procédure à suivre pour assister à l'assemblée en ligne, veuillez faire ce qui suit :

- consulter notre guide de l'utilisateur à l'intention des actionnaires qui souhaitent assister à l'AGA, qui figurera à banquescotia.com/assembleeannuelle;
- visiter lumiglobal.com/faq pour connaître les réponses à des questions fréquemment posées et lancer une session de clavardage en direct afin d'obtenir du soutien technique en cas de difficultés à accéder à l'assemblée en ligne;
- communiquer avec Computershare au 1 877 982-8767 (sans frais) ou au 514 982-7555 (appels internationaux) pour de l'information sur les procurations en général ou des renseignements ou questions supplémentaires qui intéressent les actionnaires.

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.

Bien que nous planifions également tenir l'assemblée en personne, l'assemblée virtuelle sera utilisée comme seul mode de participation si jamais des restrictions liées à la COVID-19 nous empêchent de nous réunir en personne.

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. Les invités qui assisteront à l'assemblée ne pourront y voter.

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. Les questions soumises à l'avance doivent être reçues au plus tard à 9 h (heure de l'Est) le 4 avril 2022 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 fondés 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 fondés 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. Les questions auxquelles il ne pourra être répondu durant l'assemblée annuelle et qui auront été dûment soumises avant celle-ci seront affichées en ligne dès que possible après l'assemblée et il y sera répondu 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 des auditeurs, 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 votre 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 Brian Porter votera pour vous comme suit :

- ***pour l'élection des candidats aux postes d'administrateur;***
- ***pour la nomination des auditeurs nommés par les actionnaires;***
- ***pour la résolution consultative portant sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction;***
- ***pour chacune des modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions de la banque;***
- ***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 peuvent s'inscrire pour recevoir par courriel les documents destinés aux actionnaires, y compris la présente circulaire, comme suit :

- les propriétaires véritables peuvent aller à www.proxyvote.com, utiliser le numéro de contrôle 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, veuillez communiquer avec Computershare, dont vous trouverez les coordonnées en quatrième de couverture.

À propos des candidats aux postes d'administrateur

Cette année, il y a 13 candidats aux postes d'administrateur.

Chacun possède une gamme variée de compétences, d'expériences et de connaissances. Ils ont été choisis en fonction de leur intégrité, de leurs compétences collectives et de leur capacité à aider à résoudre le large éventail de questions que le conseil examine dans le cadre de la surveillance de nos activités et affaires. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de nos attentes envers les administrateurs et du fonctionnement du conseil aux pages 31 et suivantes.

INDÉPENDANCE

Douze de nos 13 (92 %) administrateurs sont indépendants et n'ont jamais été hauts dirigeants de la banque. Avoir un conseil indépendant est l'une des façons de nous assurer que le conseil est en mesure de fonctionner de façon indépendante de la direction et de prendre des décisions qui sont dans l'intérêt de la Banque Scotia. Brian Porter est le seul administrateur non indépendant en raison de son rôle de président et chef de la direction de la banque (le président et chef de la direction).

DIVERSITÉ

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 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 désignés », tel que ce terme est défini dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada), ce qui comprend les femmes, les personnes qui font partie des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées (vous trouverez des renseignements au sujet de notre politique sur la diversité du conseil à la page 57 et sur la façon dont les compétences et l'expérience de nos administrateurs sont représentées aux pages 18 et suivantes).

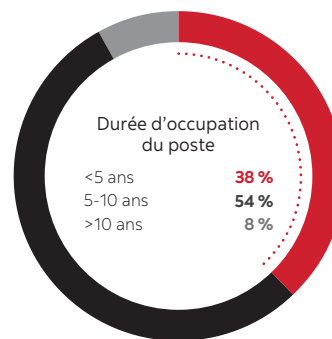
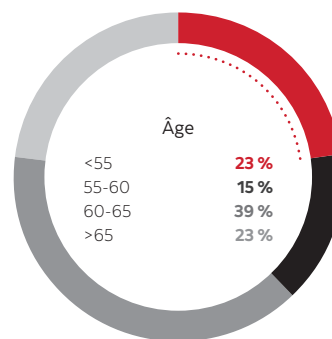
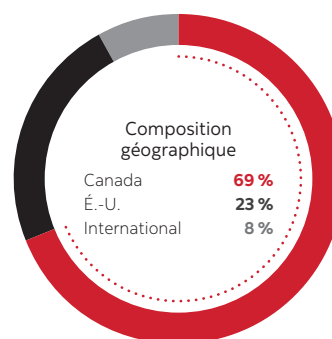
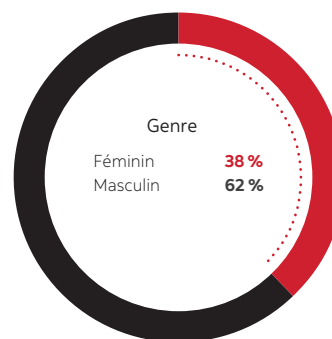
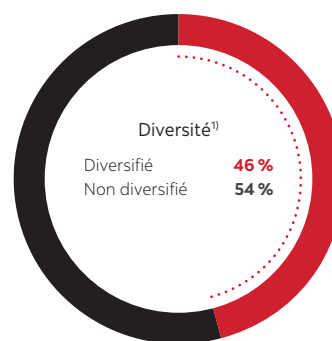
Compétences et expérience clés



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

Le conseil s'efforce d'établir un équilibre entre les administrateurs de longue date et les nouveaux administrateurs afin de bénéficier de leur expérience tout en étant exposé à de nouvelles perspectives. La durée moyenne d'occupation du poste par les candidats aux postes d'administrateur est de 5 ans (vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la durée d'occupation du poste et des limites applicables à la durée des mandats à la page 60).

1) Les administrateurs qui satisfont aux critères de diversité sont ceux qui s'identifient comme des femmes, des personnes faisant partie de minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées. Cinq des candidats aux postes d'administrateur s'identifient comme des femmes et l'un s'identifie comme une personne faisant partie d'une minorité visible.



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 29 octobre 2021. La valeur des actions ordinaires et des UADDA est calculée en fonction du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 29 octobre 2021, soit 81,14 \$ pour 2021 et du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 30 octobre 2020, soit 55,35 \$ pour 2020. Les exigences concernant l'actionnariat correspondent à cinq fois la tranche en titres de capitaux propres de la rémunération annuelle (725 000 \$ pour les administrateurs et 850 000 \$ pour le président du conseil pour 2020 et 2021), et les administrateurs ont cinq ans pour satisfaire à ces exigences.

Nous avons élevé nos exigences en matière d'actionnariat envers nos administrateurs pour l'exercice 2022. Se reporter à la page 30 pour obtenir des détails à ce sujet.

Les renseignements relatifs à la présence aux réunions reflètent le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2021 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 : 56 ans | Administrateur depuis 2013

Indépendant

Votes pour en 2021 : 92,4 %

Non 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., société de minéraux industriels de premier plan établie 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 et cochef de la direction de Brookfield Infrastructure Group, société de gestion d'actifs, ainsi que président et chef de la direction de Falconbridge Limitée. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'université de Western Ontario et comptable agréé Fellow de CPA Ontario.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

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

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 37 sur 37 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	11 sur 11 / 100 %	Audit et révision	5 sur 5 / 100 %
		Gouvernance	8 sur 8 / 100 %
		Capital humain et rémunération	7 sur 7 / 100 %
		Évaluation des risques	6 sur 6 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2021	62 522	44 710	107 232	3 627 769 \$	8 700 804 \$	10,2
2020	62 522	36 951	99 473	2 045 238 \$	5 505 831 \$	6,5
Variation	0	7 759	7 759	1 582 531 \$	3 194 973 \$	

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Nutrien Ltd. (de 2018 à aujourd'hui)	Audit Ressources humaines et rémunération
Potash Corporation of Saskatchewan Inc. (de 2015 à 2018)	



Nora A. Aufreiter

Toronto (Ontario) Canada
Âge : 62 ans | Administratrice depuis 2014
Indépendante

Votes pour en 2021 : 92,6 %

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

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

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) | Services financiers | Ressources humaines et rémunération de la haute direction | Clients de détail/consommateurs | Technologie

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 26 sur 26 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	11 sur 11 / 100 %	Gouvernance (présidente) Capital humain et rémunération	8 sur 8 / 100 % 7 sur 7 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2021	3 200	21 953	25 153	1 781 266 \$	2 040 914 \$	2,8
2020	3 200	17 647	20 847	976 761 \$	1 153 881 \$	1,6
Variation	0	4 306	4 306	804 505 \$	877 033 \$	

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

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



Guillermo E. Babatz

Mexico, Mexique
Âge : 53 ans | Administrateur depuis 2014
Indépendant

Votes pour en 2021 : 93,0 %

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

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

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

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

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	11 sur 11 / 100 %	Capital humain et rémunération Évaluation des risques (président)	7 sur 7 / 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
2021	2 500	18 935	21 435	1 536 386 \$	1 739 236 \$	2,4
2020	2 500	15 403	17 903	852 556 \$	990 931 \$	1,4
Variation	0	3 532	3 532	683 830 \$	748 305 \$	

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

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



Scott B. Bonham

Atherton (Californie) É.-U.
Âge : 60 ans | Administrateur depuis 2016
Indépendant

Votes pour en 2021 : 99,3 %

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 : 24 sur 24 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	11 sur 11 / 100 %	Audit et révision Gouvernance	5 sur 5 / 100 % 8 sur 8 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2021	1 500	21 260	22 760	1 725 036 \$	1 846 746 \$	2,5
2020	1 500	17 430	18 930	964 751 \$	1 047 776 \$	1,4
Variation	0	3 830	3 830	760 285 \$	798 970 \$	

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 : 65 ans | Administrateur depuis juin 2021
Indépendant

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

Nommé au conseil après l'assemblée annuelle de 2021

Don Callahan est président-directeur du conseil d'administration de TIME USA LLC et administrateur de sociétés. 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 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 Japon. 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 | Ressources humaines et rémunération de la haute direction | Gestion du risque | Technologie

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 9 sur 9 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	4 sur 4 / 100 %	Gouvernance Évaluation des risques	3 sur 3 / 100 % 2 sur 2 / 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
2021	1 000	1 045	2 045	84 791 \$	165 931 \$	0,2

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

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

En date du 15 juin 2021, M. Callahan s'est joint au comité de gouvernance et au comité d'évaluation des risques.

Il a jusqu'en 2026 pour se conformer aux exigences en matière d'actionariat.



Lynn K. Patterson

Toronto (Ontario) Canada
Âge : 60 ans | Administratrice
depuis septembre 2020
Indépendante

Votes pour en 2021 : 99,8 %

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

Lynn Paterson 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 d'entrer au service de 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 : 22 sur 22 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	11 sur 11 / 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
2021	10 659	3 719	14 378	301 760 \$	1 166 631 \$	1,6
2020	4 364	691	5 055	38 247 \$	279 794 \$	0,4
Variation	6 295	3 028	9 323	263 513 \$	886 837 \$	

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle



Michael D. Penner

Westmount (Québec) Canada
Âge : 52 ans | Administrateur
depuis 2017
Indépendant

Votes pour en 2021 : 99,4 %

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

Michael Penner est administrateur de sociétés et conseiller principal de Partners Group AG, leader mondial européen du secteur du capital-investissement. Dans le cadre de l'exercice de ses fonctions auprès de Partners Group AG, M. Penner préside le conseil de plusieurs sociétés de portefeuille, dont United States Infrastructure Corporation, Enfragen Renewable Energy et Careismatic Brands, Inc., société qui distribue des vêtements destinés au personnel médical. M. Penner a été président du Conseil d'administration d'Hydro-Québec de 2014 à 2018 ainsi que président et chef de la direction de Peds Chaussettes avant de vendre son entreprise à Vêtements de sport Gildan Inc. en août 2016. Actif au sein de la collectivité, M. Penner est membre du conseil de l'IAS Québec et il a siégé aux conseils d'administration des Grands Ballets Canadiens de Montréal 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) | Ressources humaines et rémunération de la haute direction | Politique publique | Clients de détail/consommateurs | Gestion du risque

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	11 sur 11 / 100 %	Audit et révision Gouvernance	5 sur 5 / 100 % 8 sur 8 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2021	14 091	15 746	29 837	1 277 630 \$	2 420 974 \$	3,3
2020	14 091	12 169	26 260	673 554 \$	1 453 491 \$	2
Variation	0	3 577	3 577	604 076 \$	967 483 \$	

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle



Brian J. Porter
Toronto (Ontario) Canada
Âge : 63 ans | Administrateur depuis 2013
Non indépendant

Votes pour en 2021 : 99,7 %

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

Brian Porter est chef de la direction de la Banque Scotia depuis le 1^{er} novembre 2013. Il s'est joint à la banque en 1981 et avant d'être chef de la direction, il a été tour à tour chef, Gestion du risque, chef de groupe, Risque et Trésorerie, ainsi que chef de groupe, Opérations internationales. M. Porter préside également le conseil des fiduciaires du Réseau universitaire de santé, en plus de siéger aux conseils d'administration du Council of the Americas et de l'Initiative BlackNorth. Récemment, M. Porter a accepté d'exercer les fonctions de président du conseil des gouverneurs du Collège universitaire Huron de l'Université Western Ontario. Il a aussi été vice-président du conseil et trésorier de l'Institute of International Finance (IIF), dont le siège est à Washington. M. Porter est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université Dalhousie et il a obtenu un doctorat honorifique en droit de cette université en 2008 et un autre de l'Université Ryerson en 2018. Il est aussi diplômé du programme de gestion avancée de la Harvard Business School.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

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

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 11 sur 11 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	11 sur 11 / 100 %	—	—

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADD	UAP	Nombre total d'actions ordinaires, d'UADD et d'UAP	Valeur des UADD	Valeur des actions ordinaires, des UADD et des UAP
2021	137 735	20 424	267 126	425 285	1 657 224 \$	34 507 685 \$
2020	136 857	19 490	253 243	409 590	1 078 794 \$	22 670 864 \$
Variation	878	934	13 883	15 695	578 430 \$	11 836 821 \$

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

—

M. Porter doit détenir l'équivalent de huit fois son salaire de base sous forme de titres de capitaux propres et surpasse cette exigence concernant l'actionnariat. Il est tenu compte des actions ordinaires, des UADD, des UAP et des titres détenus par l'intermédiaire de notre Programme d'actionnariat des employés aux fins de cette exigence. Se reporter aux pages 88 et 116 pour obtenir des détails à ce sujet.



Una M. Power
Vancouver (Colombie-Britannique) Canada
Âge : 57 ans | Administratrice depuis 2016
Indépendante

Votes pour en 2021 : 93,0 %

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

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

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

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

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	11 sur 11 / 100 %	Audit et révision (présidente) Capital humain et rémunération	5 sur 5 / 100 % 7 sur 7 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2021	5 783	23 490	29 273	1 905 979 \$	2 375 211 \$	3,3
2020	5 783	18 924	24 707	1 047 443 \$	1 367 532 \$	1,9
Variation	0	4 566	4 566	858 536 \$	1 007 679 \$	

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 Gouvernance et mise en candidature
Kinross Gold Corporation (de 2013 à 2019)	



Calin Rovinescu, C.M.

Toronto (Ontario) Canada
Âge : 66 ans | Administrateur depuis 2020
Indépendant

Votes pour en 2021 : 99,3 %

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

Calin Rovinescu est administrateur de sociétés, 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. M. Rovinescu a été vice-président général, Croissance et Stratégie de cette entreprise de 2000 à 2004 et chef de la restructuration de celle-ci durant sa restructuration de 2003 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 a assumé la présidence du conseil de direction du réseau Star Alliance de 2012 à 2016 et celle du Conseil des gouverneurs de l'Association du transport aérien international de 2014 à 2015. Il siège au conseil d'administration de BCE Inc. et est 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 novembre 2015, il est devenu le 14^e chancelier de l'Université d'Ottawa. 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 du Canadian Business.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

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

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	11 sur 11 / 100 %	Audit et révision Capital humain et rémunération	5 sur 5 / 100 % 7 sur 7 / 100 %

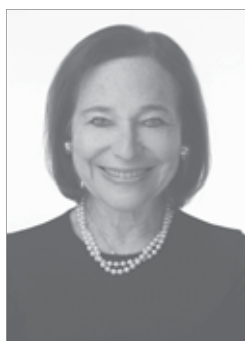
PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2021	14 598	2 995	17 593	243 014 \$	1 427 496 \$	2
2020	14 280	0	14 280	0 \$	793 825 \$	1,1
Variation	318	2 995	3 313	243 014 \$	633 671 \$	

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)	

La valeur des actions ordinaires et des UADDA de M. Rovinescu pour 2020 est calculée en fonction du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 2 novembre 2020, soit 55,59 \$.



Susan L. Segal

Roxbury (Connecticut) É.-U.

Âge : 69 ans | Administratrice depuis 2011

Indépendante

Votes pour en 2021 : 98,8 %

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

Susan Segal a été élue présidente et chef de la direction de l'Americas Society, qui fait la promotion de l'éducation, des débats et du dialogue dans les Amériques, et du Council of the Americas, organisation commerciale dont les membres partagent un intérêt commun pour l'hémisphère occidental, en août 2003. Auparavant, elle a été banquière pendant plus de 25 ans auprès de JPM Chase et des banques que celle-ci a remplacées. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts du Sarah Lawrence College et d'une maîtrise en administration des affaires de l'université Columbia. En 1999, elle a été décorée de l'Ordre de Bernardo O'Higgins, Grado de Gran Oficial, au Chili. En 2009, le président Alvaro Uribe de la Colombie lui a remis la Croix de San Carlos et, en septembre 2012, le président Calderón du Mexique lui a attribué le prix Aguila Azteca, le prix le plus prestigieux décerné à un étranger. En 2013, la North American-Chilean Chamber of Commerce lui a attribué le titre de « Honorary Chilean of the Year ». En 2018, M^{me} Segal a été décorée de l'Ordre du mérite pour services distingués, rang de grand officier, du Pérou décerné au nom du président Martin Vizcarra.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

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

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	11 sur 11 / 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
2021	1 839	40 985	42 824	3 325 523 \$	3 474 739 \$	4,8
2020	1 839	36 253	38 092	2 006 604 \$	2 108 392 \$	2,9
Variation	0	4 732	4 732	1 318 919 \$	1 366 347 \$	

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Ribbit LEAP, Ltd. (de 2020 à aujourd'hui)	Audit Rémunération (présidente) Mise en candidature (présidente)
Vista Oil and Gas S.A.B. de C.V. (de 2017 à aujourd'hui)	Rémunération (présidente) Pratiques d'entreprise
MercadoLibre, Inc. (de 2012 à aujourd'hui)	Audit Rémunération



L. Scott Thomson

West Vancouver (Colombie-Britannique) Canada
Âge : 52 ans | Administrateur depuis 2016

Indépendant

Votes pour en 2021 : 92,1 %

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

Scott Thomson est le président et chef de la direction de Finning International Inc., premier concessionnaire d'équipement Caterpillar au monde. Avant de se joindre à Finning en 2013, M. Thomson était chef des finances de Société d'énergie Talisman Inc., où il était responsable des finances, de la fiscalité, de la trésorerie, des relations avec les investisseurs, du marketing, de l'expansion des affaires et de la stratégie commerciale, de la planification et de la gestion du rendement de 2008 à 2013. Avant de se joindre à Talisman, M. Thomson a occupé plusieurs postes de direction auprès d'Entreprises Bell Canada de 2003 à 2008, y compris celui de vice-président directeur, Expansion des affaires. Avant de se joindre à Bell, M. Thomson a été vice-président chez Goldman, Sachs & Co. Il détient un baccalauréat (en économie et en sciences politiques) de l'université Queen's et une maîtrise en administration des affaires de l'université de Chicago.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Comptabilité et finances | Marchés financiers | Services financiers | Ressources humaines et rémunération de la haute direction | Technologie

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	11 sur 11 / 100 %	Capital humain et rémunération (président) Évaluation des risques	7 sur 7 / 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
2021	8 070	22 356	30 426	1 813 966 \$	2 468 766 \$	3,4
2020	8 070	17 841	25 911	987 499 \$	1 434 174 \$	2
Variation	0	4 515	4 515	826 467 \$	1 034 592 \$	

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

Finning International Inc. (de 2013 à aujourd'hui) Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Sécurité, environnement et responsabilité sociale



Benita M. Warmbold

Toronto (Ontario) Canada
Âge : 63 ans | Administratrice depuis 2018

Indépendante

Votes pour en 2021 : 93,0 %

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

Administratrice d'entreprises, Benita Warmbold a été directrice générale principale et chef des finances de l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada (RPC). Elle s'est retirée de ses fonctions en juillet 2017. Au cours de ses neuf années à l'Office d'investissement du RPC, M^{me} Warmbold a eu sous sa charge les activités liées aux affaires financières, fiscales et juridiques, ainsi que celles en lien avec la gestion du risque, du rendement et des données, l'audit interne, la technologie et les investissements. Avant son arrivée à l'Office d'investissement en 2008, elle a occupé des postes dans la haute direction de Northwater Capital, de la Corporation de développement des investissements du Canada et de KPMG. De plus, elle préside le conseil d'administration du Conseil canadien sur la reddition de comptes. Détentrice d'un baccalauréat en commerce qu'elle a obtenu avec distinction de l'université Queen's, M^{me} Warmbold est comptable professionnelle agréée et Fellow de CPA Ontario. Son nom a figuré à trois reprises parmi ceux des 100 femmes les plus influentes au Canada et elle a été intronisée au temple de la renommée du WXN en 2016.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Comptabilité et finances | Marchés financiers | Services financiers | Gestion du risque | Technologie

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 24 sur 25 / 96 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	10 sur 11 / 91 %	Audit et révision Gouvernance Capital humain et rémunération	5 sur 5 / 100 % 5 sur 5 / 100 % 4 sur 4 / 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
2021	3 000	10 606	13 606	860 571 \$	1 103 991 \$	1,5
2020	3 000	7 264	10 264	402 062 \$	568 112 \$	0,8
Variation	0	3 342	3 342	458 509 \$	535 879 \$	

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

Methanex Corporation (de 2016 à aujourd'hui) Audit, finance et gestion du risque (présidente) | Gouvernance
Groupe SNC-Lavalin Inc. (de 2017 à aujourd'hui) Audit (présidente) | Ressources humaines

En date du 13 avril 2021, M^{me} Warmbold s'est jointe au comité de gouvernance et elle a cessé de siéger au comité du capital humain et de la rémunération

Compétences et expérience

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

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

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

Champs de compétences clés	N. Aufreiter	G. Babatz	S. Bonham	D. Callahan	L. Patterson	M. Penner	B. Porter	U. Power	A. Regent	C. Rovinescu	S. Segal	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 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.	✓	✓		✓	✓		✓				✓	✓	✓
Ressources humaines et rémunération de la haute direction Expérience dans les questions liées aux ressources humaines, notamment la culture d'entreprise, la formation de la direction, la planification de la relève et la rémunération.	✓			✓		✓		✓	✓	✓		✓	
Politique publique Expérience dans les affaires gouvernementales et liées à la politique publique.		✓			✓	✓					✓		
Clients de détail/consommateurs Expérience dans un secteur lié au service à la clientèle.	✓					✓	✓			✓			
Gestion du risque Expérience dans le repère, l'évaluation et la gestion des risques financiers et non financiers.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Technologie Compréhension des questions liées au secteur numérique, à la gestion des données, à la technologie et/ou à la cybersécurité au sein de grandes entreprises complexes.	✓		✓	✓	✓							✓	✓

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

Présence aux réunions

Le tableau ci-après indique le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2021 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 18 et suivantes. Tous les candidats aux postes d'administrateur qui siégeaient alors au conseil ont assisté à l'assemblée annuelle virtuelle tenue en avril 2021. 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	11	99 %
Comité d'audit et de révision	5	100 %
Comité de gouvernance	8	100 %
Comité du capital humain et de la rémunération	7	98 %
Comité d'évaluation des risques	6	100 %
Nombre total de réunions	37	99 %

Le tableau ci-après indique le nombre de réunions du conseil et des comités auxquelles les administrateurs qui ne présenteront pas leur candidature en vue d'être réélus ont assisté au cours de l'exercice 2021.

Dr Samarasekera n'a pas présenté sa candidature en vue d'être réélue à l'assemblée annuelle de 2021 étant donné qu'elle a atteint la limite applicable à la durée de son mandat et Dr Dallara a décidé de ne pas renouveler sa candidature en vue d'être réélu à cette assemblée.

	Réunions	Présence
Charles Dallara		
Conseil	6 sur 6	100 %
Comité d'audit et de révision	2 sur 2	100 %
Comité d'évaluation des risques	3 sur 3	100 %
Indira Samarasekera		
Conseil	6 sur 6	100 %
Comité de gouvernance	3 sur 3	100 %
Comité du capital humain et de la rémunération	3 sur 4	75 %

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.

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 chaque année à un examen approfondi de la rémunération des administrateurs, qu'il compare à celle de notre groupe de comparaison constitué de banques canadiennes. 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 la rémunération des administrateurs régulièrement 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.

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 2021. Le président du conseil touche une rémunération supérieure et les présidents des comités reçoivent une rémunération qui tient compte des responsabilités supplémentaires associées à leur rôle de leadership.

Rémunération annuelle des administrateurs

Président du conseil (une tranche de 170 000 \$ doit être reçue sous forme d'actions ordinaires ou d'UADDA)	450 000 \$
Tous les autres administrateurs (une tranche de 145 000 \$ doit être reçue sous forme d'actions ordinaires ou d'UADDA)	225 000 \$

Rémunération annuelle des présidents d'un comité

Audit et révision ressources humaines évaluation des risques	50 000 \$
Gouvernance	35 000 \$

Frais de déplacement

Administrateurs dont la résidence principale est située à au moins 300 km de Toronto ou à l'extérieur du Canada	10 000 \$
---	-----------

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

En raison des risques que pose la COVID-19 pour la santé publique, le conseil et les comités n'étaient toujours pas autorisés à tenir des réunions en personne en 2021. Par conséquent, les membres du conseil se sont entendus pour que les administrateurs qui étaient par ailleurs admissibles au remboursement de leurs frais de déplacement renoncent également au remboursement de ces frais pour l'exercice 2021, conformément à la pratique initialement mise en place durant le quatrième trimestre de l'exercice 2020.

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AUX ADMINISTRATEURS EN 2021

Le tableau ci-après indique la rémunération versée aux administrateurs durant l'exercice 2021. En tant que président et chef de la direction de la banque, M. Porter n'est pas rémunéré pour ses services en qualité d'administrateur.

	Rémunération				Rémunération totale gagnée (\$)	Tranche de la rémunération totale reçue à titre d'administrateur de la banque sous forme d'UADDA (%)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
	Conseil (\$)	Président d'un comité (\$)	Président du conseil non-dirigeant (\$)	Frais de déplacement (\$) ¹⁾				
N. Aufreiter	225 000	35 000	—	—	260 000	100	—	260 000
G. Babatz ²⁾	225 000	50 000	—	—	275 000	76	168 359	443 359
S. Bonham	225 000	—	—	—	225 000	100	—	225 000
D. Callahan ³⁾	84 375	—	—	—	84 375	100	—	84 375
C. Dallara ⁴⁾	101 875	—	—	—	101 875	64	73 210	175 085
L. Patterson	225 000	—	—	—	225 000	100	—	225 000
M. Penner	225 000	—	—	—	225 000	100	—	225 000
U. Power	225 000	50 000	—	—	275 000	100	—	275 000
A. Regent	—	—	450 000	—	450 000	100	—	450 000
C. Rovinescu	225 000	—	—	—	225 000	100	—	225 000
I. Samarasekera ⁵⁾	101 875	—	—	—	101 875	64	5 000	106 875
S. Segal ⁶⁾	225 000	—	—	—	225 000	100	182 927	407 927
S. Thomson	225 000	50 000	—	—	275 000	100	—	275 000
B. Warmbold	225 000	—	—	—	225 000	100	—	225 000
Total	2 538 125	185 000	450 000	0	3 173 125		429 496	3 602 621

- Compte tenu du maintien des restrictions concernant les déplacements et des avis publiés par les autorités sanitaires concernant la pandémie de COVID-19 actuelle et donc de l'impossibilité pour le conseil de tenir des réunions en personne, les administrateurs qui étaient par ailleurs admissibles au remboursement de leurs frais de déplacement ont renoncé à un tel remboursement pour le quatrième trimestre de 2020 et une fois de plus pour l'exercice 2021.
- M. Babatz a gagné 2 800 000 pesos mexicains au cours de l'exercice 2021 à titre de président du conseil de Grupo Financiero Scotiabank Inverlat, S.A. de C.V. et de quatre de ses filiales (168 359 \$ CA d'après un taux de change de 0.06012833 le 31 octobre 2021).
- M. Callahan a été nommé au conseil le 15 juin 2021 et a touché une rémunération calculée au prorata.
- Dr Dallara n'a pas présenté sa candidature en vue d'être réélu à l'assemblée annuelle de 2021 qui s'est tenue le 13 avril 2021 et il a touché une rémunération calculée au

prorata. Il a gagné 54 333 \$ US au cours de l'exercice 2021 en tant qu'administrateur de Scotia Holdings (U.S.) Inc. (68 210 \$ CA d'après un taux de change de 1,2554 \$ le 13 avril 2021). Un don de bienfaisance de 5 000 \$ a été effectué en l'honneur du passage de Dr Dallara au conseil. Celui-ci n'a tiré aucun avantage financier de ce don.

- Dr Samarasekera n'a pas présenté sa candidature en vue d'être réélu à l'assemblée annuelle de 2021 qui s'est tenue le 13 avril 2021 étant donné qu'elle a atteint la limite applicable à la durée de son mandat et elle a touché une rémunération calculée au prorata. Un don de bienfaisance de 5 000 \$ a été effectué en l'honneur du départ à la retraite de Dr Samarasekera. Celle-ci n'a tiré aucun avantage financier de ce don.
- Mme Segal a gagné 147 778 \$ US au cours de l'exercice 2021 à titre de présidente du conseil de Scotia Holdings (U.S.) Inc. (182 927 \$ CA d'après un taux de change de 1,23785001 \$ le 31 octobre 2021).

NOUVEAUTÉ POUR 2022

En raison du plus grand nombre de responsabilités qui incombent aux administrateurs et afin de pouvoir continuer à recruter des administrateurs talentueux, le conseil a approuvé la structure de rémunération suivante, qui prend effet le 1^{er} novembre 2021, ainsi que de nouvelles exigences en matière d'actionnariat.

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 \$

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.

Le conseil a approuvé nos exigences renforcées concernant l'actionnariat des administrateurs en date du 1^{er} novembre 2021 :

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 administrateurs peuvent faire racheter leurs UADDA en espèces uniquement lorsqu'ils quittent le conseil. La valeur de rachat des UADDA correspond à la valeur marchande de nos actions ordinaires au moment du rachat.

Les UADDA donnent droit à des équivalents de dividende assujettis au même calendrier que les dividendes versés sur nos actions ordinaires, mais ne confèrent à leurs porteurs aucun droit de vote ni aucun des autres droits dont jouissent les actionnaires.

Nous avons renforcé nos exigences en matière d'actionnariat.

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 nouvelles exigences concernant l'actionnariat, sauf M. Callahan, qui s'est joint au conseil en juin 2021 et qui a donc jusqu'en 2026 pour satisfaire à ces exigences ou les surpasser.

En tant que président et chef de la direction, M. Porter doit détenir huit fois son salaire de base sous forme de titres de capitaux propres et il dépasse cette exigence puisqu'il détient 27 fois son salaire de base sous forme de titres de capitaux propres.

2 Gouvernance

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

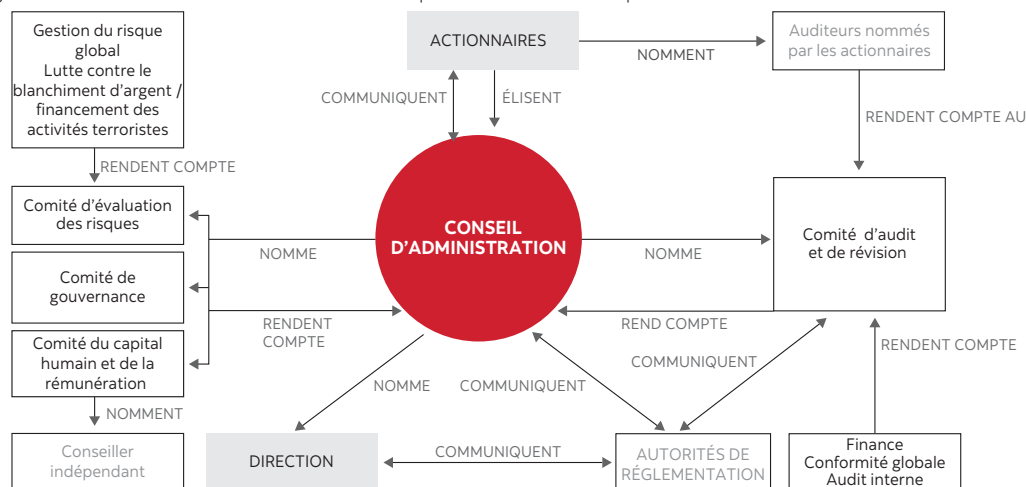
Rémunération des administrateurs	28
Actionnariat des administrateurs	30
Structure du conseil	35
Priorités du conseil	37
Surveillance des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)	51
Composition, formation et évaluation du conseil	57
Rapports des comités	68

La pandémie n'a pas changé les responsabilités du conseil, mais l'a plutôt incité à mettre l'accent sur certaines questions pouvant requérir une attention plus immédiate ou fréquente. 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 dans des circonstances extraordinaires 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.

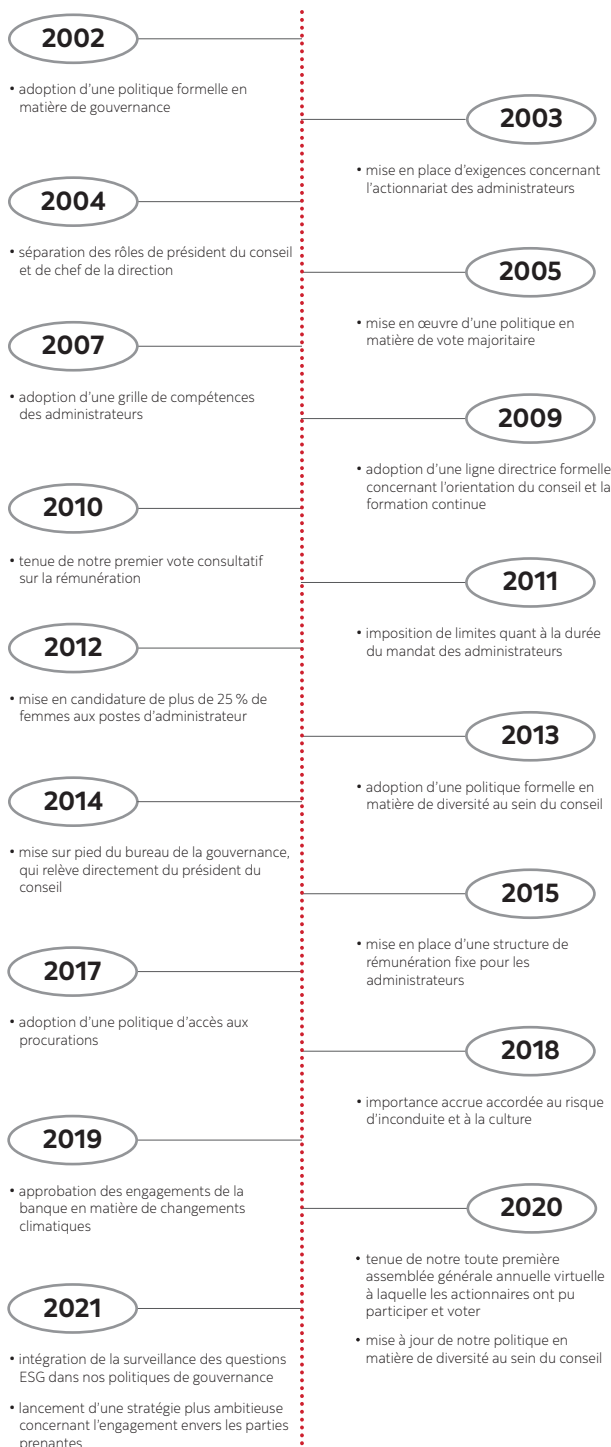
UNE STRUCTURE DE GOUVERNANCE EFFICACE

Une surveillance, une reddition de comptes et des communications efficaces sont les pierres angulaires d'une bonne gouvernance. 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 formels sont approuvés pour le conseil, chaque comité, le président du conseil, les présidents des comités, les administrateurs et les membres de la haute direction. Ces mandats établissent les responsabilités et les obligations clés en matière de reddition de comptes associées à chaque rôle.



NOUS SOMMES UN CHEF DE FILE EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

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



Faits saillants de 2021

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

Le conseil :

- a soutenu les nouveaux objectifs et cibles de la banque en matière de diversité, d'équité et d'inclusion afin d'accroître la diversité à tous les échelons de notre entreprise et de mettre l'accent sur les groupes sous-représentés;
- a mis à jour la politique sur la diversité du conseil afin d'y indiquer que la banque aspire à la parité des genres tout en maintenant un objectif minimum de représentation d'au moins 30 % de chaque genre au conseil;
- a continué d'accroître ses efforts en vue d'améliorer l'engagement envers les parties prenantes tout au long de l'année, particulièrement à l'égard des questions ESG, en intégrant le programme d'engagement envers les parties prenantes dans les politiques de gouvernance de la banque;
- a mis l'accent sur sa surveillance des questions ESG maintenant intégrées dans les politiques de gouvernance de la banque et mis davantage l'accent sur les questions ESG en soutenant les projets suivants :
 - ScotialNSPIRE, le programme signature de la banque qui vise à produire des retombées sociales et qui consiste en un investissement de 500 millions de dollars sur une période de 10 ans;
 - la mobilisation d'une tranche de 58 milliards de dollars (en novembre 2021) de son engagement de 100 milliards de dollars d'ici 2025 pour réduire les conséquences des changements climatiques;
 - le projet de virage vers la carboneutralité afin d'établir des cibles mesurables et temporellement définies à l'échelle de la banque pour réduire les émissions de gaz à effets de serre (GES) générées par ses activités de prêt afin d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050;
 - l'adhésion de la banque à l'alliance bancaire Net Zéro (NZBA), au Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) et à Circular Economy Leadership Canada (CELC);
 - la contribution de la banque au Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires du gouvernement du Canada, qui représente un engagement pouvant atteindre jusqu'à 128 millions de dollars en prêts pour le Fonds de prêts pour l'entrepreneuriat des communautés noires du programme;
 - les mesures prises par la banque afin d'emboîter le pas à la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) afin de rendre les logements plus abordables au Canada dans le cadre desquelles elle prévoit mobiliser 10 milliards de dollars au cours des 10 prochaines années afin de soutenir la SCHL;
 - l'augmentation de la couverture des soins de santé mentale au Canada qui a été portée à 10 000 \$, l'ajout de prestations liées à l'affirmation du genre pour les employés au Canada et aux États-Unis et l'étendue de la couverture des soins médicaux aux partenaires de même sexe à Trinité et Tobago;
 - l'engagement de la banque à renforcer les mesures d'inclusion des peuples autochtones au Canada en reconnaissant la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation et la Journée nationale des peuples autochtones et par une déclaration sur la réconciliation à notre assemblée annuelle, qui constitue la première déclaration du genre faite par une banque canadienne;
- a soutenu la déclaration à jour de la banque concernant les droits de la personne afin qu'elle s'aligne davantage sur les pratiques exemplaires et le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies;
- a surveillé la mise en œuvre continue de la mission d'entreprise de la banque, *pour l'avenir de tous*, en vue de soutenir nos clients, employés, collectivités et actionnaires;
- a maintenu l'accent sur le respect de la réglementation dans le contexte actuel;
- a continué de constituer une réserve de hauts dirigeants et d'harmoniser la rémunération avec le risque et la performance;
- a soutenu le modèle d'affaires diversifié de la banque alors qu'elle retrouvait son plein potentiel de rentabilité grâce au momentum de croissance du bénéfice attribuable aux quatre principaux secteurs d'activité;
- a continué de soutenir les efforts accrus de la banque pour s'approvisionner de façon responsable auprès de fournisseurs diversifiés, notamment l'adhésion de la banque au Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council et le fait que la banque a été nommée championne de l'approvisionnement auprès d'entreprises autochtones par le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone pour avoir soutenu leurs mesures d'approvisionnement auprès d'entreprises d'autochtones.
- a continué d'investir considérablement dans la main-d'œuvre, les processus et la technologie et consacré des ressources importantes à la cybersécurité, à la technologie permettant de contrer les crimes financiers et à la protection des données pour garder les renseignements de la banque et ceux de ses clients en sécurité, en conséquence de quoi la banque a été reconnue comme étant la banque la plus innovante avec les données par le magazine *The Banker* et s'est hissée à la tête du classement de l'étude de J.D. Power de 2021 sur la satisfaction à l'égard des services bancaires en ligne au Canada pour une deuxième année consécutive;
- a approuvé la stratégie mondiale de la banque en matière de cybersécurité, qui vise à obtenir et à 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.

✓ CE QUE NOUS FAISONS

► Indépendance

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

► Intégrité, éthique et reddition de comptes

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

► Surveillance du risque

- nous surveillons étroitement le risque, par l'intermédiaire du conseil et de ses quatre comités;
- chaque comité possède de l'expérience dans les services financiers et la gestion du risque;
- le comité 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 à la durée du mandat des administrateurs;
- nous avons une politique écrite formelle en matière de diversité au sein du conseil, qui a été mise à jour au fil des ans, notamment en 2021;

- 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 bien établie.

✗ 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, clients, employés, autorités de réglementation et collectivités;
- surveiller la structure organisationnelle de la banque et le processus de planification de la relève pour les postes de haut dirigeant;
- développer continuellement son approche en matière de gouvernance.

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

Cette année, 13 candidats sont proposés aux postes d'administrateur, et le conseil estime qu'il s'agit d'un nombre approprié pour susciter des discussions ouvertes et stimulantes, s'assurer que les comités possèdent une bonne variété de compétences, attribuer les responsabilités de façon appropriée et faciliter le renouvellement du conseil.

Comités du conseil

Quatre comités permanents aident le conseil à s'acquitter de ses fonctions et responsabilités. Chaque comité est en mesure de retenir les services de conseillers ou de consultants externes au besoin et d'approuver leurs contrats et leur rémunération. Vous trouverez des descriptions des mandats des comités et de leur composition, des faits saillants pour l'exercice et de l'autoévaluation de chaque comité dans les rapports qui figurent aux pages 68 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.

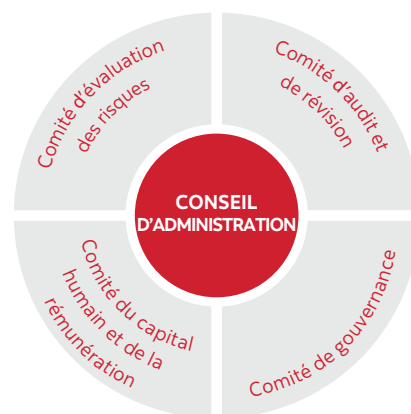
Le comité de gouvernance recommande la composition du comité (y compris les présidents des comités) au conseil et revoit la composition des comités tout au long de l'exercice et après l'assemblée annuelle, une fois que le conseil a été élu. Ce comité revoit également le plan de planification de la relève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

Président du conseil

Le président du conseil est un administrateur indépendant, chargé d'aider le conseil à s'acquitter de ses fonctions et responsabilités avec efficacité et efficience et de façon indépendante de la direction.

Le président du conseil préside toutes les réunions du conseil, surveille les travaux des comités du conseil et préside toutes les rencontres avec les administrateurs indépendants. Le président du conseil participe directement au processus d'orientation et de formation continue des administrateurs et à l'évaluation du conseil.

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



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

Les administrateurs indépendants se sont rencontrés à huis clos à chacune de leurs réunions en 2021.

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 la réunion, le conseil peut renoncer à l'obligation de tenir de telles rencontres. Au cours de l'exercice 2021, les administrateurs indépendants se sont réunis en l'absence de la direction à toutes les réunions prévues au calendrier. De plus, le conseil a tenu trois réunions extraordinaires durant l'année et les administrateurs indépendants se sont réunis à huis clos à chacune d'entre elles.

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

Durant une crise comme celle qu'a engendrée la pandémie de COVID-19, le président du conseil doit davantage s'entretenir et communiquer avec les membres du conseil et de la direction. Il 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 de la pandémie. Au cours de la dernière année, le président du conseil et le président et chef de la direction se sont entendus pour convoquer trois réunions extraordinaires en plus des réunions du conseil prévues au calendrier. Le président du conseil porte de plus une attention particulière à la dynamique du conseil dans le contexte où il ne peut se réunir en personne et il s'assure que tous les administrateurs assistent activement et de façon appropriée le conseil dans son rôle de surveillance. La relation entre le président du conseil et le président et chef de la direction joue un rôle essentiel dans la gestion de la banque durant une crise comme celle qui nous a tous frappés ces deux dernières années. Le président du conseil s'est également concentré davantage sur ses interactions avec le président et chef de la direction et l'équipe de direction, ainsi que sur les communications courantes entre tous les membres du conseil, pour s'assurer qu'un engagement approprié aux réunions et entre celles-ci est maintenu dans le contexte actuel qui évolue continuellement depuis deux ans.

Présidents des comités

Les présidents des comités doivent être des administrateurs indépendants possédant les compétences et l'expérience requises pour pouvoir surveiller leur comité dans le cadre de leurs responsabilités.

Chaque président est chargé de ce qui suit :

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

Administrateurs

Tous les administrateurs, qu'ils exercent ou non à l'heure actuelle un rôle de leadership au sein du conseil, ont des descriptions de tâches écrites qui décrivent nos attentes en matière de reddition de comptes et de contributions individuelles.

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 2021, qui est affichée sur sedar.com, contient des renseignements supplémentaires au sujet du comité d'audit et de révision.

Priorités du conseil

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

1. Orientation stratégique

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

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

- en examinant et en approuvant notre plan stratégique, en tenant compte des occasions et des risques inhérents à nos activités;
- en se tenant au courant des faits nouveaux dans le secteur et du contexte concurrentiel;
- en examinant les résultats par rapport à notre plan d'investissement tout au long de l'année;
- en approuvant de nouvelles mesures stratégiques ainsi que des acquisitions, des dessaisissements et des investissements importants;
- en 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 examinant soigneusement de façon régulière l'exécution des plans d'affaires par la direction et leurs résultats;
- en examinant notre plan stratégique en le comparant à notre cadre 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;
- en évaluant notre performance ainsi que la performance de nos secteurs d'activité compte tenu de ce qui suit :
 - nos objectifs financiers et autres établis dans les plans d'affaires;
 - la performance passée;
 - le groupe de comparaison dans le secteur.

Au cours de la dernière année, le conseil a discuté de l'orientation stratégique de la banque à trois réunions distinctes du conseil. Plus tôt dans l'année, la direction a présenté au conseil ses stratégies concernant les secteurs d'activité en mettant l'accent sur la performance antérieure, l'incidence de la COVID-19 sur les activités et la vision pour l'avenir. La rencontre annuelle approfondie sur la planification stratégique a notamment porté sur la technologie et l'exploitation, le numérique, les données et l'analytique ainsi que la façon dont les secteurs d'activité se servent de ces investissements pour exécuter leur stratégie. À la fin de l'année, la direction a fait part au conseil de ses progrès sur le plan stratégique. Cette approche envers la surveillance stratégique a permis au conseil d'examiner les plans et mesures stratégiques de la banque à divers moments durant l'année et d'en superviser l'exécution par la direction.

2. Surveillance du risque

Notre cadre de gestion du risque définit les bases de la gestion de nos risques principaux et de l'intégration d'une culture de gestion du risque solide dans l'ensemble de l'entreprise. Le conseil approuve notre stratégie globale en matière d'évaluation du risque, notamment notre cadre d'appétence au risque, qui établit les limites ainsi qu'un équilibre approprié entre les risques et les récompenses. Il approuve également les cadres et politiques en matière de gestion de risques financiers et non financiers importants pour l'ensemble de la banque. Chaque trimestre, le conseil examine un rapport de gestion du risque d'entreprise détaillé afin d'avoir un tableau complet de nos risques émergents et définis et de les surveiller. La liste des risques auxquels la banque fait face et des renseignements détaillés sur les questions portant notamment sur notre cadre de gestion du risque, notre culture de gestion du risque et notre appétence au risque figure dans notre rapport de gestion de 2021.

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).

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.

Domaines d'intérêt clés pour 2021 :

- Leçons apprises durant la pandémie
- Risques non financiers, y compris les risques liés à l'analytique, au modèle, à la technologie de l'information, à la cybersécurité et à la gestion du capital humain et risque ESG, y compris le risque lié aux changements climatiques
- Gestion du risque lié aux données
- Culture du risque et risque d'inconduite
- Enjeux géopolitiques et justice sociale
- Dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances
- Risque dans les pays de l'Alliance du Pacifique
- Gestion des risques liés aux activités de tiers
- Conservation des dossiers

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;
- surveille les compétences, l'indépendance et la performance des auditeurs externes ainsi que les fonctions de finances, de conformité 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 relève et la rétribution globale;
- soutenu par le comité d'examen de la rémunération de la direction, qui examine la rémunération des employés ayant une incidence importante sur l'exposition au risque.

Comité de gouvernance

- guide le conseil en matière d'amélioration de la gouvernance de la banque par l'évaluation continue de l'approche de la banque à l'égard de la gouvernance, en plus d'élaborer des recommandations sur les politiques 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 actionnaires;
- 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 fonctions de gestion du risque et de lutte contre le blanchiment d'argent/financement des activités terroristes;
- surveille les risques ESG de la banque, y compris les risques liés aux changements climatiques.

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 du risque ESG

La Banque Scotia s'engage à gérer le risque ESG tout en reconnaissant qu'il est complexe et interrelié avec d'autres risques. Le risque ESG est intégré dans les cadres de gestion du risque actuels de la banque, le chef, Gestion du risque étant responsable de la gestion de ce risque. Bien que l'ultime responsabilité du risque revienne aux secteurs d'activité, le groupe Gestion du risque global a une équipe au sein de la Gouvernance du risque d'entreprise chargée exclusivement de surveiller de manière indépendante le risque ESG. En 2021, cette équipe a élaboré et mis en œuvre un cadre qui décrit comment la banque définit, évalue et atténue son exposition au risque environnemental. Ce cadre de gestion du risque environnemental définit l'approche de la banque en matière de gestion du risque environnemental, y compris les risques liés aux changements climatiques, et il prévoit une structure de gouvernance, des rôles et des responsabilités. Il décrit de plus les mécanismes et outils en place qui permettent de repérer, d'évaluer et de gérer ces risques, les canaux d'atténuation des risques, les déclarations relatives à l'appétence au risque environnemental, les paramètres, l'information ainsi que les exigences en matière de communication et de formation. La banque a également une politique environnementale qui énonce les principes, engagements et exigences clés qui guident la banque dans sa gestion du risque environnemental et vise à assurer qu'elle gère ce risque dans le respect des normes dans le secteur, des pratiques exemplaires et des exigences des autorités de réglementation. Pour obtenir de l'information supplémentaire au sujet de la façon dont la banque gère le risque environnemental, se reporter à la rubrique « Risque environnemental » de notre rapport de gestion de 2021 et à la rubrique « Gestion des risques environnementaux et sociaux » de notre rapport ESG. Le risque social et de gouvernance est géré par la mise en place de plusieurs politiques et engagements clés par la banque, dont notre Code d'éthique, notre déclaration sur les droits de la personne, nos déclarations visant à contrer l'esclavage et la traite des personnes ainsi que nos objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Pour obtenir de l'information supplémentaire au sujet de la façon dont la banque gère le risque social et de gouvernance, se reporter à la rubrique « Risques liés aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance » de la rubrique « Gestion du risque » de notre rapport de gestion 2021.

3. Comportement et culture

À la Banque Scotia, nous savons que le fait de gagner et de conserver la confiance de l'ensemble de nos clients et parties prenantes est la chose la plus importante que nous faisons. Par-dessus tout, nous devons nous laisser guider par notre mission d'entreprise, *pour l'avenir de tous*, et nos valeurs, soit l'intégrité, la reddition de comptes, le respect et la passion, ainsi que notre propension à l'action. Notre culture assure non seulement que nous faisons la bonne chose, mais que nous la faisons correctement.

La culture est l'expression de normes organisationnelles, de mentalités et de comportements qui peuvent soutenir ou compromettre les objectifs et les valeurs de la banque. La banque est consciente de l'importance de la culture et continue de se concentrer sur une exécution et une intégration uniformes dans tous les secteurs. La culture est considérée comme une responsabilité partagée au sein de l'organisation. La banque continue d'accorder la priorité à la culture pour s'assurer que la culture de la conformité imprègne tous les secteurs de l'organisation. Le conseil a la responsabilité formelle de surveiller la culture et vérifie comment 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 chargé de surveiller notre gestion du risque d'inconduite et il a consacré beaucoup de temps à la surveillance de la culture, notamment l'examen de l'information ponctuelle sur la façon dont nous supervisons le risque d'inconduite. L'équipe responsable du comportement en entreprise, de la culture de gestion du risque et des questions d'éthique qui fait partie du groupe Conformité globale est chargée de surveiller la culture de gestion du risque et la gestion du risque d'inconduite dans l'ensemble de l'entreprise par l'élaboration et le maintien d'un cadre, de politiques et procédures, en fournissant des conseils sur des questions liées au Code d'éthique de la Banque Scotia (le Code) et à la culture de gestion du risque. Ces fonctions sont soutenues par des communications et de la formation visant à promouvoir nos normes d'éthique et notre solide culture de gestion du risque.

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 sollicitons leurs commentaires une fois par semestre dans le cadre de notre sondage ScotiaPulse. 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. Les 14 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 l'inclusion, l'éthique, la conduite et la protection de la banque. Notre programme Best of the Best célèbre les talents qui incarnent les valeurs de la banque.

Code d'éthique

Notre Code décrit les normes de conduite que les employés, travailleurs occasionnels, administrateurs et dirigeants de la banque et de ses filiales directes et indirectes situées dans diverses régions du globe doivent respecter. Il repose sur six principes directeurs fondés sur nos valeurs. Le respect de ces principes constitue un élément essentiel dans l'atteinte de nos objectifs d'entreprise, le respect de nos valeurs et la préservation de la réputation d'intégrité de la banque et de ses pratiques éthiques. Ces six principes sont les suivants :

- respecter la loi partout où la Banque Scotia exerce des activités;
- éviter de se placer soi-même ou de placer la Banque Scotia en situation de conflit d'intérêts;
- se comporter avec honnêteté et intégrité;
- respecter la vie privée et la confidentialité ainsi que protéger l'intégrité et la sécurité des actifs, des communications, des renseignements et des opérations;
- traiter tout le monde de façon juste, équitable et professionnelle;
- respecter nos engagements envers les collectivités où nous exerçons des activités.

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 principes de notre Code, les normes d'éthique et les valeurs d'entreprise sont intégrés à l'expérience de nos employés ainsi qu'au processus d'embauche, de formation, de promotion et de rémunération. Nous communiquons clairement et fréquemment nos attentes à nos employés et leur indiquons que nous nous attendons à ce qu'ils exercent leurs activités et interagissent avec les autres d'une manière légale et éthique tout en faisant la promotion de l'intégrité dans l'ensemble de la banque. Nous communiquons nos attentes par le biais d'une variété de messages transmis par nos hauts dirigeants, de la formation sur des sujets tels que la lutte contre la corruption, la cybersécurité, la culture de gestion du risque et l'appétence au risque, un processus de rétroaction ponctuel avec les dirigeants et nos décisions en matière de rémunération. 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. D'ailleurs, les personnes qui souhaitent soulever des préoccupations au sujet d'un acte répréhensible peuvent faire appel à Raise a Concern Channels, au Bureau de l'ombudsman des employés, au service des ressources humaines et au programme de dénonciation pour obtenir de l'aide à cet égard. Nous sollicitons régulièrement les commentaires de nos employés et clients afin de promouvoir une culture où il est permis de dénoncer des gestes contraires à nos valeurs et de renforcer les bons comportements.

Les employés, dirigeants, administrateurs et travailleurs occasionnels qui ont accès aux réseaux, aux systèmes et aux applications de la Banque Scotia dans le cadre de leurs fonctions sont tenus de prendre connaissance de notre Code et de toute autre politique applicable de la Banque Scotia, y compris notre politique de signalement ainsi que les politiques, procédures et lignes directrices propres à un secteur d'activité qui pourraient être plus restrictives, 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. Une formation annuelle sur le Code est donnée chaque année. Cette formation comporte des scénarios basés sur des situations réelles et des tests d'évaluation des connaissances suivis et surveillés pour lesquels une note minimale de passage doit être obtenue. Les administrateurs doivent également lire la politique en matière de conflits d'intérêts et y consentir.

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

L'intégrité et l'exemple donné par la direction sont de la plus haute importance. Le conseil et la haute direction sont chargés de donner l'exemple, y compris définir clairement les valeurs sous-jacentes, établir une culture de gestion du risque solide et promouvoir un environnement où chacun a la responsabilité de poser des gestes appropriés pour le bien de nos clients, actionnaires et employés ainsi que de nos collectivités.

Dans le cadre de la surveillance de la culture de la banque, le conseil a notamment pour responsabilité clé de choisir et de nommer notre président et chef de la direction ainsi que les membres de l'équipe de haute direction.

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 2021.

Nous avons également des politiques et des formations obligatoires plus précises à l'intention des employés et des administrateurs qui portent sur des sujets comme la culture de gestion du risque et l'appétence au risque, la lutte contre la corruption, les opérations d'initiés, la lutte contre le blanchiment d'argent, la protection des renseignements personnels et la gestion du risque.

Dans le cadre de notre programme de formation obligatoire mondial, tous les employés suivent une formation chaque année portant sur l'amélioration de la diversité, de l'inclusion et du sentiment d'appartenance, ainsi que sur la santé et la sécurité. En outre, les employés canadiens suivent un programme sur la discrimination, le harcèlement et la violence.

Nous nous engageons à fournir un environnement inclusif, respectueux et sécuritaire libre de toute forme de discrimination et de harcèlement ainsi qu'à respecter les lois applicables relatives à la discrimination, aux droits de la personne et au harcèlement. Les plaintes en matière de discrimination et de harcèlement sont traitées rapidement, avec sérieux et sensibilité et en toute confidentialité. Les mesures de représailles contre toute personne qui aurait soulevé des procurations ou porté plainte de bonne foi sont interdites et quiconque a soulevé des préoccupations de bonne foi est protégé contre de telles mesures.

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;
- 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.

Soulever une préoccupation

Tous les administrateurs, dirigeants et employés ont l'obligation de faire part de toute préoccupation au sujet du processus d'information financière, de tout soupçon au sujet d'une activité frauduleuse, d'un manquement à notre Code et à d'autres politiques sur la conformité ou de toute mesure de représailles prise contre une personne qui a soulevé une préoccupation.

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

Voici les façons dont on peut soulever des préoccupations aux termes de cette politique :

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

Un administrateur peut s'adresser au président du comité d'audit et de révision ou au président du comité de gouvernance ou encore au président du conseil pour faire part de ses préoccupations.

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

Contrôles internes et systèmes d'information de gestion

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

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

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

Notre succès dépend de la solidité de nos contrôles. 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 2021.

Les investissements dans la technologie et l'exploitation afin de consolider les activités essentielles de la banque nous ont permis de nous adapter efficacement durant la pandémie, d'exercer nos activités de façon harmonieuse et de soutenir nos clients durant une période où ils avaient le plus besoin de nous. 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. Nous avons effectué des progrès importants dans nos

investissements structurels afin de simplifier l'expérience client et de conserver la confiance de nos clients en exerçant nos activités dans le plus grand respect des normes en matière de sécurité, de stabilité et d'excellence opérationnelle et en investissant dans ces éléments, ainsi qu'en améliorant la relation avec nos clients grâce à nos outils numériques.

Nous continuons d'investir dans les contrôles afin d'améliorer davantage la sécurité. La banque consacre toujours des ressources importantes à la cybersécurité et à la technologie permettant de contrer les crimes financiers, soutenant ainsi la croissance rapide dans les interactions numériques et les nouvelles méthodes de travail. La banque multiplie les activités de remédiation aux vulnérabilités et en accroît le rythme, et améliore ainsi la protection contre les logiciels malveillants, renforce la protection des données et les contrôles de gestion des accès, améliore les renseignements concernant les menaces, affine ses programmes de formation et de sensibilisation à l'intention du personnel et améliore les processus de gestion du risque lié aux activités de tiers. Tous les indicateurs du risque lié à la stabilité et à la sécurité indiquent une amélioration substantielle d'un exercice à l'autre et nous sommes fiers de notre solide performance opérationnelle dans la gestion de la fraude, les recouvrements, les centres de contact ainsi que les services aux particuliers et aux entreprises. Tous les employés ont reçu une formation annuelle sur la sensibilisation à la cybersécurité et sont évalués régulièrement sur cette question.

Nos progrès collectifs dans la modernisation, la numérisation de bout en bout de flux de valeurs clés et notre capacité d'offrir une expérience client exceptionnelle ont été reconnus par les tiers et nous ont mérités plusieurs prix importants. La Banque Scotia a été reconnue comme étant la banque la plus innovante avec les données par le magazine *The Banker* pour sa façon d'utiliser les données et l'analytique pour recenser les clients aux prises avec des difficultés financières pendant la pandémie de COVID-19, ce qui permet à la banque d'intervenir préventivement en leur offrant de l'aide et des services. Ce prix, offert dans le cadre des *Innovation Global Digital Banking Awards 2021*, reconnaît l'excellence des institutions financières dans la technologie financière et l'innovation.

Contrôles et procédures d'information

Nos contrôles et procédures d'information assurent que tous les renseignements importants sont recueillis et communiqués avec exactitude et de façon régulière aux hauts dirigeants ainsi qu'au conseil.

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

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

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

4. Développement du leadership, diversité et évaluation

Développement du leadership

En tant que chef de file du secteur bancaire dans les Amériques, nous constituons des équipes gagnantes en vue de stimuler la performance dans un environnement inclusif et accessible partout où nous sommes présents sur le globe. Les éléments qui permettront à la banque de se démarquer sont la diversité, les capacités et les compétences de son personnel, qui est son meilleur atout.

La banque a été reconnue comme étant la banque la plus innovante avec les données par le magazine *The Banker* et elle s'est hissée à la tête du classement de l'étude de J.D. Power de 2021 sur la satisfaction à l'égard des services bancaires en ligne au Canada pour une deuxième année consécutive ainsi que première au classement de l'étude de J.D. Power de 2021 sur la satisfaction à l'égard des applications mobiles de cartes de crédit au Canada.

À la Banque Scotia, notre mission d'entreprise, « *pour l'avenir de tous* », vise à bâtir un avenir pour nos employés et à soutenir nos clients, collectivités et actionnaires, en misant sur le développement du leadership, qui joue un rôle essentiel. Les leaders sont des entraîneurs et des joueurs importants qui contribuent à constituer des équipes gagnantes – l'un des trois piliers du cadre stratégique de la banque.

Notre stratégie en matière de leadership est axée sur l'amélioration de la qualité, de la profondeur et de la diversité de notre leadership ainsi que sur le déploiement de nos hauts dirigeants afin de stimuler la performance partout où nous exerçons des activités. Pour maintenir notre avantage concurrentiel sur notre marché mondial, nous trouvons et formons des personnes qui reflètent notre clientèle et ont la capacité, la volonté et l'engagement pour diriger la banque.

Le conseil et le comité 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. Les comités du conseil se réunissent régulièrement pour examiner et approuver les plans de formation et de relève des hauts dirigeants, tout en veillant à ce que nous disposions d'un nombre approprié de candidats talentueux tant à l'heure actuelle que dans l'avenir pour tous nos secteurs d'activité et fonctions. Par ailleurs, le président et chef de la direction ainsi que les plus hauts dirigeants de la banque forment le comité du capital humain et se réunissent une fois par mois pour examiner les progrès effectués à l'égard de notre stratégie en matière de leadership.

Pour exécuter cette stratégie, nous investissons des sommes considérables dans notre haute direction. Nous repérons et formons activement nos leaders de demain dans le cadre de notre processus dynamique de gestion des talents et leur fournissons une formation sur mesure afin de les outiller pour leurs fonctions futures.

Expériences d'apprentissage

En raison de la perturbation numérique qui nous entoure et de la rapidité des changements dans notre environnement de travail, nous avons besoin d'une main-d'œuvre qualifiée et outillée pour pouvoir évoluer et s'épanouir aujourd'hui et dans l'avenir. Nous continuons d'investir des sommes considérables 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 leur carrière en main.

Dans l'ensemble de l'organisation, notre expérience d'apprentissage à l'échelle mondiale nous permet de faire ce qui suit :

- développer des capacités pour l'avenir;
- former des leaders qui pourront s'épanouir dans le monde de demain;
- améliorer l'agilité, l'efficacité et l'efficacité de la banque et en faire bénéficier ses secteurs d'activité;
- réduire le risque d'entreprise grâce à la numérisation du contenu d'apprentissage, la livraison et la capacité de réagir rapidement pour répondre à des besoins d'entreprise urgents (p. ex. la pandémie de COVID-19);
- intégrer des expériences d'apprentissage personnalisées au flux de travail;
- rendre l'apprentissage disponible partout dans le monde.

En 2020, nous avons lancé Scotia Academy, une plateforme d'apprentissage numérique qui permet de développer des capacités pour l'avenir en offrant des solutions d'apprentissage dans l'ensemble de l'entreprise et partout où nous sommes présents à l'échelle mondiale. En 2021, Scotia Academy a continué d'offrir des expériences d'apprentissage optimales, évolutives et personnalisées.

Cinq piliers harmonisés avec le cadre stratégique de la banque permettent d'offrir des apprentissages dans l'ensemble de l'entreprise afin d'instaurer le réflexe de faire passer le client en premier et de faire de nos équipes gagnantes des chefs de file dans les Amériques. Plus de 90 000 employés répartis dans plus de 30 pays ont accès au contenu d'apprentissage en français, en anglais et en espagnol. Les cinq piliers sont les suivants :

- **leadership et formation** : former des leaders prêts pour l'avenir en offrant des expériences de développement de leadership modernes aux différents collaborateurs, aux gestionnaires de

ressources humaines et aux dirigeants. iLEAD, le programme phare de perfectionnement en leadership de la banque, fait partie de ce pilier;

- **conformité et réglementation** : développer des connaissances et des capacités axées sur l'atténuation des risques et préserver la sécurité de la banque;
- **excellence opérationnelle** : développer des compétences susceptibles d'engendrer des améliorations continues et durables et former une main-d'œuvre apte à résoudre les problèmes, à travailler en équipe et à exercer son leadership;
- **innovation numérique** : approfondir la culture numérique et améliorer les compétences en matière de créativité et d'innovation afin de faire progresser les capacités et solutions numériques et technologiques;
- **ventes et service** : développer les compétences en matière de ventes et de service afin de former une main-d'œuvre qui axe ses efforts sur le client et d'optimiser la performance afin de livrer des résultats à l'intérieur de nos cadres liés à la conformité et aux risques.

Développement des capacités de leadership

Le développement du leadership est une priorité stratégique 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. En 2020, nous avons lancé iLEAD People Manager Essentials, qui soutient les gestionnaires de ressources humaines à l'échelle mondiale dans leurs fonctions de gestion quotidiennes à la Banque Scotia. Les cheminements d'apprentissage en leadership iLEAD sont expressément conçus pour aider les participants à développer leur capacité à diriger des projets ou des équipes et les soutenir dans leurs fonctions futures et leurs aspirations professionnelles. En 2021, nous avons conçu *Leading and Thriving as a Winning Teams* afin de soutenir les gestionnaires de ressources humaines à s'adapter aux nouvelles normes de travail de leurs équipes durant la pandémie, tout en développant chez les employés de tous les échelons des comportements clés pour l'avenir. Nous avons également lancé un projet pilote couronné de succès, nous avons lancé le programme iLEAD Leading the Enterprise qui s'adresse aux administrateurs et aux premiers vice-présidents à haut potentiel.

Diversité du leadership

Nous nous engageons à créer des occasions qui permettront à tous les employés de réaliser leur plein potentiel et sommes conscients que des équipes diversifiées reflètent davantage notre clientèle et créent des résultats plus solides pour nos actionnaires. Le conseil sur l'inclusion de la Banque Scotia établit l'orientation stratégique 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 constitué 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. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de nos nombreuses mesures qui font la promotion de l'inclusion des femmes, des minorités visibles, des peuples autochtones, des personnes handicapées, des membres de la communauté LGBT+ et des vétérans dans notre rapport sur l'équité en matière d'emploi, qui est affiché sur notre site Web.

Une formation obligatoire sur l'inclusion est offerte à tous nos employés dans le monde dans le cadre de notre démarche visant à améliorer la diversité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance à la banque.

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 femmes à l'échelle mondiale constituent des éléments clés de notre approche envers la diversité, l'équité et l'inclusion. La banque s'est engagée à soutenir la section canadienne du Club 30 % et nous travaillons activement à ce qu'au moins 40 % des postes de vice-président et d'échelons supérieurs à l'échelle mondiale d'ici 2025 soient occupés par des femmes. Afin d'effectuer un changement significatif et durable en vue de nous constituer un bassin de candidats talentueux pour les postes de direction, notre cible organisationnelle porte sur les postes de vice-président et d'échelons supérieurs. La Banque Scotia a également réitéré son engagement à combattre le racisme et la discrimination sous toutes leurs formes en signant un engagement pris en collaboration avec d'autres PDG dans le cadre de l'initiative BlackNorth, qui fixe sept objectifs à atteindre pour les organisations, notamment l'objectif selon lequel, d'ici 2025, 3,5 % de leurs hauts dirigeants (vice-présidents et dirigeants occupant un poste d'un échelon supérieur)

s'identifient en tant que Noirs, ainsi que des objectifs axés sur l'élimination des obstacles pour les Noirs, le partage avec d'autres des meilleures pratiques et des pratiques qui se sont soldées par un échec, et une plus grande importance accordée à l'éducation et à la sensibilisation des employés.

La stratégie renouvelée en matière de diversité de la Banque Scotia met l'accent sur les employés sous-représentés et comporte des jalons annuels à franchir pour l'atteinte de ses objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion au Canada d'ici 2025, soit :

- doubler la représentation actuelle des employés autochtones;
- augmenter de 20 % la représentation des personnes ayant un handicap;
- porter la représentation des minorités visibles dans les postes de haute direction (postes de vice-présidents et d'échelons supérieurs) à 30 % ou plus;
- porter à 3,5 % la représentation des employés noirs dans des postes de haute direction (postes de vice-présidents et d'échelons supérieurs) et à 5 % et plus la représentation des employés étudiants noirs;
- augmenter la représentation des femmes dans les postes de haute direction (postes de vice-présidents et d'échelons supérieurs) de sorte qu'elle atteigne 40 % à l'échelle mondiale.

L'équipe de talents de la Banque Scotia a lancé deux programmes visant des objectifs spécifiques en matière de diversité, soit Scotia Inspire et le Indigenous Mentorship and Development Program. Scotia Inspire est un programme d'une durée de sept mois qui s'adresse aux administrateurs et aux vice-présidents issus de la diversité à haut potentiel qui vise la découverte de talents en fournissant aux hauts dirigeants du mentorat, des formations ciblées et des occasions de se créer un réseau au sein de la banque. Le Indigenous Mentorship and Development Program vise à faire valoir les points de vue des personnes autochtones et à trouver des façons pour la banque d'intégrer dans ses pratiques des approches plus particulières à ces personnes, tout en aidant les employés autochtones 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. La banque a également participé à la Black Leadership Academy de McKinsey, programme de développement du leadership qui vise à soutenir les dirigeants et leaders noirs du monde entier. Certains BanquiersScotia ont participé au Management Accelerator Program et au Black Executive Leadership Program.

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, et des progrès considérables ont été effectués dans l'atteinte de notre objectif concernant les postes de vice-président et d'échelons supérieurs à l'échelle mondiale. La proportion de femmes occupant un poste de vice-président ou d'un échelon supérieur a atteint un niveau sans précédent en 2021, soit 37,0 % à l'échelle mondiale (hausse de 10 % au cours des sept dernières années) et a augmenté pour atteindre un niveau inégalé de 41,1 % au Canada (hausse de 8 % au cours des sept dernières années). En 2021, 43 % des personnes qui ont été nommées à des postes de vice-président et de vice-président principal étaient des femmes. L'importance que nous accordons au recrutement et à la formation professionnelle nous permettra probablement de renforcer davantage la représentation des femmes dans les postes de direction à moyen et à long terme.

Exercice	Nombre de femmes occupant des postes au sein de la haute direction (postes de vice-présidente ou d'échelons supérieurs) à l'échelle mondiale	%	Objectif en matière de diversité, d'équité et d'inclusion pour 2025	Progrès effectués dans l'atteinte de cet objectif
			%	
Exercice 2021	256	37,0 %	40 %	Hausse de 10 % au cours des sept dernières années

La banque a relancé son sondage sur la diversité de ses employés au Canada, auquel 88 % des employés ont participé, comparativement à 63 % en 2019, ce qui situe la banque dans le décile le plus élevé des fournisseurs de services financiers déterminé par Qualtrics.

En 2021, la banque a été récompensée à plusieurs reprises dans le secteur pour son leadership. Notamment :

- elle a été nommée société nationale de l'année par la Chambre de commerce LGBT+ (CGLCC) pour la deuxième année d'affilée;
- elle a été reconnue comme une société offrant l'un des meilleurs milieux de travail au Canada et au Pérou par Great Place to Work®;
- elle a figuré au palmarès des 25 organisations les plus diversifiées et inclusives de Refinitiv pour la quatrième année consécutive;
- elle été incluse dans l'indice Bloomberg Gender-Equality pour la quatrième année consécutive.

En date de la présente circulaire, 29 % ou 9 des 31 hauts dirigeants de la banque, soit sept d'entre eux, sont des femmes. Le tableau ci-après fait état de la représentation des femmes dans les postes de haute direction au cours des deux derniers exercices :

	Nombre de femmes dirigeantes par rapport au nombre d'hommes dirigeants	%
Exercice 2021	9/31	29 %
Exercice 2020	7/30	23 %

Dans le but d'améliorer la diversité et de constituer un bassin plus important de candidates féminines pour les postes d'administrateurs, la banque a également lancé des programmes qui soutiennent nos clients et le milieu des affaires. En décembre 2018, la banque a lancé l'initiative Femmes de la Banque Scotia^{MC}, qui est un programme complet qui soutient les entreprises dirigées par des femmes et appartenant à des femmes partout au Canada grâce à un engagement de verser la somme de 3 milliards de dollars à des entreprises dirigées par des femmes ainsi qu'à des programmes de mentorat et de scolarisation. Forte du succès remporté par l'initiative Femmes de la Banque Scotia, notre équipe des Services bancaires et marchés mondiaux a élargi le programme en 2019 et l'a personnalisé en fonction des besoins des clients et elle a offert un accès exclusif à des solutions en matière d'innovation, de scolarisation et de conseils afin d'aider à propulser la carrière des femmes. Nous travaillons avec les clients pour concevoir un programme conçu pour les femmes, qu'elles soient nouvellement dirigeantes ou qu'elles occupent un poste de haute direction, afin de les aider à réaliser leurs ambitions professionnelles les plus élevées et à faire progresser leurs entreprises. En 2020, Gestion de patrimoine Scotia a commencé à utiliser ce programme.

À ce jour, le programme a réalisé ce qui suit :

- affecter la somme de 3,8 milliards de dollars à des engagements envers les entreprises appartenant à des femmes et dirigées par des femmes, ce qui représente une somme supérieure à nos engagements initiaux;
- faire participer plus de 6 000 femmes à des camps d'entraînement et à des programmes de mentorat;
- collaborer avec plus de 15 organisations dans l'ensemble du pays afin de créer des liens avec des femmes entrepreneures et produire des résultats.

Dans le cadre du volet conseils 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. Parmi les sujets abordés, on compte le mode de recrutement des administrateurs, le processus de sélection d'un conseil et la façon dont les nouveaux administrateurs peuvent contribuer à leur conseil. Les programmes de formation comme celui-ci aident à éliminer les obstacles et à démystifier différents aspects du fonctionnement d'un conseil, que certains peuvent considérer comme étant intimidants. Un tel programme peut également générer des occasions pour les femmes de siéger à des conseils. Depuis que nous avons lancé ce programme en 2020, quatre cohortes constituées de 46 femmes au total l'ont suivi.

Dans le cadre des initiatives de la Banque Scotia visant à soutenir la participation des femmes aux conseils, nous avons aidé des entreprises clientes qui veulent accroître la diversité au sein de leur conseil. Tandis que les sociétés cherchent à accroître la diversité au sein de leur conseil, nous disposons maintenant d'une liste croissante de femmes prêtes à occuper un poste au sein d'un conseil et qui ont suivi notre programme de gouvernance que ces sociétés peuvent 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 au final.

En outre, l'initiative Femmes de la Banque Scotia et le Forum for Women Entrepreneurs ont travaillé en collaboration pour produire une série de baladodiffusions intitulée « The Go-To: For Entrepreneurs in the Know » qui en est à sa troisième saison. Ces baladodiffusions portent sur la résilience et s'adressent aux femmes entrepreneures qui souhaitent obtenir des conseils pour savoir comment évoluer, s'adapter et réagir pour arriver à transformer leur entreprise. Une

plateforme numérique a également été lancée en 2020 en collaboration avec Shopify, Google Canada, LinkedIn, Facebook et HubSpot en vue de livrer des ressources clés afin d'aider les femmes entrepreneures à s'adapter aux périodes économiques incertaines.

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, les risques, la finance et la lutte contre le blanchiment d'argent. Le comité du capital humain et de la rémunération examine les mandats rattachés à tous les postes de dirigeant. Le leadership et la planification de la relève font l'objet de discussions à chaque réunion du comité 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. 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 du bassin de dirigeants éventuels dont dispose 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 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 de le remplacer au besoin. Il dispose 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 revus dans le contexte de la COVID-19 afin que des remplaçants appropriés puissent être désignés en remplacement de dirigeants exerçant des fonctions clés. La COVID-19 a de plus démontré l'importance du plan de relève du chef de la direction et des hauts dirigeants afin d'assurer qu'en cas de crise, la banque puisse fonctionner de façon efficace et efficiente tant en situation d'urgence que dans le cours normal des affaires.

À mesure que nous devenons un chef de file du secteur bancaire dans les Amériques, la Banque Scotia s'imprègne de nos valeurs que sont l'intégrité, le respect, la reddition de comptes et la passion. C'est ce à quoi nous nous engageons – toujours augmenter la confiance de nos parties prenantes – et ce que nous recherchons chez les leaders à tous les échelons.

5. Saine gouvernance

Notre structure de gouvernance permet au conseil de gouverner de façon efficace les affaires de la banque, dont les éléments prioritaires sont décrits ci-dessus. Pour ce faire, le conseil doit s'efforcer d'harmoniser les intérêts des diverses parties prenantes de la banque dans le monde entier, notamment ses actionnaires, ses clients, ses employés, 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 Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM), la SEC et les deux bourses à la cote desquelles nos actions ordinaires sont inscrites, soit la TSX et la 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.

L'importance d'une structure et d'une culture de gouvernance efficaces a été renforcée ces deux dernières années par les effets de la pandémie de COVID-19 sur la banque et l'économie mondiale.

Gouvernance des filiales

Le conseil et ses comités sont chargés de surveiller nos activités et filiales mondiales. Dans le cadre de notre stratégie visant à créer de la valeur à long terme dans l'ensemble de notre empreinte, nous avons mis en place bon nombre de nos pratiques de gouvernance de premier plan au sein de nos filiales. Partout où nous sommes présents, nous avons des filiales dont les pratiques en matière de gouvernance prévoient des limites quant à la durée des mandats, des grilles de compétences, des politiques en matière de diversité, des processus d'évaluation annuelle du conseil et des exigences en matière d'actionnariat 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.

Cette année, nous avons mis l'accent sur la formation et la promotion d'un engagement solide tandis que la pandémie de COVID-19 se poursuivait. 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. Selon les ordres du jour des réunions des conseils des filiales, qui sont similaires à ceux des réunions du conseil de la banque, les administrateurs se sont penchés sur les questions de surveillance liées à la COVID-19 en particulier, mais ont également examiné d'autres priorités futures pour l'ensemble de la banque.

Notre politique portant sur la composition, l'évaluation et le renouvellement des conseils des filiales est conçue pour surveiller de près nos filiales et promouvoir une variété de points de vue. Bon nombre de nos filiales ont des administrateurs indépendants qui leur font bénéficier de compétences particulières ainsi que de connaissances et d'une expérience locales. Les conseils de nos filiales sont activement engagés et ont pour mandat de remettre en question la direction ainsi que de la conseiller et de la diriger efficacement.

Notre bureau de gouvernance tient des rencontres avec les actionnaires, les autorités de réglementation nationales et internationales, les conseils de nos filiales et d'autres parties prenantes afin de discuter avec eux de questions portant sur les pratiques de gouvernance de la banque à l'échelle mondiale. Il existe une ligne de communication établie entre le président du conseil et les administrateurs de nos filiales, qui fait la promotion d'une reddition de comptes rigoureuse puisque les administrateurs des filiales peuvent communiquer directement de l'information au conseil de leur société mère. De plus, le président du conseil, les présidents des comités et les membres de la haute direction ont 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 actionnaires, 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, 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

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

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

parties prenantes, car il s'agit pour les parties prenantes d'une façon constructive d'améliorer leurs connaissances au sujet de la banque et pour la banque, de connaître le point de vue des parties prenantes 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 les actionnaires et répond aux autres préoccupations soulevées par les parties prenantes. 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.

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, 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 du président. 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 trois mois après l'appel. Comme ce sont les actionnaires qui demandent le plus souvent des renseignements au sujet de nos mesures et engagements ESG, le service des relations avec les investisseurs collabore également avec la secrétaire et l'équipe responsable de la durabilité. 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 également des renseignements supplémentaires au sujet de la banque, y compris 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.

Au cours de la dernière année, nous avons mis sur pied une stratégie en matière d'engagement ambitieuse 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 de 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 effectués 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, après la publication de leurs rapports de 2021 sur notre circulaire de sollicitation de procurations.

Nous avons eu plus de 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 reçu de parties prenantes des commentaires en faveur de ce qui suit :

- la façon dont nous avons réagi à la pandémie de COVID-19 et cherchons de plus en plus à comprendre son incidence sur chaque région géographique où la banque exerce des activités;

- notre stratégie audacieuse qui consiste à numériser la banque, à repositionner le portefeuille international en nous concentrant sur notre empreinte géographique sur les marchés principaux des Amériques, où nous pouvons prendre suffisamment d'expansion pour procurer une croissance constante et rentable à long terme et diriger la banque durant cette période d'incertitude créée par la pandémie;
- la stratégie de Gestion de patrimoine mondiale au Canada et en Amérique latine;
- notre examen de la rémunération de la haute direction comme le démontrent les résultats du vote consultatif tenu par la banque sur notre démarche concernant la rémunération de la haute direction l'an dernier. Elles comprennent qu'il était nécessaire pour le conseil d'user de son pouvoir discrétionnaire dans le cadre de l'évaluation et de l'établissement du coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque en 2020, en raison non seulement de la COVID-19, mais également du moment où la banque a dû prendre des décisions stratégiques et de l'impact de ces décisions. Nos actionnaires ont également indiqué qu'il était important pour eux que le processus d'information soit transparent et souligné la nécessité de fournir plus de détails au sujet de notre modèle de rémunération et de notre processus décisionnel;
- 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;
- notre stratégie en matière de durabilité et la façon dont nous abordons les questions ESG. Se reporter à la page 55 pour connaître les faits saillants de la banque au sujet des questions ESG, qui reflètent les préoccupations de nos parties prenantes à ce sujet;
- l'importance accordée à l'accessibilité et à l'utilisation de modèles, de stratégies et de contrôles pour éliminer les préjugés raciaux dans les politiques de la banque ainsi que notre approche envers l'intelligence artificielle éthique;
- nos efforts pour intégrer davantage d'entreprises autochtones aux chaînes d'approvisionnement des sociétés;
- 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, aux questions ESG et à la gestion du capital humain;
- notre approche envers la composition et du renouvellement du conseil, y compris notre politique sur la diversité, notre grille de compétences, la durée maximale des 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 virtuelle, nos réponses aux propositions d'actionnaire et la surveillance de la mission de la banque par le conseil et ses comités;
- la culture du conseil et la façon dont les administrateurs surveillent l'exécution de la notre stratégie par la direction dans le respect de notre culture, y compris notre culture de gestion du risque.

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 stratégie ESG, tandis que chaque comité surveille différents aspects de cette stratégie ainsi que les impacts, les risques, les mesures et l'information publiée à cet égard. Cette année, nous avons inclus implicitement la surveillance des questions ESG 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 nous l'avons intégrée à nos pratiques de gouvernance pour en démontrer l'importance. Nous avons également ajouté 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.

Un comité sur les questions ESG a été mis sur pied aux fins de surveillance de la stratégie ESG de la banque en 2021. Le comité sur les questions ESG est une équipe multidisciplinaire composée de dirigeants de la Banque Scotia qui met à profit l'expertise de ses membres dans tous nos secteurs d'activité ainsi que d'unités fonctionnelles clés qui exercent une influence sur les questions ESG. Ce comité fait rapport régulièrement au conseil sur les progrès stratégiques réalisés par la banque à l'égard des questions ESG.

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 2021
Conseil d'administration	- 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 impacts, risques et 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 ainsi qu'examine et approuve les cadres et 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 environnementaux et sociaux.	- 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 et au processus de surveillance des questions ESG; - il a mis à jour la politique sur la diversité au sein du conseil; - il a reçu des mises à jour régulières sur les questions ESG portant sur le programme d'impact social, le climat et les engagements à atteindre la carboneutralité ainsi que l'adhésion à la NZBA et à la PCAF; - il a approuvé le Code d'éthique de la Banque Scotia; - il a approuvé la déclaration annuelle de la banque en vertu de la loi australienne intitulée <i>Modern Slavery Act</i>; - il a examiné la déclaration sur les droits de la personne de la banque; - il a pris connaissance d'un rapport sur la stratégie et la performance de la division des services financiers aux Autochtones de la banque et d'une mise à jour sur les mesures prises par la banque à l'égard des Autochtones; - il a surveillé les séances de planification stratégique de la banque, y compris 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 envers les parties prenantes de la banque; - il a pris connaissance de la lettre adressée par le président du conseil aux actionnaires de la banque sur son engagement envers les actionnaires depuis l'assemblée annuelle tenue en 2021 par la banque; Pour d'autres faits saillants sur les activités du conseil en 2021, veuillez vous reporter à la page 33. Pour prendre connaissance de la lettre du président du conseil aux actionnaires de la banque, veuillez visiter banquescotia.com/assembleeannuelle.
Comité d'audit et de révision	- 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 les autres documents d'information périodiques requis par les autorités de réglementation ou par la loi, y compris l'information sur le climat; - il fixe les normes en matière de conduite et d'éthique; - il examine et recommande au conseil d'approuver le Code d'éthique de la Banque Scotia; - il examine la gestion du risque d'inconduite, notamment l'évaluation des comportements, la culture de gestion du risque et le risque d'inconduite; - il examine et approuve le cadre sommaire relatif à la culture de gestion du risque et à la gestion du risque d'inconduite	- il a soutenu la banque dans le cadre de la publication de l'information financière sur les changements climatiques; - il a recommandé au conseil d'approuver la politique relative à la lutte contre la corruption et le Code d'éthique de la banque; - il a surveillé l'incidence des questions ESG, y compris les changements climatiques; - il a surveillé la culture de gestion du risque de la banque et approuvé le cadre sommaire relatif à la culture de gestion du risque et à la gestion du risque d'inconduite de la banque. Pour prendre connaissance du rapport du comité d'audit et de révision, veuillez vous reporter à la page 68.

Organisme de gouvernance	Résumé des responsabilités liées aux questions ESG	Activités liées aux questions ESG en 2021
Comité de gouvernance	- 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 environnementale et sociale de la banque (plus particulièrement le Rapport ESG et le Bilan des contributions communautaires de la banque) et la comparaison de la performance et des pratiques de la banque à l'égard des questions ESG; - il examine les tendances et 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 examine et recommande au conseil la démarche devant être adoptée par la banque à l'égard de l'engagement envers les actionnaires ainsi que des nouveaux domaines d'intérêt à l'échelle mondiale pour les parties prenantes de la banque; - il tient à jour la grille de compétences des administrateurs, qui compte les questions ESG comme champ de compétences clé.	- il a surveillé le déroulement de l'assemblée générale annuelle virtuelle de 2021 de la banque, qui a permis aux actionnaires de participer et de voter à l'assemblée; - il a supervisé la mise en place de la procédure de notification et d'accès pour la livraison des documents relatifs à l'assemblée annuelle de 2021; - il a recommandé la mise à jour de la politique sur la diversité du conseil; - il a discuté de la mission d'entreprise de la banque et de la façon dont elle continuera d'être mise en œuvre dans le contexte de la COVID-19; - il a examiné la stratégie et les priorités de la banque concernant les questions ESG et l'information publiée par celle-ci à cet égard, y compris le Rapport ESG et le Bilan des contributions communautaires, ainsi que les tendances internationales dans ce domaine; - il a recommandé l'inclusion de la surveillance des questions ESG dans les politiques de gouvernance de la banque et il a soutenu l'ajout de mises à jour sur les questions ESG à l'ordre du jour de chacune des réunions du conseil en reconnaissance de l'importance accordée à ces questions par le conseil et ses comités; - il a surveillé les priorités ESG de la banque tout au long de l'année, y compris ScotialNSPIRE et les engagements de la banque envers le climat et la carboneutralité, ainsi que d'autres enjeux de justice sociale; - il a surveillé le programme d'engagement envers les parties prenantes, qui prévoyait plus de 50 rencontres avec nos parties prenantes cette année, et il a recommandé l'inclusion de l'engagement envers les parties prenantes dans les politiques de gouvernance de la banque; - il a recommandé l'approbation de la présente circulaire, 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; - 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; - il a reçu des mises à jour sur la stratégie en matière d'impact social de la banque ainsi que l'engagement de la banque à atteindre la carboneutralité, y compris l'adhésion à la NZBA et au PCAF; - il a examiné la déclaration sur les droits de la personne à jour de la banque; - huit membres du conseil ont inclus les questions ESG dans leurs champs de compétences clés. Pour prendre connaissance du rapport du comité de gouvernance, veuillez vous reporter à la page 69 et pour plus de détails sur le programme d'engagement envers les parties prenantes de la banque, veuillez vous reporter à la page 49.
Comité du capital humain et de la rémunération	- 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 : - l'examen des rapports de la direction afin de surveiller la culture et l'engagement des employés de la banque; - l'examen des politiques sur la diversité, l'équité et l'inclusion de la banque à l'intention des dirigeants et employés de la banque ainsi que des objectifs mesurables;	- il a examiné les tendances dans les domaines de la réglementation, de la gouvernance et de la rémunération de la haute direction, y compris le choix de paramètres d'évaluation de la performance financière et non financière intégrant des critères ESG; - il a examiné les mises à jour sur l'état d'avancement des plans de continuité des affaires et des plans de réintégration, y compris les changements apportés aux méthodes de travail en raison de la pandémie; - il a aidé le conseil à surveiller les pratiques et stratégies en matière de gestion du capital humain de la banque, y compris examiner les rapports afin de surveiller la culture de la banque et l'engagement des employés, examiner les politiques sur la diversité, l'équité et l'inclusion de la banque à l'intention des employés, et surveiller les programmes en place pour

Organisme de gouvernance	Résumé des responsabilités liées aux questions ESG	Activités liées aux questions ESG en 2021
	- 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; - il tient compte des 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, ainsi qu'à l'égard des bonnes pratiques et de la gouvernance, ainsi que des 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.	promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être de nos employés; - il a surveillé la stratégie en matière de leadership, y compris la diversité des talents en tant qu'objectif primordial; - il a examiné nos mesures en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, la constitution d'une réserve de dirigeants talentueux et diversifiés pour les postes de haut dirigeant ainsi que nos progrès dans l'atteinte de nos cibles canadiennes et mondiales pour les postes de vice-président et d'échelons supérieurs; - il a examiné les résultats du sondage semestriel ScotiaPulse (sur l'engagement des employés); - il a pris connaissance de mises à jour sur les modifications clés apportées à la réglementation portant sur le capital humain et la rémunération, y compris les tendances dans ce domaine au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni; - 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 concernant la rémunération et d'autres questions connexes; - il a pris connaissance de la lettre adressée par le président du conseil aux actionnaires de la banque à propos de son engagement envers nos actionnaires depuis l'assemblée annuelle de 2021; - il a rencontré le comité d'évaluation des risques afin d'examiner conjointement les changements apportés au régime incitatif annuel en faisant un lien entre les mesures ESG et la rémunération. Pour consulter le rapport du comité du capital humain et de la rémunération, veuillez vous reporter à la page 70 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 87. Pour prendre connaissance de la lettre du président du conseil aux actionnaires de la banque, veuillez visiter banquescotia.com/assembleeannuelle.
Comité d'évaluation des risques	- 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 sensibilisation au risque dans l'ensemble de la banque et qu'elle maintient une telle culture et de telles valeurs.	- 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 ESG; - il a examiné les mises à jour du programme relatif à la cybersécurité d'entreprise de la banque et la stratégie mondiale en matière de cybersécurité; - il a pris connaissance des mesures prises par la banque concernant la culture de gestion du risque ainsi que les résultats du sondage sur la culture de gestion du risque; - il a examiné les rapports périodiques portant sur nos programmes de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes, y compris les engagements des autorités de réglementation, les risques liés à la santé et à la sécurité des employés, le projet Shadow et la surveillance des fraudes de deuxième ligne. Pour prendre connaissance du rapport du comité d'évaluation des risques, veuillez vous reporter à la page 72 et pour plus de détails sur la gestion du risque ESG par la banque, veuillez vous reporter à la page 39.

Notre performance et nos réalisations en ce qui a trait aux facteurs ESG sont décrites dans notre Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance (ESG), qui indique de quelle façon la banque engage le dialogue avec ses parties prenantes. Notre démarche est ancrée dans la mission d'entreprise de la Banque Scotia, *pour l'avenir de tous*, qui vise à créer un avenir meilleur pour nos clients, employés, actionnaires et collectivités.

FAITS SAILLANTS RELATIFS À NOS PRIORITÉS ESG EN 2021

Responsabilité environnementale

- nous avons procédé à notre première émission d'obligations durables à 3 ans de 1 milliard de dollars américains, dont le produit a servi à financer ou à refinancer des actifs admissibles ayant des retombées environnementales ou sociales positives. Au moment de l'émission, il s'agissait de la plus importante émission du genre jamais effectuée par une entité ou société financière canadienne à ce jour;
- nous avons adhéré à la NZBA mise sur pied par les Nations Unies dans le secteur financier à l'échelle mondiale afin de lutter contre les changements climatiques;
- nous sommes devenus membres du PCAF en vue d'harmoniser les mesures et l'information publiée sur les émissions financées associées aux prêts et aux investissements;
- nous avons joint l'organisme national et multisectoriel CELC, qui se consacre à la promotion de l'économie circulaire;
- nous avons mobilisé une tranche de 58 milliards de dollars (en novembre 2021) de notre engagement cible de 100 milliards de dollars d'ici 2025 pour réduire les conséquences des changements climatiques;
- nous avons mis à jour des politiques sur le crédit applicables à l'échelle de la banque et les déclarations que nous avons publiées sur notre position visant à restreindre le financement direct ou encore les services-conseils directement liés au financement d'activités afférentes à la prospection, à la mise en valeur et à la production pétrolières et gazières dans le cercle arctique et à renoncer à financer des projets particuliers visant l'exploitation minière du charbon thermique ou la production d'électricité au charbon;
- nous avons établi un fonds de recherche de 10 millions de dollars, le Net Zero Research Fund, pour faire progresser la recherche et appuyer le leadership afin de soutenir les efforts mondiaux de décarbonisation et sélectionné nos premiers candidats canadiens, américains et latino-américains qui bénéficieront d'une subvention;
- nous étions toujours en voie d'atteindre notre objectif d'obtenir 100 % de notre électricité de sources non polluantes d'ici 2025 pour nos activités canadiennes et d'ici 2030 pour nos activités à l'échelle mondiale;
- nous avons élargi le manuel Politique de crédit et les manuels d'administration du crédit de la banque afin d'aborder explicitement les risques climatiques dans les politiques et procédures liées aux activités de prêt afin d'intégrer davantage les évaluations du risque climatique dans nos activités de prêt.

En plus d'adhérer à la NZBA, au PCAF et au CELC, la banque publiera en 2022 son rapport Virage carboneutre, qui décrira l'approche de la banque pour atteindre la carboneutralité d'ici 2050.

Responsabilité sociale

- nous avons dépassé notre objectif de lancement de l'initiative Femmes de la Banque Scotia^{MD} grâce à l'injection, depuis 2018, de 3,8 milliards de dollars de capitaux dans des entreprises dirigées par des femmes, ralliant ainsi plus de 6 000 entrepreneures et plus de 15 organismes à cette cause;
- nous avons versé 77 millions de dollars à des collectivités par le biais de dons, de commandites et d'activités de bénévolat par les employés et d'autres investissements communautaires;
- nous avons engagé la somme de 10 milliards de dollars sur 10 ans pour soutenir la Stratégie nationale sur le logement de la SCHL au moyen de solutions de financement durable et d'investissement solidaire;
- nous avons mis à jour nos objectifs et cibles en matière de diversité, d'équité et d'inclusion pour améliorer la représentation à l'échelle de l'entreprise, y compris faire passer à au moins 30 % la proportion de minorités visibles occupant un poste de haute direction à l'échelle mondiale et accroître la proportion de personnes autochtones et de personnes handicapées au sein de notre personnel, et ce, à tous les échelons;
- nous nous sommes rapprochés de notre objectif d'atteindre une représentation de 40 % des femmes occupant un poste de haute direction à l'échelle mondiale d'ici 2025 puisque 37 % de ces postes sont maintenant occupés par des femmes;
- nous avons été inclus dans l'indice Bloomberg Gender-Equality et figurons au palmarès des 25 organisations les plus diversifiées et inclusives de Refinitiv;
- nous avons été nommés à plusieurs reprises l'un des meilleurs milieux de travail et milieux de travail et les plus inclusifs dans tous les pays où nous sommes présents, notamment par Great Place to Work et Best Workplaces au Canada, au Pérou, au Chili, dans les Antilles, en Amérique centrale, en République dominicaine, au Costa Rica, en Uruguay et au Panama;
- 93 % des employés estiment que la Banque Scotia est déterminée à agir de façon responsable sur le plan social.

En janvier 2021, nous avons lancé ScotialNSPIRE, programme qui consiste à investir 500 millions de dollars sur 10 ans pour promouvoir la résilience économique des groupes défavorisés et en juin 2021, nous avons pris un engagement marquant de 2,5 millions de dollars envers l'organisme Le Moulin Microcrédits afin d'aider des immigrantes qualifiées à trouver un emploi gratifiant.

Responsabilité de gouvernance

- nous nous sommes classés dans le huitième centile des meilleures institutions financières mondiales qui composent l'indice Dow Jones en matière de développement durable avec un score parfait dans les catégories « lutte contre le crime », « rapports environnementaux » et « gestion des risques et des crises » et dans le premier centile des institutions financières mondiales les plus performantes en matière de gouvernance d'entreprise;
- nous avons amélioré notre Déclaration des droits de la personne afin qu'elle soit mieux alignée sur les pratiques exemplaires et le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies;
- nous avons adhéré au Women Business Enterprises Canada Council en tant qu'entreprise membre pour renforcer les liens en matière d'approvisionnement avec des entreprises appartenant à des femmes et promouvoir ainsi la diversité des fournisseurs;
- nous avons mis en place une série de processus et d'outils d'évaluation pour nous assurer que la banque utilise les données et l'analytique de manière à respecter les principes d'une bonne gouvernance ainsi que des pratiques responsables en matière d'intelligence artificielle et à satisfaire aux attentes en matière d'éthique;
- nous sommes reconnus pour notre leadership remarquable en transparence pour la durabilité et avons remporté des prix pour le financement de projets durables décernés par Global Finance;
- nous avons soutenu les travaux novateurs du projet Shadow et du projet Umbra afin d'améliorer le renseignement financier et lutter ainsi contre la traite des personnes et l'exploitation en ligne.

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 au conseil en raison de l'expérience qu'ils ont acquise dans les questions liées à la durabilité et aux enjeux ESG ainsi qu'aux principes et aux pratiques appliqués au sein d'organisations complexes, et de leur engagement de longue date dans les collectivités, tant auprès des organismes de bienfaisance que des comités consultatifs dans le cadre de l'établissement de normes relatives à la publication d'information concernant les changements climatiques.

Vous trouverez de plus amples informations au sujet de nos priorités et de notre performance ESG à banquescotia.com/entreprisedurable.

Afin d'assurer une gouvernance solide en matière de lutte contre les changements climatiques et un processus d'information transparent, la gouvernance relative aux changements climatiques et aux enjeux ESG a été améliorée en 2021 grâce à la création d'un comité multidisciplinaire sur les questions ESG composé de cadres supérieurs de la banque.

Composition, formation et évaluation du conseil

Le comité de gouvernance examine régulièrement la composition du conseil de façon à ce qu'il soit équilibré sur le plan des compétences, de l'expérience, des points de vue et de la durée d'occupation des mandats afin d'être en mesure de surveiller de façon efficace des questions décrites dans la présente circulaire. La pandémie a de plus confirmé l'importance de la composition du conseil et, en particulier, la nécessité d'avoir un conseil efficace qui dispose d'une expérience et de points de vue variés pour mieux préparer la banque à surmonter les difficultés, à saisir les occasions qui se présentent en période de crise et à exercer ses activités quotidiennes. Cette année, nous avons un nouveau candidat qui propose pour la première fois sa candidature à l'élection des administrateurs, élargissant ainsi le champ des 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.

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), nos auditeurs ou nos membres de la direction, et disposons d'un processus rigoureux en trois étapes pour l'évaluation de l'indépendance :

1. les administrateurs doivent remplir un questionnaire détaillé;
2. le conseil examine la candidature des administrateurs 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 leurs conjoints, enfants ou 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 qualifiés qui possèdent les connaissances financières et l'expérience en matière de gestion du risque requises pour s'acquitter du mandat du conseil, siéger à ses quatre comités et superviser la direction. Nos administrateurs actuels possèdent une vaste gamme de compétences et d'expérience comme nous l'avons souligné dans les profils des administrateurs et la grille de compétences qui figurent aux pages 17 et suivantes. Chaque administrateur possède également des compétences financières.

Disposer d'un conseil dont les membres jouissent d'une pensée, de points de vue, de formations et d'expériences diversifiés a toujours été crucial pour la banque, mais plus que jamais alors que nous traversons une pandémie et une crise économique qui touchent les femmes de façon disproportionnée. La Banque Scotia travaille depuis longtemps à assurer une diversité au sein de son conseil et elle a réalisé des progrès importants à ce chapitre. C'est en 2013 que nous avons adopté pour la première fois la politique sur la diversité du conseil et, ce faisant, défini 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.

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

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

Cinq des 13 candidats aux postes d'administrateur (38 %) sont des femmes.

Six des 13 administrateurs (46 %) s'identifient en tant que femmes ou membres de minorités visibles, membres de peuples autochtones ou personnes ayant un handicap.

Le comité de gouvernance examine régulièrement la relève du conseil en vue d'avoir un conseil et des comités qui possèdent les compétences, qualifications et perspectives appropriées et qui respectent la durée d'occupation des postes. Il cherche à recruter les candidats les plus qualifiés et nous estimons que les meilleurs conseils sont ceux qui sont diversifiés sur les plans de l'expérience, de l'expertise, des points de vue, du genre/de l'identité 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 désignés », tel que ce terme est défini dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada). Les groupes désignés comprennent notamment les femmes, les personnes qui font partie des minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées, comme il est indiqué dans notre politique sur la diversité 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.

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 de hausser la représentation des femmes dans le secteur des technologies. Nous avons récemment mis à jour la politique sur la diversité de notre conseil afin d'atteindre éventuellement la parité des genres et de maintenir notre objectif de représentativité d'au moins 30 % de chaque genre à notre conseil. Cette année, 38 % 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. Par ailleurs, deux des quatre comités du conseil sont présidés par des femmes.

Notre conseil demeure résolu à augmenter la représentation d'autres groupes désignés 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 faisant partie de minorités visibles ont représenté au moins 8 % et au plus 21 % de nos candidats à l'élection des administrateurs chaque année. Cette année, nous avons un candidat au poste d'administrateur qui s'identifie comme membre d'une minorité visible contre aucun candidat qui s'identifie comme personne autochtone ou personne handicapée. Nous n'avons pas encore d'objectifs mesurables relativement à ces trois groupes désignés 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, 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 formelle, une fois par année, dans le cadre de son examen de nos politiques en matière de gouvernance. Il est également tenu compte de l'efficacité de cette politique lors de notre processus d'évaluation annuel du conseil.

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 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. La représentation des femmes au sein de nos filiales canadiennes est de 50 % au conseil d'administration tant de Scotia Capitaux que de la Banque Tangerine, qui est également la première grande institution financière canadienne à avoir nommé une femme présidente et chef de la direction. Nous avons une grande diversité des genres au sein des conseils de bon nombre de nos grandes filiales avec un taux de représentation des femmes de près de 20 % au Mexique, de près ou de plus de 40 % en Colombie, au Pérou, au Royaume-Uni et aux États-Unis, de 33 % en Irlande, de 54 % à Trinité-et-Tobago et de 64 % en Jamaïque. 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.

Nous avons mis à jour notre politique écrite en matière de diversité afin d'y indiquer que nous souhaitons atteindre la parité des genres et maintenir notre objectif d'au moins 30 % de représentation de chaque genre à notre conseil. Cette politique figure dans nos politiques de gouvernance, qui sont affichées sur notre site Web.

Intégrité absolue et engagement élevé

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

Les administrateurs doivent :

- maintenir des normes élevées en matière d'intégrité;
 - agir avec honnêteté et de bonne foi, avec la diligence et le soin dont ferait preuve une personne raisonnablement prudente;
 - se conformer à notre Code d'éthique (notamment le Code d'éthique pour Internet et le courrier électronique), la politique de signalement et la politique relative aux conflits d'intérêts des administrateurs ainsi que les autres politiques supplémentaires;
 - faire preuve de jugement;
 - éviter les conflits d'intérêts et agir dans l'intérêt de la banque;
- s'acquitter de leurs responsabilités envers le conseil et les comités;
 - examiner tous les documents relatifs aux assemblées afin de se préparer avec diligence à chaque réunion du conseil et de ses comités;
 - participer activement aux réunions et demander des explications à la direction afin de bien comprendre les enjeux et de formuler des recommandations éclairées, au besoin;
 - protéger notre information et préserver le caractère confidentiel de toutes les discussions;
- être actifs et engagés;
 - parfaire constamment leurs connaissances au sujet de notre entreprise et des développements nationaux et internationaux pertinents afin de pouvoir 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);
- les autres administrateurs peuvent siéger au conseil d'au plus quatre sociétés ouvertes;
- les administrateurs peuvent siéger au comité d'audit d'au plus trois sociétés ouvertes;
- les administrateurs ne peuvent siéger au conseil d'une institution financière non membre du même groupe.

La pandémie a confirmé l'importance d'un tel équilibre à mesure que les fonctions des administrateurs devenaient plus exigeantes en raison de la fréquence et de l'intensité accrues des réunions du conseil et des comités dans ce contexte en constante évolution.

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

Tous nos administrateurs se conforment à cette ligne directrice.

Administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils

Nous restreignons également le nombre de conseils auxquels nos administrateurs peuvent siéger ensemble. Au plus deux administrateurs peuvent siéger ensemble au conseil d'une même société ouverte sans le consentement du comité de gouvernance. 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.

Équilibre dans la durée d'occupation des postes

Durée d'occupation des postes et limites applicables à la durée des mandats

Les limites applicables à la durée des mandats font la promotion du renouvellement du conseil de sorte qu'il atteigne un équilibre entre l'expérience et les connaissances institutionnelles et de nouveaux points de vue.

Les limites applicables à la durée des mandats déterminent la période maximum pendant laquelle les administrateurs peuvent présenter leur candidature afin d'être réélus et ne garantissent pas la durée d'occupation du poste. Le conseil estime que les limites applicables à la durée d'un mandat, l'évaluation de l'indépendance des administrateurs et le processus d'évaluation du conseil l'aident collectivement à s'assurer que la candidature d'administrateurs efficaces et indépendants est proposée aux fins d'élection par les actionnaires chaque année et il s'agit d'éléments importants du processus de planification de la relève du conseil.

Nous examinons les limites quant à la durée du mandat des administrateurs chaque année de manière qu'elles reflètent les pratiques exemplaires. Nous avons ajouté des limites quant à la durée du mandat des présidents des comités en 2012. En 2015, nous avons adopté une limite fixe de 12 ans, que nous considérons comme une norme optimale. Nos limites applicables à la durée des mandats s'établissent comme suit :

- les administrateurs nommés ou élus 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 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 d'un comité pendant trois ans et pour une période supplémentaire de deux ans, avec l'approbation du conseil.

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.

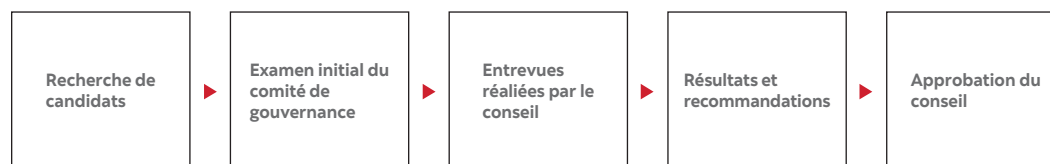
Nous n'avons jamais accordé de dérogation à cette règle ni prolongé le mandat d'un administrateur au-delà des limites applicables à la durée des mandats, ce qui en dit long sur l'approche réfléchie du conseil vis-à-vis de sa composition et des plans de relève.

Âge limite	Durée limite du mandat	Autres mécanismes de renouvellement du conseil
70 ans pour tous les administrateurs nommés ou élus la première fois avant le 1 ^{er} juillet 2015, sous réserve de certaines conditions	12 ans pour les tous les administrateurs nommés ou élus la première fois après le 1 ^{er} juillet 2015	- les présidents de comités siègent pendant trois ans et ont l'option de prolonger leur mandat de deux ans - le comité de gouvernance revoie chaque année la taille et la composition du conseil - tous les administrateurs sont élus chaque année par les actionnaires - processus d'évaluation du conseil annuel

La date à laquelle les administrateurs ne peuvent plus présenter leur candidature afin d'être réélus selon nos limites applicables à la durée des mandats est indiquée dans les profils des administrateurs qui figurent aux pages 18 et suivantes.

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 du conseil et des comités et soumet à l'examen et à l'approbation du conseil des candidats aux postes d'administrateur. Tenant compte à la fois des qualifications 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 du conseil et de ses comités;
- critères principalement établis en fonction des compétences, de l'expérience et des qualités clés requises pour pouvoir siéger au conseil ainsi qu'en fonction de la diversité, dont le genre/ l'identité de genre, l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique et la représentation géographique ainsi que l'appartenance à des « groupes désignés », tel que ce terme est défini dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada), ce qui comprend les femmes, les personnes qui font partie des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées, eu égard aux politiques du conseil, y compris sa politique sur la diversité;
- les candidats peuvent être proposés par 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 est généralement le premier et principal point de contact et il maintient le dialogue avec le candidat tout au long du processus;
- le président du comité de gouvernance pourrait également participer à la sélection initiale;
- la secrétaire suivra le processus et évaluera les conflits et d'autres exigences;
- les profils des candidats seront distribués aux membres du comité de gouvernance aux fins d'examen et afin de déterminer si les candidats sont aptes à passer à l'étape suivante;
- le président du comité de gouvernance fera rapport au comité et au conseil sur l'évolution du processus.

Entrevues réalisées par le conseil

- le président du conseil et la secrétaire verront à ce que des entrevues avec les candidats potentiels soient réalisées par des administrateurs indépendants avec des candidats

potentiels afin d'obtenir des points de vue différents et de vérifier si les candidats satisfont aux exigences;

- des évaluations et des vérifications d'antécédents sont effectuées pour 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'apport et à l'engagement des administrateurs.

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 technologies, les opérations complexes, la gestion de hauts dirigeants et l'Amérique latine et en tenant compte des compétences recherchées au sein du conseil selon les commentaires formulés par les administrateurs. On a également mis l'accent sur la planification de la relève du conseil et particulièrement sur la grille de compétences du conseil et sa politique sur la diversité.

COMMENTAIRES DES ACTIONNAIRES

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

Actionnaires	Les actionnaires sont invités à communiquer avec le président du conseil ou le président du comité de gouvernance pour discuter des questions de gouvernance, dont les candidats aux postes d'administrateur potentiels.
En vertu de la 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 Loi sur les banques peuvent soumettre formellement des candidatures à l'élection des administrateurs. Les actionnaires sont priés de se reporter aux dispositions pertinentes de la Loi sur les banques 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. L'an dernier, nous avons modifié la ligne directrice concernant le programme d'orientation et de formation continue des administrateurs en raison, notamment, de la nécessité de donner des formations virtuelles aux nouveaux administrateurs et de fournir des 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'Institut des administrateurs de sociétés du Canada et de la National Association of Corporate Directors des États-Unis et ont accès aux événements qui les concernent et auxquels ils peuvent assister dans le cadre de leur formation continue. Nous pouvons rembourser aux administrateurs les frais relatifs aux formations approuvées, conformément à notre politique de remboursement des dépenses. Ces organisations soutiennent les administrateurs dans leur formation et font la promotion de pratiques exemplaires en matière de gouvernance.

Orientation

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

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

De plus, les nouveaux administrateurs :

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

Par suite des restrictions imposées par les autorités en matière de santé publique et le gouvernement concernant les réunions en personnes en raison de la pandémie de COVID-19,

notre nouvel administrateur a commencé son programme d'orientation de façon virtuelle. 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. 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 organisées 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 à la lumière de l'actualité. Cette année, une formation portant sur les perspectives macroéconomiques en Amérique latine a été ajoutée au calendrier de formation continue et nous avons davantage mis l'accent sur les questions ESG, y compris nos engagements envers la carboneutralité et notre stratégie en matière d'impact social, ScotialNSPIRE.

En raison du contexte entourant la COVID-19, nous avons dû offrir un programme de formation continue sur différentes plateformes et dans différents formats, y compris publier des articles et des documents portant sur des sujets particuliers, offrir des présentations données par des conférenciers externes et internes en format vidéo et des modules d'apprentissage, présenter des séries vidéo et organiser des rencontres virtuelles. Le conseil a également terminé le programme de sensibilisation à la cybersécurité du conseil, qui consistait en des modules d'apprentissage en ligne portant sur une gamme de sujets allant de la sécurisation de notre nuage informatique à la protection de nos données, ainsi qu'une simulation de cybersécurité sur les rançongiciels.

GOUVERNANCE

Groupe de personnes
ayant reçu la formation
ou la documentation

ÉVALUATION DU CONSEIL

Le comité de gouvernance est responsable de l'évaluation annuelle de notre conseil. En 2021, il a retenu les services d'un conseiller externe indépendant afin de faciliter le processus d'évaluation, qui a culminé avec la remise d'un rapport formel au conseil aux fins d'examen. L'évaluation consiste en un processus rigoureux en trois parties, axé sur l'efficacité de chaque administrateur, des comités et du conseil. À l'aide de questionnaires, d'entrevues et d'un rapport sommaire qui aboutit à l'élaboration d'un plan d'action, le conseil est certain de pouvoir se concentrer sur des éléments essentiels lors de l'examen de sa propre performance et de celle des administrateurs. 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 pour qu'une évaluation à 360 degrés soit effectuée de la performance du conseil et qu'on puisse 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;
- les réponses constituent la base des entrevues personnelles avec les administrateurs.

Entrevues

Entrevues réalisées avec les 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 d'importance relatives à l'efficacité du conseil ou à ses activités, ou d'éléments soulevés dans les résultats du questionnaire confidentiel;
- portent sur le point de vue des administrateurs au sujet de la relève pour des postes clés au sein du conseil, notamment les successeurs potentiels du président du conseil et des présidents de comités maintenant et dans l'avenir;
- permettent de formuler des commentaires formels sur l'engagement de la direction auprès du 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 formels 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 pairs au conseil et à ses comités et leurs préoccupations;
- on demande 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 réalisées avec la direction

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

Rapports

Au comité de gouvernance

- présentés par le 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

- présentés par le conseiller externe indépendant;
- le président du conseil et le président du comité de gouvernance ont présenté des recommandations et des éléments de réflexion fondés sur les résultats.

Suivi

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

Le conseil examine le processus d'évaluation chaque année et le modifie au besoin afin d'y refléter les commentaires formulés par les administrateurs, de nouvelles règles de gouvernance, des pratiques exemplaires et toute modification apportée au mandat du conseil et aux chartes des comités. Le processus suivi par le conseil et l'attention portée aux résultats du plan d'action dans le cadre de l'évaluation font partie d'un exercice continu qui permet au conseil d'examiner et d'évaluer continuellement son efficacité. 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 2021.

COMITÉ D'AUDIT ET DE RÉVISION

Una Power (présidente, experte financière)

Scott Bonham
Lynn Patterson
Michael Penner
Aaron Regent (expert financier)
Calin Rovinescu
Susan Segal
Benita Warmbold (experte financière)

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

Réunions : 5

À chaque réunion, le comité :

- a rencontré le président du comité d'évaluation des risques, qui a assisté à chaque réunion du comité au complet;
- a rencontré séparément le chef des affaires financières;
- a rencontré séparément le chef, 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.

Le comité d'audit et de révision est principalement chargé de surveiller l'intégrité de notre information financière, la conformité, les normes en matière d'éthique, les comportements et la gestion du risque d'inconduite et les fonctions de contrôle interne et il a une relation directe avec les auditeurs externes.

Responsabilités clés et faits saillants pour l'exercice 2021 :

Information financière

- dans le cadre de l'examen habituel de la performance et du plan d'investissement de la banque, a surveillé l'incidence :
 - de la pandémie de COVID-19 et la reprise des activités habituelles;
 - des acquisitions et dessaisissements;
 - des dotations à la provision pour pertes sur créance et du compte de correction de valeur pour pertes sur créances;
 - de la gestion du capital et des charges;
 - des questions ESG, y compris les rapports sur les changements climatiques;
- a examiné les rapports trimestriels et annuels de la banque et s'est assuré qu'ils présentaient une image fidèle de la situation financière dans le cadre de notre procédure d'examen de l'information rigoureuse;
- a soutenu la banque dans le cadre du processus de communication de l'information financière sur les changements climatiques.

Surveillance de la conformité

- a tenu les dirigeants responsables des questions d'audit et de réglementation liées à leurs secteurs d'activité;
- a examiné les rapports trimestriels sur nos programmes de conformité globale;
- a examiné les rapports publiés par les autorités de réglementation partout où la banque exerce des activités;
- a examiné l'incidence de l'évolution de la réglementation et des attentes des autorités de réglementation sur les activités de la banque et a suivi les indications des autorités de réglementation et des gouvernements concernant l'incidence de la COVID-19 et la reprise des activités habituelles;
- a examiné les rapports sur les questions juridiques et discuté des poursuites judiciaires importantes avec le directeur, Affaires juridiques et le directeur adjoint, Affaires juridiques, y compris les risques juridiques émergents.

Examen de la culture et des comportements

- a surveillé la culture de gestion du risque de la banque et approuvé le cadre sommaire relatif à la culture de gestion du risque et à la gestion du risque d'inconduite;
- a établi des normes en matière de conduite et d'éthique pertinentes et significatives en examinant et en recommandant aux fins d'approbation la politique sur la lutte contre la corruption et le Code d'éthique;
- a continué de faire évoluer sa surveillance des comportements et de la gestion du risque d'inconduite en examinant régulièrement des rapports sur les clients, les employés et la conduite sur le marché;
- a examiné des rapports portant 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 *Sarbanes-Oxley Act of 2002*;
- a examiné les plaintes et rapports d'incident de la banque chaque trimestre ainsi que les rapports de l'ombudsman;
- a examiné la déclaration annuelle du président et chef de la direction concernant la conformité des employés, des administrateurs et des dirigeants avec le Code d'éthique;
- a examiné et recommandé au conseil d'approuver le rapport des administrateurs à l'intention du BSFI concernant les activités d'examen des comportements effectuées au cours du dernier exercice;
- a rencontré l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) afin de discuter des leçons apprises durant la pandémie de COVID-19, de la relation de supervision entre l'ACFC et la banque et des pratiques exemplaires qui voient le jour concernant la perturbation, le système bancaire ouvert ainsi que la diversité, l'équité et l'inclusion;
- a examiné des rapports portant sur l'évaluation des mesures prises par la banque, les leçons apprises durant la pandémie et les enjeux connexes.

Contrôles internes

- a examiné et surveillé notre cadre relatif aux contrôles internes, y compris l'approbation de notre politique en matière de contrôles internes ainsi que la politique sur la gestion du risque lié aux tiers par la fonction d'audit interne;
- a examiné l'efficacité annuelle du programme de conformité Dodd-Frank;
- a communiqué directement avec l'audit interne.

	<i>Auditeurs externes</i> • a examiné et approuvé la politique relative à l'approbation au préalable des services fournis par les auditeurs externes ainsi que la politique sur l'emploi du personnel de l'auditeur externe; • a examiné les services approuvés au préalable devant être fournis par les auditeurs externes; • a examiné l'étendue du plan d'audit et les éléments visés par celui-ci. A surveillé l'audit, y compris l'avis des auditeurs sur l'efficacité de nos contrôles internes sur l'information financière; • a examiné la rémunération des auditeurs, y compris la partie relative aux services d'audit en proportion de la partie relative aux services non liés à l'audit; • a évalué la performance des auditeurs et conclu qu'étant donné la portée et l'emplacement des services requis, ainsi que la qualité du service reçu par la banque, le processus d'audit ne devrait pas faire l'objet d'un appel d'offres pour l'instant et que le renouvellement du mandat des auditeurs devrait être recommandé. <i>Surveillance des fonctions de finance, de conformité et d'audit interne</i> • a examiné et analysé les rapports d'audit interne trimestriels. A examiné la stratégie en matière d'audit. A approuvé le plan d'audit annuel et examiné les principaux éléments; • a retenu les services d'un tiers indépendant chargé d'examiner l'efficacité de notre fonction d'audit interne; • a approuvé les mandats du chef des affaires financières, du chef, Conformité et de l'auditeur en chef et évalué le rapport sur l'efficacité et la performance de chaque dirigeant; • a surveillé l'indépendance des services des finances, de la conformité et de l'audit interne, évalué l'efficacité de ces services et examiné leurs plans de relève, mandats, budgets, structures organisationnelles et ressources.
--	---

COMITÉ DE GOUVERNANCE

Nora Aufreiter (présidente) Scott Bonham Don Callahan Michael Penner Aaron Regent Benita Warmbold Réunions : 8 À chaque réunion, le comité s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction. Le comité a procédé à une évaluation approfondie de sa performance eu égard à son mandat et estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités.	Le comité de gouvernance sert de comité des mises en candidature et surveille le processus d'évaluation de notre conseil. Il informe le conseil de notre approche 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 en 2021 : <i>Composition du conseil et relève</i> • a examiné la composition du conseil et de ses comités, ainsi que les compétences et qualités requises pour avoir un conseil très performant; • a examiné et mis à jour la grille de compétences des administrateurs et s'est assuré qu'elle reflète les compétences, l'expérience et les habiletés requises; • a entrepris le processus de planification de la relève pour l'avenir; • a examiné les candidatures des candidats potentiels aux postes d'administrateur et recommandé la candidature de M. Callahan en tant que nouvel administrateur en juin 2021; • a continué d'allonger la liste permanente de candidats aux postes d'administrateur. <i>Orientation et formation des administrateurs</i> • a supervisé un programme exhaustif d'orientation et de formation des administrateurs, y compris les conférences données par des spécialistes des questions ESG, des lois sur les marchandises américaines et de la macroéconomie en Amérique latine; • a surveillé le processus d'accueil virtuel d'un nouvel administrateur et offert une formation continue à l'intention des administrateurs sur plusieurs plateformes. <i>Mission d'entreprise et surveillance des questions ESG</i> • a discuté de la mission d'entreprise de la banque et de la manière dont celle-ci continuera de s'en acquitter dans un contexte de pandémie; • a examiné la stratégie ESG de la banque ainsi que ses priorités et l'information qu'elle publie à cet égard, y compris le Rapport ESG et le Bilan des contributions communautaires, ainsi que les tendances à l'échelle internationale dans ce domaine; • a recommandé l'inclusion de la surveillance des questions ESG dans les politiques de gouvernance de la banque et soutenu l'ajout de mises à jour sur les questions ESG à l'ordre du jour de chacune des réunions du conseil en reconnaissance de l'importance accordée à ces questions par le conseil et ses comités; • a surveillé les priorités ESG de la banque tout au long de l'année, y compris ScotialNSPIRE, le nouveau programme d'impact social de la banque, les engagements de la banque envers le climat et la carboneutralité, ainsi que d'autres enjeux de justice sociale; • a examiné la déclaration à jour de la banque concernant les droits de la personne.
---	--

	<i>Gouvernance des filiales</i> • a examiné notre stratégie en matière de gouvernance des filiales, y compris les rapports internes et les examens des autorités de réglementation; • a discuté avec la chef, Gouvernance des faits nouveaux pertinents en matière de gouvernance survenus dans les filiales de la banque. <i>Engagement envers les parties prenantes</i> • a surveillé notre programme d'engagement envers les parties prenantes, y compris la façon dont il est tenu compte des commentaires des actionnaires, ainsi qu'examiné et recommandé l'inclusion de l'engagement envers les parties prenantes dans les politiques en matière de gouvernance de la banque; • a examiné les sujets d'intérêt pour les actionnaires à l'échelle mondiale et a surveillé l'engagement des diverses parties prenantes envers les questions de gouvernance pertinentes et les tendances dans ce domaine, y compris la rémunération de la haute direction, la composition, les compétences et l'évaluation du conseil, la relève du chef de la direction, la gestion du risque, notre stratégie en Amérique latine et les questions ESG, notamment la diversité, l'équité et l'inclusion, la gestion du capital humain et nos engagements en matière de changements climatiques. <i>Évaluation du conseil, des comités et des administrateurs</i> • 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. <i>Amélioration continue de nos normes et pratiques en matière de gouvernance</i> • a continué d'améliorer nos pratiques en matière de gouvernance compte tenu des tendances et pratiques mondiales pour les institutions financières comme la surveillance des risques non financiers, y compris la culture et le comportement ainsi que les questions ESG; • en réaction à la COVID-19, a mis davantage l'accent sur l'engagement du conseil auprès de la direction et des autres parties prenantes tout en s'acquittant de ses tâches principales par une surveillance plus étroite du conseil, y compris la tenue de réunions spéciales et la publication de mises à jour régulières sur des sujets pertinents, dont la santé et la sécurité des employés et la réintégration du milieu de travail; • a recommandé de revoir la politique sur la diversité du conseil afin d'y inclure l'objectif d'atteindre la parité des genres et de maintenir notre objectif minimum de représentation de 30 % de chaque genre à notre conseil; • a surveillé le déroulement de l'assemblée générale annuelle virtuelle, tenue en raison des restrictions imposées par les autorités gouvernementales et sanitaires par suite de la pandémie de COVID-19 et à laquelle les actionnaires ont pu participer et voter • a examiné la rémunération des administrateurs et les exigences en matière d'actionariat et recommandé des modifications au conseil; • a recommandé que les administrateurs renoncent une fois de plus au remboursement de leurs frais de déplacement pour l'exercice étant donné l'impossibilité de tenir des réunions en personne; • 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

Scott Thomson (président) Nora Aufreiter Guillermo Babatz Una Power Aaron Regent Calin Rovinescu Réunions : 7 (dont une réunion conjointe avec le comité d'évaluation des risques) À chaque réunion, le comité : • a rencontré séparément son conseiller indépendant; • a rencontré séparément la chef, Ressources humaines; • 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 d'intéressement, les régimes de retraite et les avantages sociaux et, en particulier, notre programme de rémunération de la haute direction), le plan de relève de la direction ainsi que la gestion de la performance du président et chef de la direction. Responsabilités clés et faits saillants pour l'exercice 2021 : <i>Philosophie en matière de rémunération et politiques et pratiques en matière de gestion du capital humain</i> • a examiné notre politique de rémunération, les pratiques et la structure du programme de rémunération de la haute direction, y compris les critères d'admissibilité, les paramètres d'évaluation de la performance, les courbes de paiement et les règles du régime, pour continuer d'attirer des employés talentueux et de les garder à notre service; • a surveillé l'harmonisation continue de notre stratégie de rémunération au rendement avec notre appétence au risque; • a surveillé la stratégie en évolution, la structure, l'efficacité et le caractère concurrentiel de nos programmes d'avantages sociaux à l'échelle mondiale, y compris les mesures prises durant la pandémie, contribuant ainsi à maintenir notre position en tant qu'employeur de choix; • a examiné la capitalisation, la performance, la gouvernance et la stratégie de placement des régimes de retraite mondiaux de la banque en tant que gérant de la planification de la retraite de nos employés; • a examiné les mises à jour concernant l'état des plans de continuité des affaires et des plans de réintégration des lieux de travail, y compris un changement potentiel des pratiques de travail par suite de la pandémie; • a aidé le conseil à s'acquitter de ses fonctions de surveillance des pratiques et stratégies de la banque en matière de gestion du capital humain, qui reflètent l'aspect social des pratiques exemplaires ESG et notamment examiné des rapports aux fins de surveillance de la culture de la banque et de l'engagement des employés ainsi que 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; • 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.
---	---

Gouvernance de la rémunération

- a examiné l'incidence de l'évolution de la réglementation et des attentes des autorités de réglementation sur nos pratiques en matière d'emploi et de rémunération et l'information connexe, y compris les pratiques exemplaires du Conseil de stabilité financière (CSF), de l'Institute of International Finance (IIF), de l'Autorité bancaire européenne, de la Financial Conduct Authority, de la Prudential Regulation Authority, de la CCGG et de sociétés de services-conseils en matière de procurations comme ISS et Glass Lewis;
- a pris connaissance de mises à jour sur les modifications clés apportées à la réglementation portant sur le capital humain et la rémunération, 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;
- a rencontré l'auditeur en chef de la banque afin de discuter de l'examen indépendant de notre programme de rémunération de la haute direction. L'auditeur en chef a conclu que le programme est conforme aux principes du CSF intitulés « Principles for Sound Compensation Practices » et à leurs normes d'application;
- le président du comité, conjointement avec le président du conseil, a rencontré les parties prenantes de la banque afin de discuter de sa démarche concernant la rémunération et d'autres questions connexes;
- a pris connaissance de la lettre adressée par le président du conseil aux actionnaires de la banque sur son engagement envers les actionnaires depuis l'assemblée annuelle tenue en 2021 par la banque.

Gestion du risque de rémunération

- a examiné et approuvé les régimes de rémunération importants;
- a rencontré le comité d'évaluation des risques afin d'examiner conjointement :
 - 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, et une discussion avec le chef, Gestion du risque;
 - les changements apportés au régime incitatif annuel qui harmonisent les mesures ESG avec 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.

Rémunération de la haute direction

- a surveillé tous les aspects de notre programme de rémunération de la haute direction et de nos principaux régimes d'intéressement;
- 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;
- a évalué la performance de l'équipe de haute direction et recommandé la rémunération du président et chef de la direction, des chefs de fonctions de contrôle et de tous les autres dirigeants occupant un poste de vice-président à la direction ou un poste d'un échelon supérieur;
- a examiné la structure et la capitalisation de nos principaux régimes incitatifs 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 au moyen d'une nouvelle carte de pointage stratégique et opérationnelle dans le cadre de notre régime incitatif annuel en mettant particulièrement l'accès sur les réalisations à l'égard des questions ESG.

Leadership et planification de la relève

- a examiné et approuvé les mandats de tous les hauts dirigeants, y compris les chefs de fonctions de contrôle;
- a évalué la performance du président et chef de la direction par rapport à son mandat et à ses objectifs annuels approuvés;
- a évalué la performance de tous les hauts dirigeants, y compris celle du comité d'exploitation en fonction des mandats et objectifs de performance approuvés;
- a surveillé la stratégie en matière de leadership, y compris la diversité des talents en tant qu'objectif primordial;
- a surveillé les processus et stratégies de planification de la relève de la banque et en a discuté dans le but de se constituer une réserve de dirigeants diversifiés prêts à prendre la relève partout où nous sommes présents et à exercer tous types de fonctions;
- a examiné la stratégie en matière de leadership adoptée à l'égard des hauts dirigeants à haut potentiel;
- a examiné nos mesures en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, la constitution d'une réserve de dirigeants talentueux et diversifiés pour les postes de haut dirigeant ainsi que nos progrès dans l'atteinte de nos cibles canadiennes et mondiales pour les postes de vice-président et d'échelons supérieurs;
- a surveillé les programmes de formation immersifs des hauts dirigeants, y compris les évaluations globales et un programme à l'intention des hauts dirigeants à l'échelle mondiale;
- dans le cadre des réunions du conseil et de ses comités et des formations des administrateurs, a été largement exposé à un groupe diversifié de hauts dirigeants avec qui il a interagi afin d'obtenir une meilleure visibilité auprès des futurs dirigeants de la banque.

COMITÉ D'ÉVALUATION DES RISQUES

Guillermo Babatz (président)

**Don Callahan
Lynn Patterson
Aaron Regent
Susan Segal
Scott Thomson**

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

À chaque réunion, le comité :

- a rencontré le président du comité d'audit et de révision, qui a assisté à chaque réunion du comité au complet;
- a rencontré séparément la chef, Gestion du risque;
- a rencontré séparément la chef, Lutte contre le blanchiment d'argent, sauf dans le cadre d'une réunion où il 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 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 2021 :

Surveillance du risque

- a examiné et approuvé nos risques financiers et non financiers importants pour l'ensemble de l'entreprise;
- s'est concentré sur les risques non financiers à la lumière des tendances et faits nouveaux concernant la réglementation, y compris les risques liés aux questions ESG;
- a examiné et approuvé le risque-pays ainsi que les risques et limites liés au secteur, au marché et au portefeuille;
- a examiné les rapports trimestriels sur le risque d'entreprise portant sur le profil de risque de la banque, et discuté des principaux risques et des risques émergents qui guettent la banque;
- a examiné des rapports trimestriels sur le programme de cybersécurité des entreprises et discuté des risques liés à la technologie, à la cybersécurité et à l'exploitation tout en mettant l'accent sur notre programme de prévention de la perte de données, la gouvernance des données et la publication d'information sur les données;
- a examiné et recommandé d'approuver la stratégie mondiale de la banque concernant la cybersécurité;
- a rencontré les dirigeants pour discuter de questions relatives aux risques, de l'exposition aux risques et de la prise de mesures commerciales compte tenu de leurs stratégies et plans;
- a examiné le risque lié aux données ainsi que la gouvernance du processus de surveillance de ce risque, y compris les mesures d'évaluation de la qualité des données, compte tenu de l'importance accrue qui lui est accordée par les autorités de réglementation;
- a examiné et approuvé notre plan de redressement en cas de crises;
- a rencontré la Société d'assurance-dépôts du Canada (SADC) pour discuter du plan de résolution de la banque pour 2021 et recommandé au conseil d'approuver ce plan.

Cadre d'appétence au risque

- a examiné le cadre relatif à notre appétence au risque d'entreprise, y compris de nouveaux paramètres d'évaluation du risque de conformité, et son harmonisation avec notre plan stratégique, et a recommandé au conseil de l'approuver, conjointement avec le cadre relatif à la gestion du risque d'entreprise;
- a examiné un rapport sur les leçons apprises durant la pandémie de COVID-19, y compris l'importance de communications efficaces, de la résilience technologique et de tenir compte du risque financier et opérationnel;
- a examiné les cadres de gestion des risques importants.

Culture de gestion du risque

- a reçu des mises à jour sur l'évolution des attentes des autorités de réglementation au sujet de la culture de gestion du risque;
- a examiné les mesures prises par la banque en matière de culture de gestion du risque, notamment le renforcement des capacités de conformité, la surveillance du risque de réputation, la surveillance du risque lié aux fournisseurs tiers, du risque lié à la technologie et à la cybersécurité ainsi que du risque lié aux données, et l'évolution de la culture de la banque;
- a examiné le cadre sommaire relatif à la culture de gestion du risque et la gestion du risque d'inconduite de la banque;
- a examiné les résultats du sondage sur la culture de gestion du risque de la banque;
- a pris connaissance des mesures prises pour repositionner le portefeuille international de la banque.

Risque de rémunération

- a rencontré le comité du capital humain et de la rémunération pour examiner conjointement :
 - les évaluations de performance des chefs des finances, de la conformité, du risque, de la lutte contre le blanchiment d'argent et de l'audit de la banque;
 - les éléments clés de notre programme de rémunération de la haute direction, y compris la structure du régime, les cibles, les paramètres et les paiements potentiels;
 - les risques associés à la rémunération de la haute direction, aux régimes d'intéressement, au coefficient de performance opérationnelle et aux attributions incitatives. Conjointement avec le chef, Gestion du risque, a conclu qu'il n'était pas nécessaire d'ajuster les risques puisqu'ils respectaient le niveau d'appétence de la banque;
- a reçu des mises à jour sur les questions susmentionnées aux fins d'évaluation continue du risque de rémunération tout au long de l'année.

Surveillance des fonctions d'évaluation des risques et de lutte contre le blanchiment d'argent

- a examiné les rapports courants au sujet de nos programmes de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes, y compris les engagements des autorités de réglementation, les risques liés à la santé et à la sécurité des employés, le projet Shadow et la surveillance des fraudes de deuxième ligne;
- a approuvé le mandat du chef, Gestion du risque et du chef, Lutte contre le blanchiment d'argent, et évalué l'efficacité et les évaluations de la performance de chaque dirigeant;
- a surveillé, conjointement avec le conseil, la nomination du chef, Gestion du risque et la transition dans ses nouvelles fonctions;
- a surveillé l'indépendance des services de gestion du risque global et de lutte contre le blanchiment d'argent, évalué l'efficacité de ces services, examiné leurs plans de relève ainsi qu'approuvé leurs mandats, budgets, structures organisationnelles et ressources.

À la Banque Scotia, notre objectif est de communiquer à nos actionnaires des renseignements clairs et pertinents pour les aider à comprendre notre programme de rémunération de la haute direction et les décisions en matière de rémunération que nous avons prises à l'égard de 2021. La présente section traite de notre programme de rémunération et de la démarche que nous suivons pour prendre des décisions en matière de rémunération appropriées qui sont fondées sur notre performance et à notre tolérance au risque.

NOS MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Brian J. Porter

Président et chef de la direction

Rajagopal Viswanathan

Chef de groupe et chef des affaires financières

Ignacio « Nacho » Deschamps

Chef de groupe, Opérations internationales et Transformation numérique

Jake P. Lawrence

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

Dan Rees

Chef de groupe, Réseau canadien

TABLE DES MATIÈRES

Analyse de la rémunération	84
1. Stratégie	84
2. Gouvernance de la rémunération	92
3. Processus de prise de décisions	97
4. Éléments du programme	100
5. Décisions en matière de rémunération en 2021	107
6. Rendement des actions et coût de la direction	126
Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2021	127
Tableau sommaire de la rémunération	127
Attributions au titre des régimes d'intéressement	129
Prestations de retraite	134
Cessation d'emploi et changement de contrôle	137
Pour de l'information au sujet de la rémunération de la haute direction et les paramètres ESG, se reporter à la page	87

Message du président du comité du capital humain et de la rémunération

Chers actionnaires,

Au nom du comité du capital humain et de la rémunération (appelé « le comité » dans la présente section de la circulaire) et du conseil, je suis heureux de vous faire part de notre démarche en matière de rémunération de la haute direction, y compris le cadre 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 2021.

Bien que nos actionnaires aient voté en majorité pour notre démarche en matière de rémunération de la haute direction l'an dernier, le comité reconnaît que nous pouvons faire mieux pour obtenir l'appui d'un plus grand nombre à l'égard de celle-ci. Par conséquent, nous avons mis sur pied une stratégie exhaustive en matière d'engagement afin de communiquer avec nos actionnaires et les autres parties prenantes et de comprendre leurs priorités et de contextualiser davantage certaines des décisions à plus long terme prises par la banque. Le comité a tenu compte des préoccupations soulevées par nos actionnaires dans le cadre de cet engagement au moment de prendre ses décisions visant à reconnaître et à récompenser la contribution de notre président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés pour la performance de la banque ainsi que leur performance individuelle en 2021, ainsi que de communiquer et d'expliquer ces décisions à nos actionnaires dans la présente circulaire.

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 à moyen et à long termes, 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 solides et des pratiques prudentes;

- responsabiliser davantage les hauts dirigeants en leur versant une rémunération qui est en grande partie variable et prendre des décisions sur la rémunération qui sont fondées sur la performance et impartiales;
- soutenir les objectifs de la banque en établissant la rémunération à la performance en fonction des mêmes paramètres que ceux que nous utilisons pour 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 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, particulièrement durant une période incertaine et difficile comme celle que nous vivons à l'heure actuelle en raison de la pandémie.

Je suis heureux de vous présenter, dans la présente lettre et l'analyse de la rémunération, la rémunération finale et de vous expliquer les décisions prises par le comité et le conseil à cet égard.

Réponse de la Banque Scotia concernant le résultat du vote consultatif sur la rémunération

Compte tenu du résultat du vote consultatif sur la rémunération de 60,8 % obtenu l'an dernier en faveur de la démarche de la banque en matière de rémunération de la haute direction, le conseil et la direction ont suivi tout au long de 2021 une stratégie approfondie en matière d'engagement envers nos actionnaires, qui consistait à tenir plus de 50 rencontres avec nos parties prenantes, tant celles qui ont voté pour la résolution sur le vote consultatif sur la rémunération de la banque l'an dernier que, surtout, celles qui ont voté contre celle-ci. Le président du conseil a fait le point sur notre engagement envers les actionnaires depuis notre assemblée annuelle de 2021 dans sa lettre à nos actionnaires le 29 octobre 2021. Nous avons également rencontré des sociétés de services-conseils en matière de procurations, soit ISS et Glass Lewis, pour discuter de l'engagement envers nos actionnaires et partager avec elles les commentaires que nous avons reçus, après la publication de leurs rapports de 2021 sur notre circulaire de sollicitation de procurations. Les discussions ont porté essentiellement sur la stratégie de la banque ainsi que les avantages associés à notre empreinte géographique, les rendements revenant aux actionnaires et la rémunération de notre président et chef de la direction.

Nous nous sommes engagés à améliorer l'information que nous publions sur la façon dont le conseil prend ses décisions en matière de rémunération, tant sur les plans quantitatif que qualitatif, et à traiter les autres priorités des parties prenantes pour 2022 et les années subséquentes, plus particulièrement les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) comme les engagements en matière de lutte contre les changements climatiques, la gestion du capital humain et la diversité. Il ressort clairement de nos nombreuses discussions que nos actionnaires soutiennent l'ambitieux programme stratégique que notre président et chef de la direction a mis en place avec l'appui du conseil et qui consiste notamment à investir pour l'avenir et à numériser la banque, à repositionner le portefeuille international et à diriger avec succès la banque en cette période d'incertitude engendrée par la pandémie de COVID-19.

La Banque Scotia est déterminée à adopter les meilleures pratiques de rémunération et s'efforce de prendre des décisions concernant la rémunération de la haute direction qui cadrent avec les intérêts à long terme de notre banque et de ses parties prenantes. Le comité a réfléchi aux discussions que nous avons eues avec nos actionnaires. Par conséquent, vous trouverez dans l'analyse de la rémunération de cette année des sections qui portent exclusivement sur ce qui suit :

- les activités réalisées par le comité tout au long de 2021 eu égard à l'engagement envers les actionnaires, à l'examen des régimes incitatifs, à l'évaluation de la performance de la banque et du président et chef de la direction et la rémunération de notre président et chef de la direction (se reporter à la page 107);
- l'importance que nous accordons aux questions ESG, y compris la façon dont nous avons reflété les objectifs ESG clés dans notre programme de rémunération (se reporter à la page 87);
- la façon dont nous fixons les cibles financières annuelles (se reporter à la page 98);
- l'information bonifiée relative au calcul du coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque et aux décisions prises par le comité, y compris lorsque nous avons exercé notre jugement discrétionnaire (se reporter à la page 109).

Plan de travail du comité pour 2021

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. Pour 2021, outre les discussions tenues au sujet de la performance de la banque et de l'harmonisation avec la rémunération, le comité a entrepris des travaux supplémentaires afin de tenir compte des commentaires des actionnaires dans la réponse concernant le vote consultatif sur la rémunération et de prendre les mesures qui s'imposent. 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 a reçu 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 du régime, 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 a bénéficié également des conseils de son conseiller indépendant, comme il est indiqué en détail à la page 93.

Les principales activités réalisées au cours de 2021 sont les suivantes :

- En novembre 2020, nous avons tenu une rencontre avec le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) afin de discuter de la façon dont nous entendions répondre à ses attentes et faire en sorte que la rémunération de la haute direction pour l'exercice 2020 ne dépasse pas celle de 2019.
- Nous avons eu 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 examiné la performance ainsi que les décisions en matière de rémunération des banques faisant partie de nos groupes de comparaison, ainsi que la conjoncture

générale du marché. Le résultat du vote consultatif sur la rémunération de la banque et les mises à jour apportées aux plans et activités concernant nos entretiens avec ISS, Glass Lewis et les actionnaires ont fait l'objet de discussions à chaque réunion subséquente du comité tenue en 2021.

- Les membres du comité ont discuté d'un examen des caractéristiques clés de la structure de nos régimes incitatifs annuel et fondé sur des titres de capitaux propres lors de réunions tenues en février, en avril et en mai, et les changements finaux ont été approuvés en août (se reporter à la page 108). Cet examen, qui a été également partagé avec le comité d'évaluation des risques, portait sur les paramètres d'évaluation de la performance et les courbes de paiement utilisés pour évaluer la performance annuelle et à moyen terme, y compris l'évolution de paramètres ESG et leur harmonisation avec la rémunération de la haute direction (se reporter à la page 87).
- 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 des groupes de comparaison, et la tendance observée par le coefficient de performance opérationnelle pour l'ensemble de la banque et le coefficient au titre des unités d'actions liées à la performance pour 2021, ainsi que leur incidence sur la rémunération des hauts dirigeants et d'autres employés, à chacune des réunions tenues en mai, en août et en octobre, avant l'approbation des coefficients finaux reflétant la performance pour l'exercice complet en novembre.
- En août, le conseiller indépendant du comité a présenté les tendances et faits nouveaux concernant la rémunération du chef de la direction et des hauts dirigeants.
- Une évaluation préliminaire de la performance du président et chef de la direction a été examinée à la réunion du conseil tenue en juin et à la réunion du comité a tenue en octobre, ce qui a déclenché des discussions préliminaires au sujet de la rémunération du président et chef de la direction et d'autres hauts dirigeants pour 2021, et une évaluation a été effectuée et des décisions finales ont été prises à la réunion de novembre 2021.
- Une mise à jour au sujet du programme d'engagement envers les parties prenantes a été présentée au conseil en juin et en octobre.
- Les cibles de rémunération des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2022 ont été examinées et approuvées aux réunions tenues en octobre et en novembre.
- La rémunération directe totale pour 2021 des membres de la haute direction visés a été approuvée à la réunion du conseil de novembre après des discussions avec le comité et le comité d'évaluation des risques, le conseiller indépendant du comité et les représentants du chef, Gestion du risque et du chef des affaires financières à l'égard de la performance de la banque.

Réalizations de la Banque Scotia cette année

La Banque Scotia a réalisé un bénéfice net ajusté¹⁾ de 10 169 millions de dollars en 2021 comparativement à 6 961 millions de dollars l'an dernier. Le bénéfice par action (BPA) ajusté¹⁾ a atteint 7,87 \$ en 2021 contre 5,36 \$ l'année précédente, le rendement des capitaux propres (RCP) ajusté¹⁾ étant passé de 10,4 % à 15,0 %. La résilience et l'engagement continu des employés de la Banque Scotia envers nos clients, employés, actionnaires et autres parties prenantes nous ont permis de produire des résultats solides dans tous nos segments d'exploitation, ce qui reflète les avantages d'avoir un modèle d'affaires bien diversifié.

Nous sommes demeurés fidèles à nos priorités stratégiques, soit donner la *priorité au client*, constituer une *équipe gagnante* et être un *chef de file dans les Amériques* alors que nous traversons une période d'incertitude, comme suit :

Priorité au client

- en permettant des reports de paiement de plus de 120 milliards de dollars sur le solde des prêts consentis aux clients partout où nous exerçons des activités durant la pandémie de COVID-19;
- en faisant progresser de façon importante notre stratégie numérique dans l'ensemble de nos principaux marchés et en devenant un leader numérique pour la première fois depuis le lancement du sondage annuel d'Autonomous Research : l'une des 16 banques (et la seule banque canadienne) à faire partie du classement « Sweet Spot – Long Term Winners »;
- en demeurant déterminés à offrir une expérience exceptionnelle dans l'ensemble de nos plateformes bancaires et en contribuant à un indice de recommandation client solide et à un score attribué par nos clients de 115 %;
- en investissant dans nos succursales, centres de contact et plateformes numériques afin de mieux servir nos clients. Parmi les programmes importants, on compte Advice+ au Canada, des régimes entièrement numériques au Chili et ScotiaPay que nous avons lancé dans notre empreinte internationale.

Équipe gagnante

- en maintenant un taux d'engagement solide des employés avec un score pour l'ensemble de la banque de 88 %, en hausse de 4 % par rapport à 2020, pendant une année entière marquée par des restrictions liées à la COVID-19 et le télétravail, ainsi que d'importantes mesures visant à assurer la sécurité et le bien-être des employés, y compris l'accès à du soutien et à des conseils médicaux;
- en mettant sur pied une équipe qui est très à l'écoute des besoins de nos clients et représente les diverses collectivités que nous servons;
- en effectuant un sondage sur la culture de gestion du risque auprès des employés à l'échelle mondiale afin de comprendre où les banques se situent aujourd'hui sur cette question et comment nous pouvons nous améliorer pour l'avenir. Nous avons été la première banque parmi celles qui font partie de notre groupe de comparaison canadien à le faire et nous avons été satisfaits des résultats;
- en renouvelant les objectifs sur cinq ans de la banque en matière de diversité, d'équité et d'inclusion en mettant l'accent sur les personnes qui s'identifient en tant que personnes noires ou autochtones, minorités visibles, personnes handicapées ou femmes.

Chef de file dans les Amériques

- en atteignant ou en surpassant tous nos objectifs à moyen terme en matière de croissance du BPA, de rendement des capitaux propres, de levier d'exploitation et de ratios des fonds propres;

¹⁾ Les résultats financiers et les mesures d'évaluation de la performance pour 2021 sont ajustés et non conformes aux PCGR. Les mesures non conformes aux PCGR ne sont pas définies en vertu des principes comptables généralement reconnus (PCGR). Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter aux pages 17 à 25 du rapport annuel 2021, qui sont intégrées aux présentes par renvoi.

- l'importance que nous avons accordée à l'accroissement de notre présence sur nos marchés principaux et à l'expansion de nos secteurs d'activité nous a donné de la latitude, et nous avons enregistré une forte croissance. Notre modèle d'affaires diversifié s'est montré résilient durant la pandémie, et la banque est bien placée pour dégager le meilleur bénéfice possible.
- en procédant à notre première émission d'obligations durables à trois ans de 1 milliard de dollars américains, soit la plus importante opération jamais effectuée par une institution financière ou une entreprise canadienne au moment de l'émission. Le produit net tiré de cette émission servira à financer le financement ou le refinancement, en totalité ou en partie, d'actifs, d'entreprises ou de projets admissibles ayant des retombées environnementales et/ou sociales positives qui respectent les critères d'admissibilité du cadre de référence des obligations durables de la Banque Scotia, y compris l'initiative Femmes de la Banque Scotia^{MC}.

La Banque Scotia a été reconnue par les tiers pour son leadership, y compris les mesures de responsabilité sociale prises à l'appui d'engagements visant à produire un impact positif et à créer de meilleures collectivités *pour l'avenir de tous*. La banque a notamment reçu les honneurs suivants :

- elle a été nommée banque de l'année au Canada par le magazine *The Banker* en reconnaissance des efforts fournis sur le plan de l'innovation pour soutenir ses clients vulnérables durant la pandémie de COVID-19, de sa stratégie ESG et de ses travaux en matière de financement durable, ainsi que du lancement de Advice+;
- elle a remporté le prix récompensant la meilleure banque privée au Canada et le prix récompensant la meilleure banque privée à l'échelle mondiale pour les clients dont l'actif net se situe entre 1 million de dollars et 25 millions de dollars remis par Global Finance en 2022;
- elle a remporté un certain nombre de prix prestigieux dans le secteur en 2021 qui reflètent son engagement continu envers ses clients :
 - la banque est arrivée en tête du classement de l'étude de J.D. Power de 2021 sur la satisfaction à l'égard des services bancaires en ligne au Canada et de l'étude de J.D. Power de 2021 sur la satisfaction à l'égard des applications mobiles de cartes de crédit au Canada;
 - Tangerine s'est classée au premier rang du classement de l'étude de J.D. Power de 2021 sur la satisfaction de la clientèle à l'égard des services bancaires aux particuliers au Canada parmi les banques de services bancaires aux particuliers de taille moyenne;
 - les équipes d'investissement de Scotia Gestion mondiale d'actifs ont récolté 41 prix lors de la remise de prix FundGrade A+, soit plus que tout autre fonds indépendant appartenant à une banque;
 - les équipes d'investissement de Scotia Gestion mondiale d'actifs ont remporté un certain nombre de prix prestigieux dans le secteur attribués à des fonds communs de placement et à des FNB lors de la remise de prix Refinitiv Lipper Fund 2020;
- la banque a été reconnue pour le taux d'engagement élevé de ses employés (88 %) grâce auquel :
 - elle s'est hissée dans le décile le plus élevé des fournisseurs de services financiers déterminé par Qualtrics, aux côtés de certaines des plus importantes institutions financières du monde;
 - elle est passée du quinzième au sixième rang au palmarès des meilleurs lieux de travail en Amérique latine selon Great Place to Work et a été désignée meilleur lieu de travail par cette dernière au Canada, au Pérou, au Chili, dans les Antilles, en Amérique centrale, en République dominicaine, au Costa Rica, en Uruguay et au Panama;
 - elle a été nommée l'un des meilleurs employeurs au Canada par Forbes, l'un des meilleurs employeurs au Canada pour les jeunes et l'une des meilleures entreprises au Canada et au Mexique par LinkedIn;
- elle a été nommée par le magazine *The Banker* la banque la plus innovante avec les données dans le cadre des prix décernés pour l'innovation dans les services bancaires numériques mondiaux en 2021, ce qui souligne la vigueur de notre stratégie en matière de données innovantes;
- la banque a été reconnue pour ses réalisations sur le plan des questions ESG grâce auxquelles :
 - son leadership remarquable en transparence pour la durabilité a été reconnu dans le cadre de la toute première remise de prix pour le financement de projets durables par Global Finance;
 - elle a été incluse dans l'indice nord-américain de durabilité Dow Jones (le « Dow Jones Sustainability Index North America ») pour la quatrième année consécutive et est passée dans le huitième centile des meilleures institutions financières participantes du monde entier. Elle s'est également classée dans le premier centile pour la gouvernance d'entreprise des meilleures institutions financières à l'échelle mondiale et a obtenu un score parfait dans les catégories « lutte contre le crime », « rapports environnementaux » et « gestion des risques et des crises »;
 - elle a été incluse dans le classement mondial de Refinitiv des 25 entreprises les plus diversifiées et les plus inclusives;
 - elle a été reconnue pour la mixité remarquable de ses cadres supérieurs selon le rapport de 2021 sur la liste Business Women Lead Here;
 - elle a été notée « AAA » par MSCI selon l'échelle d'évaluation des questions ESG de MSCI qui est conçue pour évaluer la résilience d'une société vis-à-vis les risques ESG importants dans le secteur à long terme; il s'agit de la note la plus élevée attribuée par MSCI à l'égard des questions ESG qu'à peine 2 % des banques ont reçue à l'échelle mondiale, et la Banque Scotia est la seule banque canadienne à avoir obtenu la note « AAA ».

Contexte historique aux fins d'évaluation de la performance et établissement des cibles

Comme il est indiqué en détail ci-après, la banque a pris certaines décisions clés au cours des dernières années afin de se repositionner stratégiquement en recentrant le portefeuille international, en se dessaisissant de certaines entreprises et en cessant ses activités dans certains pays, ainsi qu'en procédant à l'expansion de ses activités de gestion de patrimoine ainsi que de ses activités bancaires au Chili. Nous avons également investi davantage dans l'infrastructure réglementaire tout en injectant des fonds considérables dans notre transformation numérique. Ces décisions ont eu des effets financiers à court terme, mais elles produiront à notre avis des avantages à plus long terme pour la banque et ses actionnaires. La performance de la banque devrait être évaluée dans le contexte de ce programme de repositionnement stratégique.

Ce programme consistait en des acquisitions, en des dessaisissements, en des intégrations d'entreprises et en de nouveaux partenariats qui ont repositionné la banque et lui ont permis de mieux cibler son empreinte géographique et qui recèlent un plus grand potentiel de croissance et de bénéfice ajusté en fonction du risque à long terme. Depuis 2013, la banque a mis un terme à

ses activités dans 25 pays sans cote de solvabilité ou jouissant d'une faible cote de solvabilité et dans huit secteurs d'activité non essentiels. En outre, en 2018, elle a lancé une ambitieuse stratégie visant à retirer des capitaux d'environ 7 milliards de dollars de pays sans cote de solvabilité ou jouissant d'une faible cote de solvabilité (p. ex. le Salvador, la Thaïlande et Porto Rico) pour les diriger vers des pays plus stables et jouissant d'une bonne cote de solvabilité (dont le Canada et le Chili) tout en investissant considérablement dans notre transformation numérique. Des acquisitions ont été réalisées dans le cadre de notre stratégie à long terme, dont deux dans le secteur de la Gestion de patrimoine mondiale au Canada et une dans le secteur des Opérations internationales au Chili, tandis que nous nous sommes départis d'activités rentables dont l'envergure ou les perspectives de croissance n'étaient pas suffisantes et qui n'étaient donc pas susceptibles de produire des rendements ajustés en fonction du risque acceptables. Dans l'ensemble, notre division Opérations internationales s'est départie d'entreprises durant la période de restructuration qui généraient un bénéfice annualisé d'environ 660 millions de dollars. En dépit de l'incidence défavorable de tels dessaisissements sur le bénéfice et les rendements revenant aux actionnaires à court terme, nous sommes fermement convaincus que les mesures prises par la banque depuis 2018 assureront le succès à long terme de la banque.

La banque utilise une approche intégrée pour établir des cibles, 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 de performance financière reflètent les efforts de repositionnement décisifs de la banque qui ont clairement contribué à notre résilience durant la pandémie, mais également établi un nouveau seuil de bénéfice de qualité supérieure à partir duquel nous ferons croître nos activités. La banque est en bonne voie de remplacer le bénéfice associé aux activités dont elle s'est départie par suite d'acquisitions dans le secteur de la gestion de patrimoine et de mesures de croissance interne dans l'ensemble de ses quatre secteurs d'activité diversifiés.

Nos cibles au titre du bénéfice pour 2021¹⁾, établies en novembre 2020, étaient considérées comme étant audacieuses, mais appropriées étant donné le climat d'incertitude sans précédent qui planait sur le contexte opérationnel en raison de la pandémie. Le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires (BNAAO) cible pour 2021 de 7,4 milliards de dollars représentait une augmentation de 12 % par rapport à celui de l'exercice précédent et surpassait les prévisions sectorielles à ce moment-là ainsi que les objectifs à moyen terme de la banque. Le levier d'exploitation¹⁾ cible pour 2021 a été établi à -1,1 %, conformément aux prévisions sectorielles, ce qui reflète une normalisation des revenus sur les marchés des capitaux et l'incidence des réductions des taux d'intérêt.

Coefficient de performance opérationnelle pour l'ensemble de la banque en 2021

Notre processus décisionnel concernant la rémunération de la haute direction commence par une formule établie que nous mettons rigoureusement mise à l'essai pour nous assurer qu'elle produit des résultats appropriés dans divers scénarios liés à la performance. Cependant, comme il est indiqué ci-dessus, nous estimons que les actionnaires sont mieux servis si le comité fait preuve de jugement dans l'établissement de la rémunération finale et qu'il prend notamment des décisions réfléchies pour ajuster les données au calcul du coefficient de performance opérationnelle et les paiements à la hausse ou à la baisse au besoin. À notre avis, il est encore plus important d'exercer son jugement discrétionnaire durant une période aussi difficile et incertaine que celle que nous traversons en ce moment. Cette année, le comité a évalué la performance de la banque de façon globale au moment de prendre ses décisions, en tenant compte non seulement de nos résultats financiers stratégiques, opérationnels et clients, mais également de l'incidence du contexte économique qui a rebondi plus rapidement que prévu par rapport aux prévisions internes et externes au moment où nous avons fixé nos cibles, ainsi que de notre performance par rapport à celle des banques de nos groupes de comparaison.

Les étapes du processus et les données résumées ci-après et décrites en détail à la page 109 expliquent comment nous avons déterminé le coefficient de performance opérationnelle pour l'ensemble de la banque de 114 pour 2021 (qui a été recalibré à 107 pour le président et chef de la direction en raison du plafond inférieur et de la courbe de paiement aplanie qui sont appliqués à sa rémunération variable totale par rapport à celle des autres membres de la haute direction visés).

Coefficient de performance opérationnelle calculé

Aux fins de la rémunération, les résultats de 2021 étaient supérieurs à la cible pour toutes les mesures. Nos cibles pour 2021 ont été fixées en novembre 2020; depuis, le contexte opérationnel a dépassé les prévisions internes et externes, mais la reprise économique a suivi un rythme différent d'un endroit à l'autre au sein de notre empreinte géographique.

1) Le bénéfice et le levier d'exploitation cibles pour 2021 sont ajustés et non conformes aux PCGR.

Au moment d'établir le coefficient de performance opérationnelle pour l'ensemble de la banque calculé aux fins de la rémunération, le comité a ajusté de façon importante le BNAO et le levier d'exploitation en appliquant un facteur discrétionnaire négatif afin de compenser les incidences favorables sur la performance de dotations au compte de correction de valeur pour pertes sur créances plus faibles que prévues, les coûts liés à la pandémie et frais de restructuration et d'autres dotations annoncées, comme il est illustré ci-après :

	Cible pour 2021 ¹⁾	Performance en 2021 ¹⁾	Aux fins de rémunération
Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires (en M\$) ¹⁾	7 426 \$	9 595 \$	8 495 \$
Levier d'exploitation	-1,1 %	1,5 %	0,1 %
Clients	100	116	116
Coefficient de performance opérationnelle calculé			127

1) Le bénéfice et les paramètres d'évaluation de la performance 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 17 à 25 du rapport annuel 2021, qui sont intégrées aux présentes par renvoi.

Compte tenu de notre performance aux fins de la rémunération selon le BNAO et le levier d'exploitation cibles ainsi que du paramètre clients, le coefficient de performance opérationnelle calculé provisoire était de 127 points. Pour s'assurer que le coefficient de performance opérationnelle reflétait la performance globale de la banque, le comité a examiné de plus le coefficient de performance opérationnelle calculé provisoire ainsi que la performance de la banque en suivant les étapes suivantes, ce qui a donné lieu à un coefficient de performance opérationnelle approuvé final de 114 pour les membres de la haute direction visés pour 2021.

Modificateur stratégique et opérationnel

Un modificateur stratégique et opérationnel a été introduit dans le cadre du calcul du coefficient de performance opérationnelle en 2021, qui, conjointement avec les principaux paramètres financiers et clients, fournit une évaluation globale de la performance de la banque. Le comité a examiné la performance de la banque à l'aide d'une carte de pointage d'objectifs stratégiques et opérationnels pour 2021, y compris des réalisations particulières ayant permis d'atteindre des résultats positifs sur le plan des questions ESG pour nos clients, employés, collectivités et autres parties prenantes, notamment les suivantes :

- nous avons obtenu des taux d'engagement des employés élevés et avons approfondi et diversifié davantage les plans de relève et maintenu un score élevé au titre de l'indice de culture;
- nous nous sommes assurés que la banque demeure bien capitalisée, que ses capitaux sont liquides et qu'elle dispose d'un financement stable en dépit de l'élimination de programmes de financement extraordinaires de la banque centrale;
- une proportion élevée des examens réglementaires et des audits dont nous avons fait l'objet ont été satisfaisants, nous avons eu une solide performance compte tenu de l'appétence au risque de la banque, nous avons géré efficacement et en temps opportun les problèmes soulevés dans le cadre des audits, et nous avons obtenu un score d'évaluation du risque dans le cadre de l'exécution de projets, qui évalue la durée, le coût et l'étendue de projets stratégiques, se situant à l'intérieur de fourchettes cibles;
- nous nous sommes assurés que les principaux paramètres d'évaluation du risque lié aux technologies de l'information respectent notre appétence au risque, avons sensiblement amélioré la capacité de faire du télétravail et avons fait progressé les travaux de modernisation des technologies;
- nous continuons d'exécuter le plan stratégique de la banque et respectons ses indicateurs de performance clés.

Nos réalisations au chapitre des retombées positives sur le plan des questions ESG pour nos clients, employés, collectivités et autres parties prenantes comprennent les suivantes :

- nous avons continué de mettre considérablement l'accent sur les cinq engagements en matière de lutte contre les changements climatiques de la banque, dont 80 % sont en voie d'être respectés ou ont été respectés, en vue non seulement de réduire l'empreinte environnementale et carbone de la banque, mais également afin de redéployer des capitaux ainsi que de prendre des décisions de prêt et d'investissement pour aider nos clients à faire la transition vers une économie à empreinte carbone réduite. Les cinq engagements en matière de lutte contre les changements climatiques sont les suivants :
 1. nous mobiliserons 100 milliards de dollars d'ici 2025 afin de réduire les incidences des changements climatiques;
 2. nous nous assurerons de mettre en place un processus de gouvernance et d'information robuste;
 3. nous améliorerons l'intégration des évaluations du risque climatique dans les activités de prêt, de financement et d'investissement;
 4. nous mettrons en place des solutions novatrices pour décarboniser les activités;
 5. nous établirons un centre d'excellence sur les changements climatiques pour encourager la collaboration, maintenir un dialogue ainsi que contribuer au partage d'information et à la concertation mondiale sur les changements climatiques;
- nous avons mis davantage l'accent sur l'élimination des inégalités raciales, y compris l'atteinte de cibles de représentation des genres dans les postes de vice-président et les postes d'échelon supérieur et de cibles d'inclusion des personnes noires, autochtones, de couleur et handicapées d'ici 2025;
- nous demeurons reconnus pour nos efforts en matière de durabilité et avons été classés dans le huitième centile des banques à l'échelle mondiale par l'indice de durabilité Dow Jones (le « Dow Jones Sustainability Index »).

Globalement, le comité considérait que les résultats attendus stratégiques et les cibles opérationnelles étaient atteints. Par conséquent, aucun ajustement du coefficient de performance opérationnelle n'a été jugé nécessaire.

Exercice du jugement discrétionnaire par le comité

Étant donné la volatilité et l'incertitude créées par la pandémie, le comité a jugé important d'examiner le coefficient de performance opérationnelle calculé provisoire de 127 et d'en discuter dans le contexte opérationnel général ayant donné lieu à des résultats sous-jacents meilleurs que prévus, et ce, même si la reprise économique a suivi un rythme différent d'une région à l'autre dans notre empreinte. Après avoir examiné les données relatives au contexte macroéconomique et comparé les perspectives économiques et les indicateurs du début de l'exercice à ceux en vigueur à la fin de l'exercice ainsi que les hypothèses sous-jacentes au processus d'établissement des cibles, le comité a jugé approprié d'exercer son jugement et d'appliquer une réduction de -5 au coefficient de performance opérationnelle calculé provisoire compte tenu du contexte opérationnel plus favorable et dans le cadre de l'établissement de cibles.

Ajustement de la performance relative

Finalement, dans le cadre de notre processus établi aux fins du calcul du coefficient de performance opérationnelle, le comité a évalué notre performance par rapport à celle des banques de nos groupes de comparaison. L'ajustement de la performance relative est d'abord évalué en fonction d'une évaluation quantitative de la performance financière par rapport à celle des banques de nos groupes de comparaison, puis en fonction d'une évaluation qualitative supplémentaire fondée sur des considérations plus générales liées à la performance relative. L'évaluation financière quantitative a donné lieu à un ajustement de la performance relative de -1. Toutefois, par suite de son évaluation qualitative, le comité a appliqué une réduction supplémentaire de -7 à l'ajustement de la performance relative, le faisant passer de -1 à -8, pour refléter l'expérience des actionnaires par rapport à l'expérience des actionnaires des banques faisant partie de nos groupes de comparaison.

Évaluation du risque

Chaque année, le comité examine une évaluation du risque conjointement avec le chef, Gestion du risque et évalue le caractère approprié du coefficient de performance opérationnelle. 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 conclut que la banque avait exercé ses activités dans le respect de l'appétence au risque. Par conséquent, aucun ajustement supplémentaire n'a été apporté au risque.

Sommaire de la décision prise à l'égard du coefficient de performance opérationnelle

Après avoir évalué la performance de la banque en fonction de la structure du coefficient de performance opérationnelle et exercé notre jugement discrétionnaire compte tenu du contexte opérationnel et de l'ajustement de la performance relative, nous avons établi que le coefficient de performance opérationnelle final pour 2021 était de 114 pour les membres de la haute direction visés. Le coefficient de performance opérationnelle est décrit plus en détail à la page 109.

Composante du coefficient de performance opérationnelle	Évaluation	Coefficient de performance opérationnelle
Paramètres financiers et clients	Application d'un ajustement discrétionnaire négatif au BNAO et au levier d'exploitation afin de compenser les incidences favorables sur la performance de dotations au compte de correction de valeur pour pertes sur créances plus faibles que prévues, les coûts liés à la pandémie et frais de restructuration et d'autres dotations annoncées	127
Carte de pointage stratégique et opérationnelle	0	127
Ajustement discrétionnaire	-5	122
Performance relative (évaluation quantitative)	-1	121
Performance relative (évaluation qualitative)	-7	114
Ajustement du risque	0	114

Performance et rémunération du président et chef de la direction

La performance de M. Porter au cours de l'exercice 2021 s'est notamment caractérisée par ce qui suit :

- un bénéfice record plus durable provenant d'entreprises hautement prioritaires, particulièrement la Gestion de patrimoine mondiale, le Réseau canadien et les Services bancaires et marchés mondiaux, ce qui prouve le bien-fondé des investissements importants effectués dans ces entreprises ces dernières années;
- un engagement envers les responsables des politiques gouvernementales, les clients, les actionnaires, les représentants du gouvernement et les autorités de réglementation;
- un vaste processus d'engagement envers l'équipe de direction mondiale et l'accent sur les piliers stratégiques de la banque, soit donner la priorité au client, avoir une équipe gagnante et être un chef de file dans les Amériques;
- l'établissement et le soutien de cibles renouvelées sur cinq ans en matière de diversité, d'équité et d'inclusion qui sont conçues pour faciliter un changement positif dans les collectivités où nous vivons et travaillons;
- la formation et l'accompagnement d'employés talentueux au sein de l'équipe de haute direction de la banque;
- la volonté de bâtir une entreprise et un avenir plus durables pour nos clients, nos employés, nos collectivités et les autres parties prenantes ainsi que l'environnement naturel.

Avant 2018, le président et chef de la direction a reçu une prime incitative annuelle ainsi que des primes incitatives à moyen et à long termes qui ont été établies séparément. Depuis 2018, le comité détermine une rémunération variable totale annuelle cible pour le président et chef de la direction qui combine dans les faits ses prime incitative annuelle et primes incitatives à moyen et à long termes antérieures. La rémunération variable totale finale est ensuite divisée en espèces et en titres de capitaux propres, la tranche en capitaux propres étant versée sous forme d'attributions octroyées aux termes de nos régimes incitatifs à moyen et à long termes. L'approche vis-à-vis de la rémunération variable totale a été adoptée en vue de créer une meilleure harmonisation entre la rémunération et la performance, en appliquant le coefficient de performance opérationnelle à l'ensemble de la rémunération variable totale cible (qui comprend les incitatifs annuels, à moyen et à long termes), plutôt qu'uniquement à la rémunération incitative annuelle comme nous le faisons avant 2018 alors que le coefficient de performance opérationnelle n'était appliqué qu'au régime incitatif

annuel et que les primes incitatives à moyen et à long termes étaient déterminées de façon indépendante. Cependant, 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 maintenant assujettie au coefficient de performance opérationnelle, il a été conclu que le coefficient de performance opérationnelle devrait donner lieu à une courbe de paiement plus plane au-delà de la cible et à un plafonnement inférieur de 125 pour le président et chef de la direction par rapport aux autres membres de la haute direction visés, afin de limiter la possibilité que les primes dépassent les cibles. Cet aplanissement de la courbe de paiement produit l'effet selon lequel, pour toute tranche du coefficient de performance opérationnelle supérieure à 100, l'incidence est réduite de moitié pour le président et chef de la direction de sorte que si le coefficient de performance opérationnelle est de 120 pour les autres membres de la haute direction visés, il sera de 110 pour le président et chef de la direction. Toutefois, si le coefficient de performance opérationnelle est de 95 pour les autres membres de la haute direction visés, il sera également de 95 pour le président et chef de la direction.

À la fin de l'exercice, la performance de M. Porter est évaluée en fonction de la performance pour l'ensemble de la banque 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 des résultats attendus stratégiques et organisationnels 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 de la situation économique externe.

Dans le cadre de l'évaluation de la performance individuelle pour 2021, le conseil a tenu compte du solide leadership de M. Porter et de sa très bonne performance individuelle durant une période complexe et du fait qu'il a produit les résultats attendus stratégiques clés.

Le comité a établi à 114 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. Comme il est décrit ci-dessus ainsi qu'à la rubrique « Rémunération variable totale » qui figure à la page 101, la portion du coefficient de performance opérationnelle qui se situe au-dessus de 100 est réduite de moitié pour le président et chef de la direction, ce qui donne lieu à un coefficient de performance opérationnelle de 107 pour M. Porter.

Ces dernières années, M. Porter a fait preuve de vision et de leadership dans le cadre du repositionnement stratégique de la banque, y compris l'expansion de la Gestion de patrimoine mondiale tout en mettant un terme aux activités dans plus de 20 secteurs et marchés. Toutefois, le président et chef de la direction et le conseil sont conscients que l'évaluation de la banque a été touchée par l'incidence différentielle de la pandémie et des événements géopolitiques récents liés aux Opérations internationales dans des marchés clés, principalement le Pérou, le Mexique et le Chili. L'incidence de ces facteurs s'est fait sentir avant que les avantages escomptés de la prise des mesures d'entreprise se concrétisent. Cela a donné lieu à des rendements pour les actionnaires inférieurs à ceux de nos groupes de comparaison durant cette période. Le repositionnement devrait se traduire par des résultats positifs pour la banque à compter de 2022.

Compte tenu des éléments décrits ci-dessus, au moment d'établir la rémunération de M. Porter, le conseil a apporté un ajustement non récurrent à la rémunération directe totale pour 2021 qui résulterait de l'application du coefficient de performance opérationnelle de 107 et d'un coefficient de performance individuelle de 107 à l'égard de sa performance personnelle, réduisant ainsi la rémunération variable totale d'environ 10 % compte tenu de l'expérience des actionnaires soutenue à moyen terme. Par suite de l'application de cet ajustement, le conseil a attribué à M. Porter une rémunération directe totale de 11,363 millions de dollars, soit environ 1,119 million de dollars de moins que celle qui lui aurait été attribuée si le coefficient de performance opérationnelle et sa performance personnelle avaient été appliqués, ce qui donne lieu à une rémunération directe totale correspondant à 97 % de sa cible pour 2021.

Rémunération variable totale cible attribuée	10 450 000 \$
Coefficient de performance opérationnelle, pondéré à 60 % (seulement la moitié de la tranche du coefficient de performance opérationnelle pour l'ensemble de la banque qui excède 100 s'applique au président et chef de la direction)	107
Coefficient de performance individuelle, pondéré à 40 %	107
Coefficient de performance globale	107
Rémunération variable totale attribuée calculée (rémunération variable totale attribuée cible multipliée par le coefficient de performance)	11 181 500 \$
Ajustement non récurrent qui tient compte de l'expérience des actionnaires soutenue à moyen terme	-10 %
Rémunération variable totale attribuée finale	10 063 000 \$

	Cible pour 2021	Rémunération pour 2021	Rémunération pour 2020	Rémunération pour 2019
Rémunération directe totale	11 750 000 \$	11 363 000 \$	9 869 000 \$	10 612 000
% variable	89 %	89 %	87 %	88 %

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 qui figurent aux pages 115 à 125.

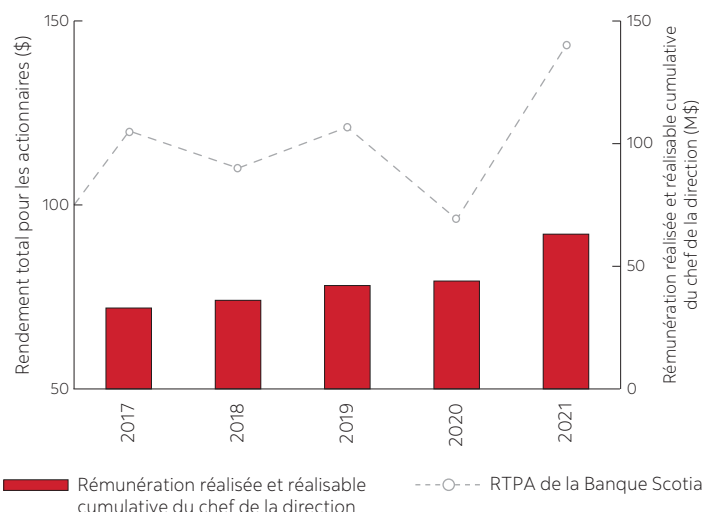
Coefficient au titre des unités d'actions liées à la performance

Le coefficient de performance relatif à notre incitatif à moyen terme qui a été octroyé en 2018 et dont les droits ont été acquis en 2021 et qui est fondé sur notre rendement total pour les actionnaires (RTPA) sur trois ans et le RCP moyen sur trois ans, était de 89 (ou de 11 % inférieur à la cible). Notre RTPA sur trois ans de 30,3 % était inférieur à la médiane 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 conclu que le coefficient de performance calculé de 89 reflète de façon appropriée l'objectif visé par le régime, soit harmoniser la

rémunération différée de nos dirigeants avec l'expérience des actionnaires. Ce coefficient a réduit le nombre d'unités dont les droits ont été acquis en décembre 2021 de 11 %, réduisant ainsi le rendement total réalisé par les hauts dirigeants.

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 réalisées 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 indique de quelle façon la rémunération réalisée et réalisable réelle du président et chef de la direction au cours des cinq dernières années évolue en parallèle avec le rendement total revenant aux actionnaires de la banque, ce qui démontre que la rémunération est établie en fonction de la performance au fil du temps.



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. Les paramètres ESG comme le score attribué par nos clients, l'engagement des employés, la culture, la diversité, l'équité et l'inclusion ainsi qu'une solide gouvernance sont inclus dans le coefficient de performance opérationnelle et/ou 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 l'alliance bancaire Net Zéro.

Une gamme élargie de mesures ont également été introduites en 2021 dans le cadre d'un nouveau processus d'évaluation stratégique et opérationnel complet de la performance de la banque, y compris les progrès effectués par la banque dans l'atteinte d'une variété d'objectifs liés aux facteurs ESG, comme il est décrit en détail ci-dessus. Pour 2022 et les exercices subséquents, le comité 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 des primes incitatives variables des hauts dirigeants. Pour 2022, les 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 effectués par la banque dans l'atteinte d'objectifs clés liés aux facteurs ESG. À mesure que la banque acquerra de l'expérience et consolidera son approche en vue d'établir des paramètres appropriés, de fixer des cibles et d'évaluer les progrès effectués dans les domaines ESG au cours des prochaines années, nous envisagerons la possibilité d'introduire un paramètre ESG en tant que composante pondérée du coefficient de performance opérationnelle pour que les questions ESG puissent jouer un rôle plus important dans l'établissement de la rémunération variable totale des hauts dirigeants.

Au nom du comité du capital humain et de la rémunération, je vous encourage à prendre le temps de lire l'analyse de la rémunération et je vous invite à voter sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction à l'assemblée annuelle de cette année. Comme toujours, vous êtes invités à formuler vos commentaires, suggestions ou questions en écrivant à executive.compensation@scotiabank.com.

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

Le président du comité du capital humain et de la rémunération,

Scott Thomson

Scott Thomson

Faits importants à savoir

Nous examinons le programme de rémunération de la haute direction chaque année dans le cadre de notre engagement envers l'amélioration continue et l'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 processus et à nos normes.

Modifications apportées aux régimes d'intéressement en 2021

Le comité a approuvé des changements devant être apportés au programme de rémunération variable totale des dirigeants de 2021 afin d'y prévoir la prise en compte d'objectifs stratégiques et opérationnels et de facteurs ESG, outre les paramètres financiers et clients existants, ainsi que d'uniformiser les paramètres de rentabilité utilisés pour déterminer les attributions et les paiements incitatifs.

En 2021, nous avons cessé d'inclure le RCP dans le coefficient de performance opérationnelle utilisé dans le cadre de l'établissement de la rémunération variable totale pour les hauts dirigeants, mais nous continuerons de l'utiliser à titre de paramètre d'évaluation de la performance dans le cadre de notre régime d'intéressement à moyen terme. Ce changement élimine le chevauchement du RCP dans les deux programmes d'intéressement annuel et à moyen terme. De plus, le BPA a été remplacé par le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires (BNAAO) à titre de principale mesure d'évaluation de la rentabilité, laquelle est plus simple à surveiller pour nos employés et conforme à la pratique sur le marché. Les pondérations ont été réétablies comme suit : 60 % BNAAO; 20 % levier d'exploitation et 20 % clients. De plus, le comité évalue maintenant chaque année la performance de la banque en fonction de ses objectifs stratégiques et opérationnels afin de déterminer si le coefficient de performance opérationnelle devrait être modifié compte tenu de cette évaluation. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de notre programme de rémunération variable totale à l'intention des hauts dirigeants aux pages 101 et suivantes.

✓ CE QUE NOUS FAISONS

Rémunération à la performance

- ▶ la rémunération de la haute direction est principalement variable et non garantie;
- ▶ la rémunération de la haute direction est harmonisée avec la performance individuelle et la performance de la banque à court, à moyen et à long termes;
- ▶ une tranche importante de la rémunération de la haute direction est à long terme et établie en fonction de la performance individuelle et de celle de la banque au moment de l'octroi et de l'acquisition;
- ▶ les paiements seront réduits (voire éliminés) lorsque la performance sera sensiblement inférieure aux attentes;
- ▶ les recommandations au sujet de la rémunération sont examinées sous l'angle de l'égalité des genres pour nous assurer que des décisions impartiales sont prises.

Harmonisation avec la stratégie de la Banque Scotia

- ▶ la rémunération est harmonisée directement avec notre stratégie, à l'aide de paramètres d'évaluation de la performance financiers et non financiers 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 d'intéressement;
- ▶ nous exigeons que nos hauts dirigeants détiennent une participation dans la Banque Scotia et que nos plus hauts dirigeants maintiennent leur participation pendant une certaine période après leur départ à la retraite.

Gestion du risque

- ▶ nous récupérerons des attributions ou celles-ci seront frappées de déchéance en cas de fraude, d'inconduite, de prise de risques inappropriés ou d'inexactitude importante dans nos résultats financiers;
- ▶ les décisions en matière de rémunération sont prises dans le respect de notre tolérance au risque, en tenant compte des ratios de fonds propres projetés;
- ▶ nous plafonnons les paiements effectués aux termes de nos régimes d'intéressement;
- ▶ nos régimes de titres de capitaux propres sont assujettis à des dispositions en matière de changement de contrôle qui prévoient deux événements déclencheurs, c'est-à-dire qu'il doit y avoir eu changement de contrôle et cessation d'emploi pour que l'acquisition d'attributions soit avancée;
- ▶ nous avons des exigences minimales concernant le report de la rémunération des employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque;
- ▶ la rémunération pour les fonctions de contrôle est liée à la performance globale de la banque et non à la performance du secteur d'activité qu'elles soutiennent;
- ▶ nous avons des outils et des processus qui nous permettent d'ajuster la rémunération en fonction du risque 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 du 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 se réunit conjointement avec le comité d'évaluation des risques pour examiner tous les éléments clés de nos principaux régimes d'intéressement;
- ▶ il est tenu compte des analyses de la rémunération horizontales et verticales au moment d'établir la rémunération du président et chef de la direction pour l'exercice;
- ▶ les actionnaires ont la possibilité de se prononcer sur la rémunération de la haute direction et nous nous entretenons avec nos parties prenantes;
- ▶ un examen indépendant de nos programmes et pratiques de rémunération est effectué chaque année.

X CE QUE NOUS NE FAISONS PAS

- ▶ nous ne modifions pas le prix des options d'achat d'actions ni n'octroyons d'options d'achat d'actions à escompte;
- ▶ nous ne structurons pas notre programme de rémunération de la haute direction de façon à encourager une prise de risques excessifs;
- ▶ nous ne concluons pas d'entente individuelle en cas de changement de contrôle;
- ▶ nous ne nous comparons pas à des sociétés 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 nantir ou à transférer leurs attributions fondées sur des titres de capitaux propres.

Aucune garantie

- ▶ nous ne garantissons pas de niveau minimal d'acquisition aux termes de notre régime d'unités d'actions liées à la performance;
- ▶ nous ne concluons pas de contrats de travail assortis de garanties pluriannuelles.

Analyse de la rémunération

1. Stratégie

Nous nous engageons à produire un bénéfice solide, constant et prévisible pour nos actionnaires à moyen et à long termes. La banque a fait preuve d'une résilience opérationnelle et d'une vigueur considérables au cours de la dernière année, en raison principalement des efforts que nous avons fournis sur plusieurs années pour repositionner la banque stratégiquement et prendre de l'expansion. Le programme de repositionnement de la banque est essentiellement terminé. Depuis 2013, nous avons cessé nos activités dans 25 pays sans cote de solvabilité ou jouissant d'une faible cote de solvabilité et dans huit secteurs d'activité non essentiels. Si nous n'avions pas mis un terme à nos activités dans ces territoires, notre performance durant cette période et nos perspectives seraient beaucoup plus sombres. La banque est maintenant bien diversifiée et dispose de quatre secteurs d'activité solides ainsi que d'un bilan qui nous assure une croissance future durable.

En 2021, la banque a dépassé ses objectifs à moyen terme pour ce qui est de la croissance du BPA, du RCP, du levier d'exploitation et des ratios de fonds propres. Nous sommes convaincus que la reprise dans le segment des Opérations internationales, bien que retardée, se fera sentir au cours des prochains trimestres. Les activités liées aux prêts garantis aux entreprises et aux particuliers mènent la reprise et se déroulent comme prévu dans l'ensemble des secteurs d'activité. Nous sommes particulièrement satisfaits de la performance de nos segments Services bancaires et marchés mondiaux et Gestion de patrimoine mondiale, qui démontre que nos investissements considérables dans ces segments ces dernières années ont porté fruit.

La banque demeure déterminée à réaliser son programme stratégique à long terme avec lequel nos secteurs d'activité et fonctions générales cadrent bien. Notre stratégie repose sur trois piliers, soit donner la *priorité au client*, bâtir une *équipe gagnante* et être un *chef de file dans les Amériques*. Les progrès réalisés dans chaque catégorie sont énumérés ci-après :

- **Priorité au client** : En tant que banque, notre principal objectif est de répondre aux besoins de nos clients actuels et futurs, en leur fournissant des conseils exceptionnels et une expérience bancaire hors pair et en les épaulant dans les bons moments comme dans les périodes difficiles. Comme nous avons pu le constater durant la pandémie et maintenant durant la période de reprise, notre soutien a été essentiel pour nos clients, avec qui nous avons de ce fait tissé des liens plus profonds et plus solides. Durant la pandémie de COVID-19, nous avons reporté des paiements de plus de 120 milliards de dollars sur le solde des prêts consentis aux clients partout où nous exerçons des activités. En 2021, nous avons remporté plusieurs prix prestigieux dans le secteur qui reflètent notre engagement continu à servir nos clients, notamment les suivants : pour la deuxième année consécutive, la banque a été nommée banque de l'année au Canada par le magazine *The Banker* et elle est arrivée en tête du classement de l'étude de J.D. Power de 2021 sur la satisfaction à l'égard des services bancaires en ligne au Canada et de l'étude de J.D. Power de 2021 sur la satisfaction à l'égard des applications mobiles de cartes de crédit au Canada. Nous avons fait des progrès importants dans le cadre de notre stratégie numérique dans tous nos marchés clés. Nous avons été reconnus comme étant la banque la plus innovante avec les données par le magazine *The Banker* dans le cadre de la remise de prix mondiaux d'innovation dans les services bancaires numériques en 2021. Notre indice de recommandation client transactionnel interne s'est amélioré dans tous les pays et retourne graduellement aux niveaux préalables à la pandémie. Nous sommes en voie de surpasser les cibles de fin d'exercice. L'amélioration du taux de satisfaction de la clientèle est la preuve irréfutable que les sommes considérables que nous avons investies dans le personnel, les processus et la technologie portent fruit.
- **Équipe gagnante** : Nous constituons des équipes gagnantes résolues à obtenir des résultats qui évoluent dans une culture axée sur les buts, l'inclusivité et la performance. Nous adoptons cette approche pendant tout le cycle de vie des talents, dès l'étape du recrutement et de l'embauche de 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 transparent et constant, à de la rétroaction et à l'accent mis sur la croissance, le maintien en poste et l'engagement. Pour favoriser l'apprentissage continu, nous offrons du contenu de formation professionnelle virtuel, sur demande, à l'interne et édité. En 2021, nous avons investi une somme de 66,3 millions de dollars dans la formation et le perfectionnement des employés. Nous voyons également la diversité comme un avantage concurrentiel, et nous voulons contribuer à l'élimination des barrières à l'inclusion au sein de notre banque et dans l'ensemble de la société. Pour la deuxième année, la banque effectue un sondage sur la diversité auprès des employés afin de mieux comprendre la composition de notre équipe gagnante sur le plan de la diversité et de favoriser ainsi un environnement sécuritaire et accessible et qui reflète toutes les collectivités. En raison de la perception qu'ont nos employés de leur emploi et de leur sentiment d'appartenance à la Banque Scotia, nous avons figuré au classement, selon Great Place to Work, des Meilleurs lieux de travail de 2021 dans tous les pays où nous sommes présents, y compris au Canada et en Amérique latine. Great Place to Work nous a aussi nommés comme étant l'un des Meilleurs lieux de travail pour les femmes au Canada. De plus, la banque figure dans le classement mondial de Refinitiv des 25 entreprises les plus diversifiées et les plus inclusives de 2021 pour la quatrième année consécutive. La banque a su créer un contexte très favorable grâce aux sommes considérables qu'elle a investies dans le personnel, les processus, la technologie et les produits. Grâce à ces investissements, nous pourrions continuer de nous démarquer et donc de recruter des candidats très talentueux.
- **Chef de file dans les Amériques** : Nous avons considérablement progressé sur le plan des investissements structurels clés à la banque afin de simplifier l'expérience client ainsi que de maintenir la confiance des clients en investissant dans l'adoption des normes les plus élevées en matière de sécurité, de stabilité et d'excellence opérationnelle, et en améliorant notre relation avec

les clients grâce à des outils numériques. Nous prenons notre rôle dans la société très au sérieux et sommes fiers des moyens que nous avons utilisés pour faire la promotion de changements positifs dans les collectivités où nous vivons et travaillons et faciliter ces changements. Nous avons mis notre expertise à profit dans le cadre de plusieurs mesures gouvernementales, dont des mesures liées à de l'aide financière aux Canadiens, à la productivité et à la résilience économique, aux garderies et au soutien des mères au travail, à la vaccination et au retour au bureau. En janvier 2021, nous avons lancé Scotiabank INSPIRE et prévoyons investir 500 millions de dollars dans nos collectivités au cours des 10 prochaines années.

Notre stratégie en matière de rémunération

Notre stratégie en matière de rémunération de la haute direction soutient notre objectif qui consiste à livrer des résultats solides, constants et prévisibles à nos actionnaires à long terme. Nous rémunérons nos hauts dirigeants à la performance en mettant fortement l'accent sur la rémunération incitative variable.

Notre programme de rémunération est construit autour de cinq objectifs :

RENFORCER LA REDDITION DE COMPTES

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

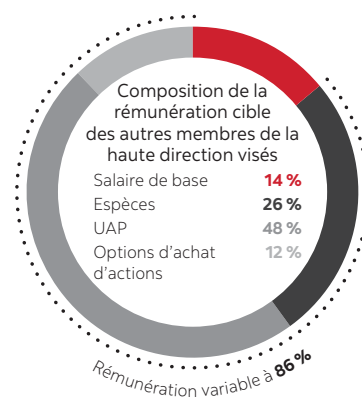
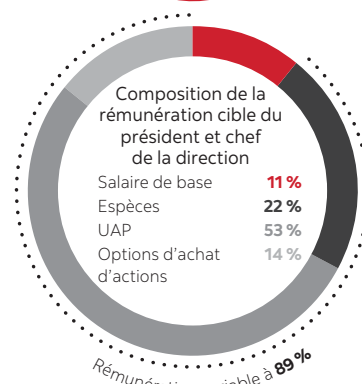
La majeure partie de la rémunération que nous versons à nos hauts dirigeants est constituée d'une rémunération variable liée à la performance à court, à moyen et à long termes et n'est pas garantie.

Nous établissons des fourchettes aux fins de la rémunération variable totale de sorte que la haute direction touche une rémunération plus élevée lorsque la performance est élevée et plus faible lorsque la performance est faible. La rémunération variable totale est établie en fonction de la performance de la banque (absolue et comparée à celle de notre groupe de comparaison). Le coefficient de performance de chaque haut dirigeant détermine le montant de la rémunération variable totale versée à chaque haut dirigeant et est une combinaison du coefficient de performance opérationnelle et d'un coefficient de performance individuelle.

Composition de la rémunération

Le comité 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 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.

SOUTENIR NOTRE STRATÉGIE

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

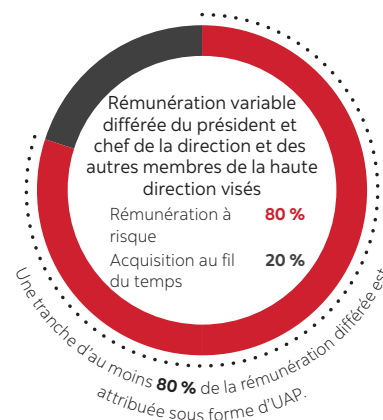
Nous harmonisons directement la rémunération de la haute direction avec notre stratégie en intégrant des indicateurs de performance clés à notre rémunération variable totale. Plusieurs de ces indicateurs sont précisément harmonisés avec nos priorités.

La performance absolue est évaluée en fonction des objectifs énoncés dans notre plan d'affaires. La performance relative est évaluée en fonction de la performance de notre groupe de comparaison.

Des mesures supplémentaires ont été introduites en 2021 dans le cadre d'un nouveau processus d'évaluation stratégique et opérationnel complet de la performance de la banque, notamment les progrès effectués par la banque dans l'atteinte d'une variété d'objectifs ESG, y compris les cinq engagements climatiques, la lutte contre les inégalités raciales ainsi que d'autres efforts en matière de développement durable.

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 principes comptables généralement reconnus (PCGR) et pourraient ne pas être comparables à des termes similaires utilisés par d'autres institutions financières (se reporter à la page 140).



Rémunération à risque : une tranche de 80 % de la rémunération variable différée est attribuée sous forme d'unités d'actions liées à la performance (UAP). La fourchette des facteurs de paiement des UAP varie de 0 % à 125 % et est calculée en fonction d'une formule décrite à la page 106 et soumise à l'approbation finale du conseil.

Acquisition au fil du temps : une tranche de 20 % de la rémunération variable différée est attribuée sous forme d'options d'achat d'actions.

Indicateurs de performance clés	Comment ils sont utilisés dans nos régimes d'intéressement	Comment ils soutiennent notre stratégie
Paramètres financiers		
Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires (BNAO)	- 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	- Performance absolue - Facteur d'ajustement en fonction de la performance relative	Réduction des coûts structurels en mesurant la différence entre la croissance des revenus et la croissance des charges
Rendement des capitaux propres	Performance absolue	Accroissement de la valeur pour les actionnaires
Revenus	Facteur d'ajustement en fonction de la performance relative utilisant la croissance des revenus	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en créant de nouvelles entreprises par rapport à celles de nos groupes de comparaison et en stimulant leur croissance
Bénéfice par action (BPA)	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 des banques de nos groupes de comparaison
Rendement total pour les actionnaires	Performance relative	Accroissement de la valeur pour les actionnaires en mesurant le rendement de nos actions par rapport à celui de notre groupe de comparaison
Paramètres non financiers		
Clients	Performance absolue et relative	Accent sur les clients en mesurant le taux de recommandation par les clients et la probabilité qu'ils recommandent nos services. Nous utilisons le <i>Net Promoter System</i> (NPS) pour mesurer le taux de recommandation par les clients et renforcer les efforts pour offrir une expérience client positive
Objectifs stratégiques et opérationnels	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

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION ET PARAMÈTRES ESG

- Parmi les nouveautés en 2021, nous avons introduit le modificateur stratégique et opérationnel établi à l'intérieur d'une fourchette variant de -10 points de pourcentage à +10 points de pourcentage et appliqué au coefficient de performance opérationnelle calculé pour l'ensemble de la banque qui comprend, entre autres paramètres, des mesures et indicateurs de performance liés aux facteurs ESG.
- Le coefficient de performance opérationnelle pour l'ensemble de la banque comprend également un paramètre expérience client, ce qui reflète l'importance que nous accordons à nos clients.
- Nous avons 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.
- D'autres objectifs liés aux facteurs ESG, comme l'engagement des employés, la culture, la diversité et l'inclusion, font partie des résultats attendus stratégiques du président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés et pris en compte au moment de la prise de décisions au sujet de la rémunération individuelle.

Nous continuons d'examiner les possibilités de refléter l'importance des objectifs liés aux questions ESG dans nos programmes de rémunération. Pour 2022 et les exercices suivants, le comité 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 des primes incitatives variables des hauts dirigeants. Pour 2022, les 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 effectués par la banque dans l'atteinte d'objectifs clés liés aux facteurs ESG. À mesure que la banque acquerra de l'expérience et consolidera son approche en vue d'établir des paramètres appropriés, de fixer des cibles et d'évaluer les progrès effectués dans les domaines ESG ces prochaines années, nous envisagerons la possibilité d'introduire un paramètre ESG en tant que composante pondérée du coefficient de performance opérationnelle pour que les questions ESG puissent jouer un rôle plus important dans l'établissement de la rémunération variable totale de nos hauts dirigeants.

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 rendement total revenant aux actionnaires. Nous estimons qu'un investissement personnel à long terme dans la banque permet d'harmoniser les intérêts des hauts dirigeants avec ceux des actionnaires et encourage nos hauts dirigeants à prendre des décisions qui augmentent la valeur pour les actionnaires avec le temps tout en les dissuadant de prendre des risques indus et excessifs.

La valeur ultime de nos attributions incitatives à long terme dépend de notre performance à long terme. La tranche la plus importante de la rémunération versée aux hauts dirigeants est fondée sur des titres de capitaux propres, dont les droits s'acquièrent et qui sont versés sur une période de trois à 10 ans. Les hauts dirigeants peuvent également choisir de différer une partie ou la totalité de la tranche en espèces de leur attribution au titre de la rémunération variable totale en recevant des unités d'actions à dividende différé (UADD), qu'ils doivent détenir jusqu'à ce qu'ils quittent la banque.

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Rémunération variable totale	salaire de base										
	incitatif en espèces versé en fonction de la performance de la banque et de la performance individuelle	Espèces									
	incitatif à moyen terme versé en fonction de la performance absolue et relative sur trois ans										
	incitatif à long terme dont la valeur dépend du cours des actions au moment de l'exercice										

Exigences en matière d'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 du niveau du poste qu'ils occupent, et nos plus hauts dirigeants doivent maintenir leur participation pendant un certain temps après qu'ils se sont retirés. Les hauts dirigeants nommés pour la première fois ont cinq ans pour satisfaire à leurs exigences initiales en matière d'actionnariat; lorsqu'ils sont promus à des fonctions supérieures, ils ont trois ans pour satisfaire à leurs nouvelles exigences supplémentaires. Les actions ordinaires, UADD en cours, UAP et titres détenus aux termes de notre Programme d'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 s'est retiré
Chefs de groupe	5x le salaire de base – les titres doivent être détenus pendant un an après que le haut dirigeant s'est retiré
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 s'est retiré
Vice-présidents à la direction et hauts dirigeants de Services bancaires et marchés mondiaux	3x le salaire de base
Vice-présidents principaux, vice-présidents et directeurs généraux	De 1x à 2x le salaire de base

ATTIRER ET GARDER À NOTRE SERVICE DES HAUTS DIRIGEANTS TALENTUEUX

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

Nos programmes sont conçus pour attirer, garder à notre service et motiver des hauts dirigeants de haut calibre afin d'atteindre nos objectifs. Nous comparons notre rémunération et la performance à celles de sociétés auxquelles nous livrons concurrence pour ce qui est des hauts dirigeants talentueux et des capitaux et qui sont comparables à nous sur les plans 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 huit des plus grandes institutions financières canadiennes, soit la Banque de Montréal, la Banque Canadienne Impériale de Commerce, la Banque Royale du Canada, la Banque TD, la Banque Nationale, Financière Manuvie, Financière Sun Life et Great-West Lifeco. Ces huit sociétés exercent des activités dans le même secteur que celui de notre banque ou un secteur similaire et leur taille, leur envergure et la complexité de leurs

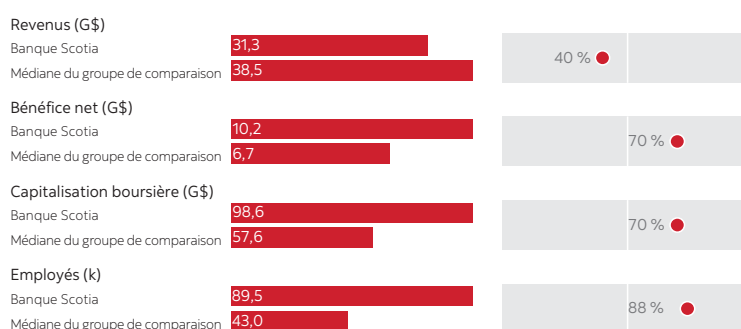
activités sont similaires aux siennes. Nous n'incluons pas dans notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération des sociétés œuvrant dans des pays où les dirigeants sont mieux rémunérés, comme les États-Unis, ni les institutions financières canadiennes qui ne sont pas comparables à nous sur les 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 sociétés à l'aide de données fournies par Korn Ferry Hay Group, cabinet de services-conseils externe. La comparaison est fondée sur les fonctions, et tient compte de l'étendue et de la complexité relative des fonctions par rapport à celles du groupe de comparaison 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 d'intéressement à moyen terme, comprend les plus grandes banques canadiennes, soit la Banque de Montréal, la Banque Canadienne Impériale de Commerce, la Banque Royale du Canada, la Banque TD et la Banque Nationale. Le tableau ci-après comprend de l'information provenant de documents d'information publics à jour en date du 31 octobre 2021 pour les banques et du 30 septembre 2021 pour les sociétés d'assurance.

Groupe de comparaison

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

Groupe de comparaison aux fins de la rémunération¹⁾



1) Les revenus et le bénéfice net ne tiennent pas compte d'éléments non récurrents présentés par les institutions financières respectives.

ASSURER UNE GESTION PRUDENTE DU RISQUE LIÉ À LA RÉMUNÉRATION

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

Nos programmes de rémunération suivent les Principes du CSF intitulés Principles for Sound Compensation Practices ainsi que leurs normes d'application et leurs indications complémentaires (les lignes directrices du CSF), qui ont été adoptées par notre principale autorité de réglementation, 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 37 pour obtenir de l'information au sujet de notre cadre de gestion du risque, à la page 94 pour obtenir des renseignements supplémentaires au sujet de la surveillance du risque de rémunération et à la page 96 pour connaître nos politiques de rémunération clés.

Lignes directrices du CSF	Harmonisation
Notre conseil veille à ce que notre programme de rémunération soit harmonisé avec nos autres pratiques qui équilibrent le risque et soutiennent une solide culture de gestion du risque	
Principe 1 Le conseil surveille la structure et les activités du programme de rémunération	► Notre comité du capital et de la rémunération indépendant est responsable des programmes de rémunération de la banque. Il est constitué de membres qui possèdent une vaste expérience de la gouvernance et de la gestion du risque et il retient les services d'un conseiller indépendant relativement aux questions de rémunération. ► Le comité approuve et/ou recommande au conseil d'approuver des principes, politiques et programmes de rémunération, y compris les paiements totaux ou les modalités d'acquisition des droits aux termes des régimes d'intéressement importants, les octrois de titres de capitaux propres et la rémunération de nos employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque ainsi que l'apport d'ajustements appropriés au risque pour assurer que le montant global des incitatifs respecte notre tolérance au risque. ► Notre conseil jouit du pouvoir discrétionnaire d'ajuster les attributions au titre de la rémunération différée totale ou les sommes versées aux dirigeants, et il peut choisir de réduire la valeur de paiement des attributions d'UAP en fonction de son évaluation de la performance et des conséquences attribuables au risque au cours de la période d'évaluation de la performance, y compris la ramener à zéro.
Principe 2 Le conseil surveille et examine le programme de rémunération pour s'assurer qu'il fonctionne comme prévu	► Le comité 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 qui s'ajoutent aux mécanismes prévus dans nos régimes d'intéressement. ► Notre service de l'audit interne procède à un examen annuel de nos pratiques en matière de rémunération et de nos principaux régimes de rémunération aux fins de conformité avec les lignes directrices du CSF et fait rapport à ce sujet au comité.
Principe 3 Les employés des fonctions de contrôle sont rémunérés de façon indépendante des employés des secteurs d'activité qu'ils surveillent	► 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 d'intéressement offerts par le secteur d'activité qu'ils soutiennent.
Notre programme de rémunération tient compte des risques que les employés prennent pour le compte de la banque, notamment les risques futurs et les conséquences qui en résultent	
Principe 4 La rémunération est ajustée pour tous les types de risques	► Nous gérons le risque en nous assurant que les objectifs liés à la performance – pour la banque dans son ensemble, par secteur d'activité, par pays et par personne – peuvent être atteints dans le respect de la tolérance au risque de la banque. Les objectifs individuels sont harmonisés avec le degré de risque prévu dans le mandat de chaque haut dirigeant, qui fait état de leurs responsabilités en matière de risque et de conformité. Notre politique de récupération permet à la banque de réduire ou d'annuler la rémunération incitative qui a déjà été attribuée ou octroyée, y compris les incitatifs variables, s'il y a lieu. ► Pour s'assurer que les ajustements en matière de risque apportés aux régimes d'intéressement sont appropriés, le chef, Gestion du risque présente une évaluation des éléments liés au risque aux comités 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, le capital, ainsi que les risques opérationnels et stratégiques, pour l'ensemble de la banque et pour chaque secteur d'activité. Un tableau de bord des risques, qui tient compte de critères tant qualitatifs que quantitatifs, permet de procéder à un examen systématique des éléments liés au risque dans les régimes de rémunération. Ce tableau de bord est lié à notre cadre de tolérance au risque, à notre tolérance au risque de crédit et à notre cadre de gestion du risque d'entreprise. ► L'adhésion à nos valeurs d'entreprise, à 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. Nous disposons des outils et des processus nécessaires pour mesurer le lien entre la rémunération, le risque et le comportement. Pour ce qui est des employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque, le comité d'examen de la rémunération examine toute question importante qui relève du code de déontologie pour s'assurer d'une harmonisation appropriée de la rémunération incitative avec le risque, y compris le risque d'inconduite qui peut nuire à la banque, à nos clients et à nos autres parties prenantes.

Lignes directrices du CSF	Harmonisation
Principe 5 La rémunération est symétrique avec la performance et les conséquences qui découlent du risque	► La rémunération est liée à la performance et aux conséquences qui découlent du risque, et nous mettons fortement l'accent sur la rémunération incitative variable, spécialement pour les hauts dirigeants de la banque. Nos plus hauts dirigeants se concentrent sur les intérêts et la performance de la banque dans son ensemble. Notre programme de rémunération prévoit un salaire qui varie en fonction de la performance et des conséquences du risque pour la banque ainsi que de la performance individuelle. Une fois que nos objectifs : • sont atteints, nous pouvons nous attendre à ce que nos employés touchent une rémunération dans l'ensemble équivalente à celle qui est versée sur le marché; • sont dépassés, nous pouvons nous attendre à ce que nos employés touchent une rémunération supérieure à celle qui est versée sur le marché; • ne sont pas atteints, nous pouvons nous attendre à ce que nos employés touchent une rémunération inférieure à celle qui est versée sur le marché. ► Le paiement final d'UAP est assujéti à l'atteinte d'un RCP et d'un RTPA particuliers et peut varier de 0 % à 125 % de l'attribution initiale. Il n'existe aucun niveau d'acquisition garanti minimum, et les droits afférents à nos UAP ne s'acquièrent qu'avec l'approbation du conseil. Le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster le coefficient de performance à la hausse ou à la baisse lorsque le coefficient calculé ne reflète pas la performance globale de la banque ou tout autre élément pertinent, compte tenu des événements et des circonstances importants (comme une baisse importante de la performance financière, l'omission de gérer un risque important ou des événements indépendants de la volonté de la direction, etc.), y compris ramener des paiements à zéro. ► Dans le cadre de l'évaluation du risque, le chef, Gestion du risque, procède à des évaluations prudentes de la suffisance des fonds propres pour s'assurer que nous gérons de façon appropriée nos fonds propres afin de produire des rendements pour les actionnaires. Étant donné que chaque secteur d'activité se voit attribuer des fonds propres qui reflètent son capital économique, l'évaluation de la suffisance des fonds propres permet de nous assurer que nous disposons de suffisamment de fonds propres pour faire face aux risques actuels et futurs et atteindre nos objectifs stratégiques. Grâce à ces évaluations prudentes, les secteurs d'activité se voient attribuer un risque approprié à leurs activités et nous tenons compte de celles-ci au moment d'établir le montant global des incitatifs. Les risques potentiels qui touchent la vigueur des fonds propres comprennent le risque de concentration, le risque hors bilan, le risque de liquidité, les besoins en matière de fonds propres actuels et futurs et le profit économique. ► Les paiements incitatifs garantis sont déconseillés et les attributions incitatives garanties pluriannuelles ne sont pas autorisées. Des attributions uniques 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.
Principe 6 Les paiements de rémunération varient en fonction de l'horizon temporel du risque	► La proportion des incitatifs à moyen et à long termes augmente généralement en fonction de l'horizon temporel et de l'importance du risque dont un employé est responsable : • une proportion d'au moins 40 % de la rémunération incitative des employés ayant une incidence importante sur l'exposition au risque est différée. Une proportion d'au moins 60 % de la rémunération incitative des dirigeants occupant un échelon élevé et de nos employés les mieux rémunérés est différée, sous réserve des pratiques locales sur le marché. • la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres est généralement différée pendant au moins trois ans et tout incitatif en espèces annuel reçu sous forme d'UADD est différé jusqu'au moment où l'employé quitte la banque, sous réserve de l'efficacité fiscale ou de toute autre restriction juridique dans des pays situés à l'extérieur du Canada. ► Nous exigeons que les hauts dirigeants détiennent des titres de capitaux propres de la Banque Scotia aux fins d'harmonisation de leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires. Les exigences en matière d'actionnariat varient selon l'échelon, et les hauts dirigeants doivent conserver leur participation pendant une certaine période après leur départ à la retraite.
Principe 7 La composition de la rémunération (espèces, titres de capitaux propres et autres) est conforme avec l'harmonisation avec le risque	► Notre programme de rémunération est conçu pour que les hauts dirigeants et les employés qui ont une influence sur l'exposition au risque de la banque respectent notre tolérance au risque. La rémunération variable totale est attribuée en fonction de la performance annuelle, à moyen et à long termes et reflète notre tolérance au risque. Une part importante de la rémunération incitative est livrée sous forme d'incitatifs à moyen et à long termes, qui sont plafonnés au besoin pour éviter une prise de risques excessifs. De plus, toute rémunération incitative est assujétiée à notre politique de récupération. ► Notre politique anticouverture interdit aux employés de recourir à des stratégies de couverture ou à une assurance rémunération pour contourner les effets de l'harmonisation avec le risque de nos programmes de rémunération, et les attributions incitatives ne peuvent être cédées.

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 surveiller efficacement notre programme de rémunération de la haute direction.

	Membre du comité depuis	Compétences et domaines d'expérience clés						
		Indépendant	Expérience en matière de rémunération de la haute direction	Expérience en matière de questions ESG	Expérience en matière de gestion du risque	Expérience en matière de gestion des ressources humaines	Expérience à titre de président/chef de la direction	Expérience dans d'autres postes de direction
Scott Thomson (président)	2018	•	•			•	•	•
Nora Aufreiter	2016	•	•	•		•		•
Guillermo Babatz	2017	•			•			•
Una Power	2016	•	•	•	•	•		•
Aaron Regent	2014	•	•	•	•	•	•	•
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. Il 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 large 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;
- une analyse de la rémunération versée aux présidents et chefs de la direction des banques concurrentes;
- une analyse des tendances dans la rémunération de la haute direction, la réglementation et les pratiques exemplaires en matière de gouvernance;
- un aperçu des niveaux et de la composition appropriés de la rémunération totale, compte tenu des pratiques et de la performance de la concurrence;
- un examen préalable des documents relatifs aux réunions afin de déterminer les autres questions dont le comité doit tenir compte lors de son évaluation des changements proposés à l'égard de notre programme de rémunération et de la structure des régimes;
- la présence à toutes les réunions du comité.

	2021		2020	
	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.	295 048 \$	–	281 663 \$	–
Semler Brossy Consulting Group, LLC	18 755 \$	–	14 618 \$	–

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

Ce comité examine également la rémunération de tout employé impliqué dans un incident important, notamment un incident déontologique. Le comité d'examen de la rémunération est présidé par le chef, Gestion du risque, qui tient le comité 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, la banque a créé des comités locaux responsables du comportement dans certains pays et régions, dont la structure reflète celle du comité d'examen de la rémunération de la banque. Ces comités locaux participent au processus de repérage des employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque et des cas possibles de mauvaise conduite ou d'exposition à un risque, s'il y a lieu.

Le comité d'examen de la rémunération est constitué des chefs des fonctions de contrôle et de gérance mondiales suivants, ainsi que du chef de la Rétribution globale :

- le chef, 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;
- le premier vice-président, Rétribution globale.

Comité du capital humain

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

Le comité du capital humain est constitué du président et chef de la direction et 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 et Transformation numérique;
- le chef de groupe, Réseau canadien;
- le chef de groupe, Gestion de patrimoine mondiale;
- la chef de groupe et chef des ressources humaines;
- le chef de groupe et chef, Technologie et exploitation;
- le chef, Gestion du risque;
- 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 d'intéressement prévoient un ajustement du risque si le conseil estime qu'un risque excessif a été pris pour l'atteinte des résultats de l'exercice. Le chef, Gestion du risque fait rapport sur cette question directement au comité d'évaluation des risques ainsi qu'au comité 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 du risque aux fins du paiement au titre des UAP.

Le conseil peut également user de son pouvoir discrétionnaire pour :

- réduire ou omettre d'effectuer un paiement aux termes des régimes d'intéressement importants si nos résultats sont sensiblement inférieurs aux attentes;
- ne pas octroyer d'attributions incitatives à moyen et à long termes ou ne pas en octroyer à des personnes en particulier;
- réduire la valeur de paiement d'UAP déjà attribuées (y compris la ramener à zéro).

Examen indépendant

L'audit interne procède à un examen indépendant de nos programmes et pratiques en matière de rémunération chaque année et fait rapport à ce sujet au comité 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 et aide la banque à créer et à maintenir une valeur pour les actionnaires. Notre politique en matière de rémunération énonce notamment notre démarche en matière de surveillance du risque de rémunération dans le cadre de la structure et du financement de nos régimes d'intéressement. Elle fait état des taux de report minimums pour les hauts dirigeants et les personnes qui ont une incidence importante sur le profil d'exposition au risque de notre entreprise, y compris les personnes affectées aux fonctions de contrôle et de gérance.

Couverture et cession

Il est interdit aux employés, aux dirigeants et aux administrateurs de réaliser des ventes à découvert ou d'utiliser des options d'achat ou de vente sur les titres de la Banque Scotia aux termes de nos programmes de conformité. Pour être admissibles à recevoir des attributions fondées sur des titres de capitaux propres, les hauts dirigeants sont tenus de déclarer qu'ils n'utiliseront pas des stratégies de couverture personnelles ou une assurance liée à la rémunération afin d'atténuer les effets de l'harmonisation avec le risque qui est intégrée à nos programmes de rémunération incitatifs. Les employés ne peuvent céder ou transférer des attributions fondées sur des titres de capitaux propres et d'autres droits qu'ils détiennent aux termes de nos programmes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres, sauf si la loi l'exige.

Opérations d'initiés

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

Récupérations et déchéance

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

Les sommes suivantes peuvent être récupérées :

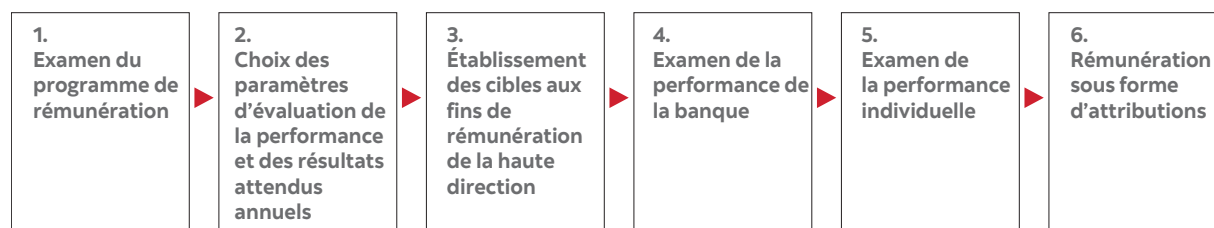
- les primes, commissions ou paiements en espèces reçus aux termes de nos régimes de rémunération différée;
- la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, y compris les UAP, options d'achat d'actions et UADD en cours.

3. Processus de prise de décisions

Notre processus de rémunération fait appel à la direction, au comité 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 rapport régulièrement au comité d'évaluation des risques et lui fait part de ses préoccupations. Ces rapports forment la base de certains ajustements apportés au montant global de nos incitatifs.



1. Examen du programme de rémunération

La direction :

- examine le programme de rémunération, c'est-à-dire comment il soutient notre stratégie et il se compare à ceux de nos concurrents, à l'aide des données relatives au marché, de recherches et du point de vue des consultants externes (notamment Willis Towers Watson, le Groupe Hay, Mercer et McLagan Partners Inc.) qui fournissent à la direction des données, des conseils ou des indications sur la structure 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 d'intéressement et fixe des objectifs pour l'ensemble de la banque, chaque secteur d'activité et chaque pays. Les cibles de performance sont approuvées par le conseil chaque année.

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 d'évaluation de la performance d'entreprise.

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.

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 établit la rémunération cible et elle recommande une rémunération variable cible pour l'équipe de haute direction après avoir examiné les données sur la rémunération comparable fournies par des consultants externes. La rémunération cible est établie en fonction du marché et ajustée en fonction de l'étendue du rôle et des responsabilités de chaque haut dirigeant pour qu'elle soit appropriée. La rémunération réelle de chaque haut dirigeant est harmonisée avec sa performance et reflète l'atteinte de ses objectifs stratégiques.

Le comité :

- 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 coefficient de performance opérationnelle à l'égard des régimes d'intéressement ainsi que le coefficient de performance pour les paiements au titre d'attributions d'UAP;
- évalue notre performance par rapport à celle des banques qui font partie de notre groupe de comparaison aux fins de la performance ainsi que la question de savoir si le coefficient doit être ajusté en fonction de la performance financière relative;
- procède à des évaluations en examinant les sommes cumulées dans les régimes d'intéressement afin de déterminer la façon appropriée d'utiliser les fonds propres et de déterminer si le montant global des incitatifs devrait être ajusté compte tenu du risque de concentration, du risque lié à des éléments non inscrits à l'état de la situation financière, du risque de liquidité ou de tout autre risque potentiel;
- formule des recommandations au comité.

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 coefficient de performance opérationnelle relatif aux régimes d'intéressement ainsi que le coefficient de performance pour les paiements au titre d'attributions d'UAP.

Le conseil 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 et du potentiel de leadership 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), les Orientations sur les politiques de rémunération saines de l'Autorité bancaire européenne (ABE) et d'autres exigences réglementaires locales portant sur la rémunération, et y met la dernière main. Le conseil examine les recommandations et approuve les décisions concernant la rémunération de la haute direction.

Le comité détermine la rémunération réelle du président et chef de la direction, et la soumet à l'approbation du conseil. Le président et chef de la direction ne participe pas à l'établissement de sa propre rémunération. Le comité examine les rapports provenant de la direction ainsi que l'autoévaluation du président et chef de la direction et consulte son conseiller indépendant avant de faire sa recommandation au conseil.

Le conseiller indépendant du comité prépare des analyses détaillées aux fins d'examen par le comité lorsqu'il prend ses décisions au sujet de la rémunération du président et chef de la direction, notamment les suivantes :

Analyse comparative horizontale :

- la rémunération cible et réelle des présidents et chefs de la direction des organisations faisant partie du groupe de comparaison aux fins de rémunération ainsi que les tendances et les pratiques de la concurrence sur le marché canadien en général.

Analyses de la rémunération verticales :

- une comparaison, à l'aide d'un ratio de rémunération, de la rémunération du président et chef de la direction par rapport au revenu familial canadien médian et au salaire moyen de nos employés. Le revenu familial médian utilisé aux fins de cette analyse est de 94 025 \$ selon les données les plus récentes publiées en 2019 par Statistique Canada, qui a été ajusté par le taux courant de l'indice des prix à la consommation moyen publié par la Banque du Canada pour 2020 et 2021;
- 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 aux fins du ratio de rémunération de la rémunération globale du président et chef de la direction par rapport à la rémunération moyenne des employés canadiens de la banque. En date du 31 octobre 2021, la rémunération moyenne des employés équivalents temps plein canadiens, y compris à l'exclusion du président et chef de la direction, était de 135 567 \$. Par conséquent, le multiple de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération moyenne des employés est de 90 fois.
- la rémunération du président et chef de la direction par rapport au bénéfice net de la banque.

Une fois ces examens effectués, le comité soumet la rémunération du président et chef de la direction à l'approbation du conseil. Se reporter aux pages 115 à 118 pour obtenir des détails au sujet de la rémunération versée à M. Porter en 2021.

4. Éléments du programme

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

	Composante	But	Forme	Période d'évaluation de la performance	Profil de rémunération à risque
Rémunération directe					
Fixe	Salaire de base	Rémunère les hauts dirigeants qui se sont acquittés de leurs responsabilités quotidiennes, y compris leurs compétences en matière de leadership et de direction	Espèces	Évaluation continue	Sans risque
Variable	Rémunération variable totale	Récompense les hauts dirigeants qui atteignent les objectifs annuels de la banque (financiers et non financiers) et leurs résultats attendus stratégiques individuels	Une partie de l'attribution est versée en : espèces ou UADD qui sont rachetées en espèces au moment où le haut dirigeant quitte la banque	Un an	Risque modéré
		Une partie de la rémunération variable totale est attribuée aux termes des régimes de rémunération différée de la banque et récompense les hauts dirigeants qui ont créé une valeur soutenue pour les actionnaires sur une période variant de trois à 10 ans et atteint certains objectifs de performance de la banque	Pour satisfaire aux exigences en matière de report de la rémunération, une partie de l'attribution est versée en : UAP – rémunération incitative à moyen terme et options d'achat d'actions – rémunération incitative à long terme	Trois ans Jusqu'à 10 ans	Risque important Risque important
Rémunération indirecte					
	Prestations de retraite	Fournissent une source importante de revenu de retraite	Régime à prestations déterminées (participation contributive ou non contributive) Régime à cotisations déterminées (participation contributive ou non contributive) Régime de retraite complémentaire (non agréé et non capitalisé, à l'intention de certains hauts dirigeants)	Évaluation continue	Sans risque
	Avantages sociaux	Contribuent à la santé et au bien-être des employés Les hauts dirigeants bénéficient des avantages sociaux selon les mêmes modalités que les autres employés Varient en fonction du niveau et du marché local	Assurance vie collective, assurance en cas de décès ou de mutilation par accident, assurance invalidité et assurance santé et dentaire complémentaire Programme d'actionnariat des employés (la Banque Scotia verse une cotisation supplémentaire correspondant à 60 % de la cotisation du salarié, jusqu'à concurrence d'un certain plafond)	Évaluation continue	Sans risque
	Avantages indirects	Fournissent des avantages concurrentiels Varient en fonction du niveau	Allocation fixe annuelle versée trimestriellement (avantage imposable)	Évaluation continue	Sans risque

À PROPOS DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE TOTALE

But	Récompenser la performance de manière à soutenir notre plan stratégique à court, à moyen et à long termes
Qui participe	Les membres de la haute direction visés
Comment nous établissons les attributions	Le montant de l'attribution au titre de la rémunération variable totale dépend de la cible incitative du haut dirigeant et de son coefficient de performance. Le coefficient de performance de chaque haut dirigeant est une combinaison du coefficient de performance opérationnelle et de son coefficient de performance individuelle. Le ratio entre la performance opérationnelle de l'ensemble de la banque et la performance par rapport aux résultats attendus stratégiques individuels est de 60:40 pour le président et chef de la direction et de 40:60 pour les autres membres de la haute direction visés. La performance de chaque haut dirigeant est évaluée à l'aide d'une grille de trois par trois ou neuf boîtes des « résultats atteints » par rapport aux résultats attendus stratégiques établis au début de l'exercice (qui englobent les objectifs financiers du secteur d'activité ou du pays pour les chefs de secteurs d'activité et de pays) et la « façon dont les résultats ont été atteints » d'après le leadership démontré durant l'exercice. Chaque boîte de la grille de neuf boîtes fait état d'une fourchette de coefficients de performance individuelle restreinte par rapport à la fourchette complète de 0 à 150, à l'intérieur de laquelle le coefficient de performance individuelle du haut dirigeant pour l'exercice est établi. L'utilisation de la grille de neuf boîtes permet d'assurer une constance entre les évaluations de performance et de les calibrer, ainsi que de déterminer le coefficient de performance de chaque haut dirigeant par rapport à celui de ses pairs.
Comment nous finançons les attributions	Le montant global de la rémunération variable totale est financé par notre coefficient de performance opérationnelle. Il est plafonné et ne peut être dépassé. Le coefficient de performance opérationnelle est calculé à l'aide des mêmes paramètres financiers et non financiers que ceux que nous utilisons pour évaluer le rendement de la banque : - la performance absolue est évaluée en fonction des objectifs énoncés dans notre plan d'affaires; - la performance relative est évaluée en fonction de la performance de nos groupes de comparaison. Le coefficient de performance opérationnelle est plafonné à 150, sauf dans le cas du président et chef de la direction pour qui ce facteur est plafonné à 125 aux fins d'harmonisation de la rémunération potentielle du président et chef de la direction avec celle du marché (se reporter à la page 116). 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 coefficient de performance opérationnelle, il a été conclu que le coefficient de performance opérationnelle 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 primes dépassent les cibles. Cet aplanissement de la courbe de paiement produit l'effet selon lequel, pour toute tranche du coefficient de performance opérationnelle supérieure à 100, l'incidence est réduite de moitié pour le président et chef de la direction de sorte que si le coefficient de performance opérationnelle est de 120 pour les autres membres de la haute direction visés, il sera de 110 pour le président et chef de la direction. Toutefois, si le coefficient de performance opérationnelle est de 95 pour les autres membres de la haute direction visés, il sera également de 95 pour le président et chef de la direction.
Forme d'attribution	Une partie de l'attribution est versée en espèces ou sous forme d'UADD qui sont rachetées en espèces lorsque le haut dirigeant quitte la banque. Pour satisfaire aux exigences en matière de report de la rémunération, le reste de l'attribution est versé sous forme d'UAP et d'options d'achat d'actions.
Déchéance et récupérations	Possibilité de déchéance ou de récupération dans certaines situations

Comment nous établissons l'attribution

Rémunération variable totale cible (\$)	x	Coefficient de performance minimum : 0 maximum : 150	=	Attribution au titre de la rémunération variable totale
---	---	---	---	--

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

Une combinaison du coefficient de performance opérationnelle et d'un coefficient de performance individuelle (le ratio étant de 60:40 pour le président et chef de la direction et de 40:60 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

Détermine l'attribution au titre de la rémunération variable totale de chaque haut dirigeant

Comment nous finançons les attributions

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

Nous calculons le coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque en quatre 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.

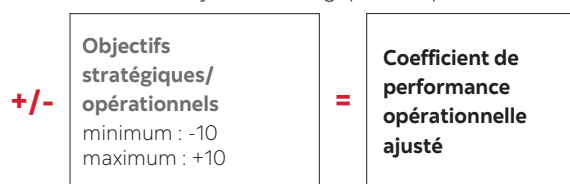
1. Évaluation de la performance en fonction de paramètres financiers et non financiers essentiels

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

Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires (BNAAO) pondération : 60 %	+	Levier d'exploitation pondération : 20 %	+	Clients pondération : 20 %	=	Coefficient de performance opérationnelle fondé sur les principaux paramètres
Priorité stratégique Accroître la valeur pour les actionnaires en augmentant le rendement		Priorité stratégique Réduire les coûts structurels et augmenter les revenus		Priorité stratégique Mettre l'accent sur le client		
Pourquoi c'est important Mesure notre rentabilité en fonction de l'augmentation du bénéfice net généré pour les actionnaires		Pourquoi c'est important Mesure la différence entre le taux de croissance des revenus totaux et le taux de croissance des charges d'exploitation		Pourquoi c'est important Mesure le taux de recommandation par les clients et la probabilité qu'ils recommandent nos services et renforce les efforts pour offrir une expérience client positive		

2. Modification en fonction de notre performance dans 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 dans l'atteinte de nos objectifs stratégiques et opérationnels.



Priorité stratégique

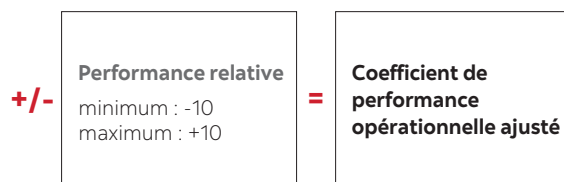
Atteindre les objectifs stratégiques et opérationnels clés dans les domaines de la culture et du leadership, de la gestion du bilan/qualité du bénéfice, de la consolidation des activités essentielles et de la gouvernance du risque et de la réglementation, ainsi que des questions ESG, qui reflètent une évaluation globale de la performance de la banque.

Pourquoi c'est important

Le comité détermine le modificateur stratégique et opérationnel en fonction d'autres mesures qui vont au-delà des principaux paramètres financiers et clients. L'incidence est limitée à +/- 10 %.

3. Ajustement en fonction de la performance relative

Puis, nous ajustons le coefficient à la hausse ou à la baisse en fonction de notre performance par rapport à celle de nos pairs.



Priorité stratégique

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

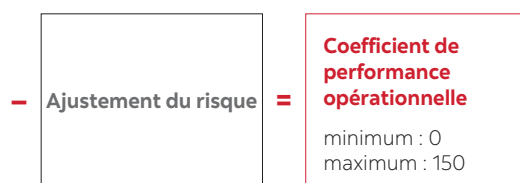
Pourquoi c'est important

Le comité ajuste la performance relative en tenant compte en premier lieu de notre performance évaluée en fonction de paramètres financiers clés publiés par nos groupes de comparaison, dont la croissance du bénéfice net, la croissance du bénéfice par action, la croissance des revenus et le levier d'exploitation, ainsi que de la prise d'autres mesures stratégiques par rapport à nos groupes de comparaison.

L'incidence de la performance relative est limitée à +/- 10 % et représente une moyenne pondérée des ajustements de la performance relative pour nos secteurs d'activité et principaux pays par rapport à ceux de leurs pairs respectifs.

4. 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 coefficient de performance opérationnelle. Les ajustements du risque doivent servir uniquement à réduire le coefficient. Par conséquent, ils n'augmentent pas le montant global des incitatifs ni les attributions individuelles.



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

Report volontaire d'attributions en espèces annuelles – recevoir des UADD au lieu d'une somme en espèces

Les vice-présidents principaux et les personnes qui occupent un poste supérieur peuvent différer une partie ou la totalité de leurs attributions en espèces annuelles en choisissant de recevoir des UADD, ce qui constitue un moyen supplémentaire d'harmoniser leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires. Les hauts dirigeants doivent détenir leurs UADD jusqu'à ce qu'ils quittent la banque.

Comment cela fonctionne-t-il :

- Les hauts dirigeants qui veulent recevoir leur attribution incitative en espèces annuelle sous forme d'UADD doivent prendre cette décision avant le début de l'exercice.
- Une fois que l'attribution incitative en espèces annuelle est établie à la fin de l'exercice, nous convertissons l'attribution en UADD à l'aide du cours de nos actions ordinaires à la TSX le premier jour de bourse de l'exercice. Cela signifie que le haut dirigeant s'expose à une hausse ou à une baisse de ses titres, selon le rendement de nos actions au cours de l'exercice.
- Les UADD confèrent des équivalents de dividendes qui correspondent aux dividendes versés sur nos actions ordinaires.
- Les hauts dirigeants doivent faire racheter les UADD d'ici la fin de l'année civile qui suit l'année durant laquelle ils quittent la banque.

Les hauts dirigeants qui ont décidé de recevoir leur attribution incitative en espèces annuelle pour 2022 sous forme d'UADD verront leur attribution convertie en UADD en décembre 2022 à l'aide du cours de clôture de nos actions à la TSX le 1^{er} novembre 2021, soit 81,96 \$.

Rendement de nos actions en 2021

Le cours de nos actions au moment où les hauts dirigeants ont choisi de recevoir leur attribution pour 2021 sous forme d'UADD s'établissait à 55,59 \$ (le 2 novembre 2020, soit le premier jour de bourse de l'exercice 2021).

Le cours de nos actions s'établissait à 87,69 \$ le 21 décembre 2021, soit à la date à laquelle nous avons converti l'attribution en UADD, ce qui représente une hausse de valeur de 58 %.

À PROPOS DE LA RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE

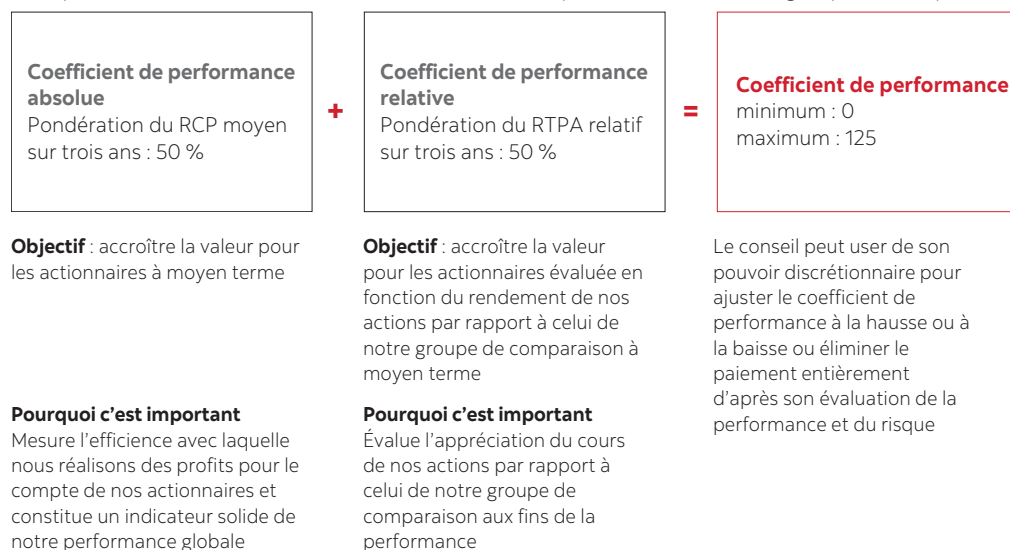
But	Récompenser une performance élevée soutenue sur une période de trois à 10 ans et harmoniser les intérêts des hauts dirigeants avec ceux des actionnaires	
Comment nous déterminons l'attribution	Le montant de l'attribution est fondé sur un pourcentage établi au préalable de l'attribution au titre de 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 comme suit : • 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	UAP Le montant de l'attribution est converti en UAP le premier jour d'une période d'autorisation des opérations qui suit la publication de nos résultats financiers de fin d'exercice à l'aide du cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de 20 jours de bourse prenant fin le dernier jour de bourse précédant la date d'octroi. Les UAP donnent droit à des équivalents de dividendes	Options d'achat d'actions Le montant de l'attribution est converti en options le sixième jour de bourse de la période d'autorisation des opérations suivant la publication de nos résultats financiers de fin d'exercice à l'aide de la valeur de rémunération estimative des options d'achat d'actions à la date d'octroi Le prix d'exercice correspond soit au cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le jour de bourse précédant la date d'octroi, soit au cours moyen pondéré en fonction du volume pour la période de cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'octroi (selon le plus élevé des deux) Le prix des options ne peut être modifié aux fins d'échange contre des options dont le prix est inférieur Les options ne peuvent être vendues à un tiers – elles ne peuvent être transférées qu'à un bénéficiaire ou à un représentant personnel si le porteur décède Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de notre régime d'options d'achat d'actions aux pages 131 et suivantes
Acquisition des droits et paiement	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 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 : • le nombre d'unités dont les droits s'acquiescent est établi en fonction du coefficient de performance (se reporter aux pages 106 et 112 à 114) • 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	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 Les hauts dirigeants peuvent exercer leurs options après l'acquisition des droits y afférents La somme que le haut dirigeant reçoit dépend du cours de nos actions au moment de l'exercice des options Des retenues d'impôt et frais d'opérations s'appliquent Les options expirent après 10 ans. Si une date d'expiration d'une option tombe durant une période d'interdiction des opérations d'initiés (ou dans les 10 jours ouvrables suivant une telle période), elle sera automatiquement reportée au dixième jour ouvrable suivant la fin de la période d'interdiction
Ajustements potentiels	Les droits afférents à nos UAP ne s'acquiescent que si le conseil approuve le coefficient de performance final et le paiement qui en résulte Dans le cadre de ce processus, le chef, Gestion du risque évalue si un ajustement du risque est nécessaire. De plus, le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster le coefficient de performance si le coefficient calculé ne reflète pas nécessairement tous les éléments pertinents, compte tenu des événements et circonstances importants (tels qu'une baisse importante de la performance financière, l'omission importante de gérer un risque ou des événements indépendants de la volonté de la direction, etc.) Ces ajustements peuvent se traduire par la réduction du coefficient de performance pour le ramener à zéro	

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

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

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

- la performance absolue est évaluée en fonction des objectifs énoncés dans notre plan d'affaires;
- la performance relative est évaluée en fonction de la performance de notre groupe de comparaison.



5. Décisions en matière de rémunération en 2021

PLAN DE TRAVAIL DU COMITÉ POUR 2021

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. Pour 2021, outre les discussions tenues au sujet de la performance de la banque et de l'harmonisation avec la rémunération, le comité a entrepris des travaux supplémentaires qui consistent à examiner les commentaires des parties prenantes et à en tenir compte dans la formulation de la réponse concernant le vote consultatif sur la rémunération. 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 93.

Les principales activités réalisées au cours de 2021 sont les suivantes :

- En novembre 2020, nous avons tenu une rencontre avec le BSIF afin de discuter de la façon dont nous entendions répondre à ses attentes et faire en sorte que la rémunération de la haute direction pour l'exercice 2020 ne dépasse pas celle de 2019.
- Nous avons eu 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 examiné la performance ainsi que les décisions en matière de rémunération des banques faisant partie de nos groupes de comparaison, ainsi que la conjoncture générale du marché. Le résultat du vote consultatif sur la rémunération de la banque et les mises à jour apportées aux plans et activités concernant nos entretiens avec ISS, Glass Lewis et les actionnaires ont fait l'objet de discussions à chaque réunion subséquente du comité tenue en 2021.
- Les membres du comité ont discuté d'un examen des caractéristiques clés de la structure de nos régimes d'intéressement annuel et fondé sur des titres de capitaux propres lors de réunions tenues en février, en avril et en mai, et les changements finaux ont été approuvés en août (se reporter à la page 100). Cet examen, qui a été également partagé avec le comité d'évaluation des risques, portait sur les paramètres d'évaluation de la performance et les courbes de paiement utilisés pour évaluer la performance annuelle et à moyen terme, y compris l'évolution de paramètres ESG et leur harmonisation avec la rémunération de la haute direction (se reporter à la page 87).
- 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 des groupes de comparaison, et la tendance observée par le coefficient de performance opérationnelle pour l'ensemble de la banque et le coefficient au titre des unités d'actions liées à la performance pour 2021, ainsi que leur incidence sur la rémunération des hauts dirigeants et d'autres employés, à chacune des réunions tenues en mai, en août et en octobre, avant l'approbation des coefficients finaux reflétant la performance pour l'exercice complet en novembre.
- En août, le conseiller indépendant du comité a présenté les tendances et faits nouveaux concernant la rémunération du chef de la direction et des hauts dirigeants.
- Une évaluation préliminaire de la performance du président et chef de la direction a été examinée à la réunion du conseil tenue en juin et à la réunion du comité tenue en octobre, ce qui a déclenché des discussions préliminaires au sujet de la rémunération du président et chef de la direction et d'autres hauts dirigeants pour 2021, et une évaluation a été effectuée et des décisions finales ont été prises à la réunion de novembre 2021.
- Une mise à jour au sujet du programme d'engagement envers les parties prenantes a été présentée au conseil en juin et en octobre.
- Les cibles de rémunération des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2022 ont été examinées et approuvées aux réunions d'octobre et de novembre.
- La rémunération directe totale pour 2021 des membres de la haute direction visés a été approuvée à la réunion du conseil de novembre 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.

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE POUR 2021

	Rémunération variable totale				2021	% variable	% variable différé
	Salaire de base (\$)	Espèces (\$)	UAP (\$)	Options d'achat d'actions (\$)	Rémunération directe totale (\$)		
Brian Porter	1 300 000 \$	2 516 000 \$	6 038 000 \$	1 509 000 \$	11 363 000 \$	89 %	75 %
Rajagopal Viswanathan	550 000 \$	843 000 \$	1 573 600 \$	393 400 \$	3 360 000 \$	84 %	70 %
Ignacio Deschamps	600 000 \$	1 161 000 \$	2 167 200 \$	541 800 \$	4 470 000 \$	87 %	70 %
Jake Lawrence	600 000 \$	1 845 000 \$	3 444 000 \$	861 000 \$	6 750 000 \$	91 %	70 %
Dan Rees	600 000 \$	1 155 000 \$	2 156 000 \$	539 000 \$	4 450 000 \$	87 %	70 %

Se reporter aux profils des hauts dirigeants qui figurent aux pages 115 et suivantes pour une analyse détaillée de la rémunération de chaque membre de la haute direction visé pour l'exercice.

Les attributions au titre de la rémunération variable totale sont fondées sur le coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque et sur la performance du haut dirigeant par rapport aux objectifs stratégiques établis au début de l'année. Nous analysons le coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque ci-après. Vous trouverez une analyse de la performance individuelle de chaque membre de la haute direction visé dans les profils des hauts dirigeants.

La rémunération différée (constituée à 80 % d'UAP et à 20 % d'options d'achat d'actions) est attribuée en fonction du montant déterminé au préalable pour chaque haut dirigeant de sorte qu'un pourcentage important de la rémunération soit reporté.

- Les droits afférents aux UAP s'acquerront le 30 novembre 2024, dès que le conseil aura approuvé le coefficient de performance final et le paiement qui en résulte. La somme que les hauts dirigeants recevront dépendra du nombre d'unités dont les droits s'acquerront et du cours de nos actions. Le nombre d'unités dont les droits s'acquerront sera établi par le coefficient de performance, qui est calculé en fonction de notre RCP absolu par rapport à des cibles annuelles et du RTPA relatif sur la période de trois ans. Les unités dont les droits ont été acquis sont versées en espèces.
- La moitié (50 %) des droits afférents aux options d'achat d'actions s'acquerra en décembre 2024 et l'autre moitié en décembre 2025, et ces droits expireront en 2031. Les hauts dirigeants peuvent exercer leurs options une fois que ces droits auront été acquis et la somme qu'ils recevront dépendra du cours de nos actions au moment de l'exercice.

CONTEXTE HISTORIQUE AUX FINS D'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE ET ÉTABLISSEMENT DES CIBLES

Comme il est indiqué en détail ci-après, la banque a pris certaines décisions clés au cours des dernières années afin de se repositionner stratégiquement en recentrant le portefeuille international, en cédant certaines entreprises et en cessant ses activités dans certains pays, ainsi qu'en procédant à l'expansion de ses activités de gestion de patrimoine ainsi que de ses activités bancaires au Chili. Nous avons également investi davantage dans l'infrastructure réglementaire tout en injectant des fonds considérables dans notre transformation numérique. Ces décisions ont eu des effets financiers et à court terme, mais à notre avis, elles produiront des avantages à plus long terme pour la banque et ses actionnaires. La performance de la banque devrait être évaluée dans le contexte de ce programme de repositionnement stratégique.

Ce programme consistait en des acquisitions, en des cessions, en des intégrations d'entreprises et en de nouveaux partenariats qui ont repositionné la banque et lui ont permis de mieux cibler son empreinte géographique et qui recèlent un plus grand potentiel de croissance et de bénéfice ajusté en fonction du risque à long terme. Depuis 2013, la banque a mis un terme à ses activités dans 25 pays sans cote de solvabilité ou jouissant d'une faible cote de solvabilité et dans huit secteurs d'activité non essentiels. En outre, en 2018, elle a lancé une ambitieuse stratégie visant à retirer des capitaux d'environ 7 milliards de dollars de pays sans cote de solvabilité ou jouissant d'une faible cote de solvabilité (p. ex. le Salvador, la Thaïlande et Porto Rico) pour les diriger vers des pays plus stables et jouissant d'une bonne cote de solvabilité (dont le Canada et le Chili) tout en investissant considérablement dans notre transformation numérique. Des acquisitions ont été réalisées dans le cadre de notre stratégie à long terme, dont deux dans le secteur de la Gestion de patrimoine mondiale au Canada et une dans le secteur des Opérations internationales au Chili, tandis que nous avons cédé des activités rentables dont l'envergure ou les perspectives de croissance n'étaient pas suffisantes et qui n'étaient donc pas susceptibles de produire des rendements ajustés en fonction du risque acceptables. Dans l'ensemble, notre division Opérations internationales a cédé des entreprises durant la période de restructuration qui généraient un bénéfice annualisé d'environ 660 millions de dollars. En dépit de l'incidence défavorable de telles cessions sur le bénéfice et les rendements revenant aux actionnaires à court terme, nous sommes fermement convaincus que les mesures prises par la banque depuis 2018 assureront son succès à long terme.

La banque utilise une approche intégrée pour établir des cibles, 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 de performance financière reflètent les efforts de repositionnement décisifs de la banque qui ont clairement contribué à notre résilience durant la pandémie, mais également établi un nouveau seuil de bénéfice de qualité supérieure pour la croissance future. La banque est en bonne voie de remplacer le bénéfice associé aux activités qu'elle a cédées par suite d'acquisitions dans le secteur de la gestion de patrimoine et de mesures de croissance interne dans l'ensemble de ses quatre secteurs d'activité diversifiés.

Nos cibles au titre du bénéfice pour 2021¹⁾, établies en novembre 2020, étaient considérées à l'époque comme étant audacieuses, mais appropriées étant donné le climat d'incertitude sans précédent qui planait sur le contexte opérationnel en raison de la pandémie mondiale. Le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires (BNAAO) cible pour 2021 de 7,4 milliards de dollars était en hausse de 12 % par rapport à celui de l'exercice précédent et surpassait les prévisions des analystes à ce moment-là ainsi que les objectifs à moyen terme de la banque. Le levier d'exploitation¹⁾ cible pour 2021 a été établi à -1,1 %, conformément aux prévisions sectorielles, ce qui reflète une normalisation des revenus sur les marchés des capitaux et l'incidence des réductions des taux d'intérêt.

COEFFICIENT DE PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE EN 2021

Les étapes du processus et les données détaillées qui figurent ci-après expliquent comment nous avons déterminé le coefficient de performance opérationnelle pour l'ensemble de la banque de 114 pour 2021 (qui a été recalibré à 107 pour le président et chef de la direction en raison du plafond inférieur et de la courbe de paiement aplatie qui sont appliqués à sa rémunération variable totale par rapport à celle des autres membres de la haute direction visés – se reporter à la page 118).

Les données principales utilisées pour déterminer le coefficient de performance opérationnelle sont les cibles fixées au début de l'exercice à l'égard des paramètres financiers et non financiers.

- La banque utilise une approche intégrée pour établir des cibles, 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, d'objectifs et de résultats attendus stratégiques, et il comporte des essais selon divers scénarios.
- Les cibles de performance sont établies au début de l'exercice en vue d'équilibrer les risques et les 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 tout en dissuadant une prise de risques excessifs.
- Les cibles, établies en novembre 2020, étaient considérées comme étant audacieuses, mais appropriées étant donné le climat d'incertitude sans précédent qui planait sur le contexte opérationnel en raison de la pandémie.
- Les cibles de performance financière reflètent le repositionnement, par la banque, de ses activités en vue d'améliorer la qualité de son bénéfice et de réduire son profil de risque; le repositionnement a donné lieu à un nouveau seuil de bénéfice de qualité supérieure pour la croissance future.

Nous utilisons quatre paramètres pour calculer le coefficient de performance opérationnelle 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 l'expérience client, 2) un modificateur fondé sur notre performance dans l'atteinte d'objectifs stratégiques et opérationnels déterminés au préalable, 3) un ajustement fondé sur notre performance par rapport à celle des banques faisant partie de nos groupes de comparaison et 4) un ajustement final apporté par le conseil compte tenu du risque et d'autres éléments.

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. Cela est particulièrement important durant une période incertaine et difficile comme celle que nous avons vécue en 2021 en raison de la pandémie et un contexte opérationnel qui a surpassé les prévisions internes et externes depuis que nous avons établi nos cibles financières, la reprise économique ayant suivi un rythme différent d'un endroit à l'autre au sein de notre empreinte géographique et ayant permis d'améliorer les résultats sous-jacents et d'avoir des dotations au compte de correction de valeur pour pertes sur créances plus faibles que prévues. Par conséquent, nous avons inclus dans le calcul du coefficient de performance opérationnelle de cette année une étape provisoire supplémentaire afin de tenir compte de l'incidence du contexte opérationnel et de pouvoir exercer notre pouvoir discrétionnaire au besoin.

¹⁾ Le bénéfice et le levier d'exploitation cibles pour 2021 sont ajustés et non conformes aux PCGR.

À la fin de l'exercice, le comité a établi le coefficient de performance opérationnelle en suivant les étapes de ce processus.

1. Performance par rapport aux paramètres financiers et non financiers essentiels

Au moment d'établir le coefficient de performance opérationnelle pour l'ensemble de la banque calculé aux fins de la rémunération, le comité a ajusté de façon importante le BNAAO et le levier d'exploitation en appliquant un facteur discrétionnaire négatif afin de compenser les incidences favorables sur la performance de dotations au compte de correction de valeur pour pertes sur créances plus faibles que prévues ainsi que des coûts liés à la pandémie, des frais de restructuration et d'autres dotations annoncées, comme il est illustré ci-après :

	50	Cible ¹⁾	150	Performance pour 2021 ¹⁾	Aux fins de la rémunération	Score
Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires (BNAAO)	5 941	7 426	8 911	9 595 \$	8 495 \$	132
Levier d'exploitation	-6,1	-1,1	3,9	1,5	0,1	123
Clients	50	100	150	116		116

1) La cible et les paramètres d'évaluation de la performance pour 2021 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 17 à 25 du rapport annuel 2021, qui sont intégrées aux présentes par renvoi.

Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires (BNAAO) 132 x 60 %	+	Levier d'exploitation 123 x 20 %	+	Clients 116 x 20 %	=	Coefficient de performance opérationnelle fondé sur trois principaux paramètres 127
---	---	--	---	------------------------------	---	---

2. Application du modificateur en fonction de notre performance dans l'atteinte de nos objectifs stratégiques et opérationnels

Un modificateur stratégique et opérationnel a été introduit dans le cadre du calcul du coefficient de performance opérationnelle en 2021, qui, conjointement avec les paramètres financiers et clients essentiels, fournit une évaluation globale de la performance de la banque. Le comité a examiné la performance de la banque à l'aide d'une carte de pointage d'objectifs stratégiques et opérationnels pour 2021, y compris des réalisations particulières liées aux questions ESG ayant eu des retombées positives pour nos clients, employés et collectivités, notamment les suivantes :

- nous avons obtenu des taux d'engagement des employés élevés et avons approfondi et diversifié davantage les plans de relève et maintenu un score élevé au titre de l'indice de culture;
- nous nous sommes assurés que la banque demeure bien capitalisée, que ses capitaux sont liquides et qu'elle dispose d'un financement stable en dépit de l'élimination de programmes de financement extraordinaires de la banque centrale;
- une proportion élevée des examens réglementaires et des audits dont nous avons fait l'objet ont été satisfaisants, nous avons eu une solide performance compte tenu de l'appétence au risque de la banque, nous sommes attaqués efficacement et en temps opportun aux problèmes soulevés dans le cadre des audits, et nous avons obtenu un score d'évaluation du risque dans le cadre de l'exécution de projets, qui évalue la durée, le coût et l'étendue de projets stratégiques, se situant à l'intérieur de fourchettes cibles;
- nous nous sommes assurés que les principaux paramètres d'évaluation du risque lié aux technologies de l'information respectent notre appétence au risque, avons amélioré la capacité de faire du télétravail et avons fait progresser les travaux de modernisation des technologies;
- nous continuons d'exécuter le plan stratégique de la banque et respectons ses indicateurs de performance clés.

Nos réalisations liées aux questions ESG ayant eu des retombées positives pour nos clients, employés, collectivités et autres parties prenantes comprennent les suivantes :

- nous avons continué de mettre considérablement l'accent sur les cinq engagements en matière de lutte contre les changements climatiques de la banque, dont 80 % sont en voie d'être respectés ou ont été respectés, en vue non seulement de réduire l'empreinte environnementale et carbone de la banque, mais également afin de redéployer des capitaux ainsi que de prendre des décisions de prêt et d'investissement pour aider nos clients à faire la transition vers une économie à empreinte carbone réduite. Les cinq engagements en matière de lutte contre les changements climatiques sont les suivants :
 1. nous mobiliserons 100 milliards de dollars d'ici 2025 afin de réduire les incidences des changements climatiques;

2. nous nous assurerons de mettre en place un processus de gouvernance et d'information robuste;
 3. nous améliorerons l'intégration des évaluations du risque climatique dans les activités de prêt, de financement et d'investissement;
 4. nous mettrons en place des solutions novatrices pour décarboniser les activités;
 5. nous établirons un centre d'excellence sur les changements climatiques pour encourager la collaboration, maintenir un dialogue ainsi que contribuer au partage d'information et à la concertation mondiale sur les changements climatiques;
- nous avons mis davantage l'accent sur l'élimination des inégalités raciales, y compris l'atteinte de cibles de représentation des genres dans les postes de vice-président et les postes d'échelon supérieur et de cibles d'inclusion des personnes noires, autochtones, de couleur et handicapées d'ici 2025;
 - nous demeurons reconnus pour nos efforts en matière de durabilité puisque nous avons été classés dans le huitième centile des banques à l'échelle mondiale par l'indice de durabilité Dow Jones (le « Dow Jones Sustainability Index »).

Globalement, le comité considérait que les résultats attendus stratégiques et les cibles opérationnelles étaient atteints. Par conséquent, aucun ajustement du coefficient de performance opérationnelle n'a été jugé nécessaire.

Échelle de notation	Coefficient de performance -10	Coefficient de performance 0	Coefficient de performance +10	Réel
Objectifs stratégiques/opérationnels Notre performance dans l'atteinte d'objectifs stratégiques/opérationnels	Objectifs stratégiques et opérationnels non atteints ou partiellement atteints	Objectifs stratégiques et opérationnels atteints	Objectifs stratégiques et opérationnels surpassés ou considérablement surpassés	0 Le conseil a évalué la performance de la banque sur les plans de l'avancement du programme stratégique de la banque, de la culture, du leadership, de la consolidation des activités essentielles/de la gouvernance du risque et de la réglementation, de la gestion du bilan/de la qualité du bénéfice et des objectifs liés aux questions ESG
Objectifs stratégiques/opérationnels Aucun modificateur positif ou négatif appliqué				=
				Coefficient de performance opérationnelle modifié 127

Exercice, par le comité, de son jugement discrétionnaire à l'égard du contexte opérationnel

Étant donné la volatilité et l'incertitude créées par la pandémie, le comité a jugé important d'examiner le coefficient de performance opérationnelle calculé provisoire de 127 et d'en discuter dans le contexte opérationnel général ayant donné lieu à des résultats sous-jacents meilleurs que prévus, et ce, même si la reprise économique a suivi un rythme différent d'une région à l'autre dans notre empreinte. Après avoir examiné les données relatives au contexte macroéconomique et comparé les perspectives économiques et les indicateurs du début de l'exercice à ceux en vigueur à la fin de l'exercice ainsi que les hypothèses sous-jacentes au processus d'établissement des cibles, le comité a jugé approprié d'exercer son jugement et d'appliquer une réduction de -5 au coefficient de performance opérationnelle calculé provisoire compte tenu du contexte opérationnel plus favorable et dans le cadre de l'établissement de performances cibles relatives.

Réduction liée au contexte opérationnel -5	=	Coefficient de performance opérationnelle, y compris une réduction liée au contexte opérationnel 122
--	---	--

3. Ajustement en fonction de la performance relative

Dans le cadre de notre processus établi aux fins du calcul du coefficient de performance opérationnelle, le comité a évalué notre performance par rapport à celle de nos groupes de comparaison. L'ajustement de la performance relative est d'abord évalué en fonction d'une évaluation quantitative de la performance financière par rapport à celle de nos groupes de comparaison, puis en fonction d'une évaluation qualitative supplémentaire fondée sur des considérations plus générales liées à la performance relative.

Échelle d'évaluation	Coefficient de performance -10	Coefficient de performance 0	Coefficient de performance +10	Réel
Performance relative Notre performance comparativement à celle de nos groupes de comparaison	Considérablement moins positif que celui des groupes de comparaison	Performance correspondant à celle des groupes de comparaison	Considérablement plus positif que celui des groupes de comparaison	-8 L'évaluation financière quantitative a donné lieu à un ajustement de la performance relative de -1; toutefois, dans le cadre de l'évaluation qualitative, le comité a modifié cet ajustement, le faisant passer de -1 à -8 pour refléter l'expérience des actionnaires par rapport à celle des actionnaires de nos groupes de comparaison.

Ajustement de la performance relative
-1 (évaluation quantitative)
-7 (évaluation qualitative discrétionnaire supplémentaire)

Coefficient de performance opérationnelle ajusté
114

4. Ajustements du risque finaux apportés par le conseil

Le conseil n'a pas ajusté le 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 au risque.

Le coefficient de performance opérationnelle final pour 2021 est de 114 pour les membres de la haute direction visés.

Ajustement du risque
0

Coefficient de performance opérationnelle final
114

Composante du coefficient de performance opérationnelle	Évaluation	Coefficient de performance opérationnelle
Paramètres financiers et clients	Application d'un ajustement discrétionnaire négatif au BNAO et au levier d'exploitation afin de compenser les incidences favorables sur la performance de dotations au compte de correction de valeur pour pertes sur créances plus faibles que prévues, coûts liés à la pandémie et frais de restructuration et d'autres dotations annoncées	127
Carte de pointage stratégique et opérationnelle	0	127
Ajustement discrétionnaire	-5	122
Performance relative (évaluation quantitative)	-1	121
Performance relative (évaluation qualitative)	-7	114
Ajustement du risque	0	114

PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS D'UAP DE 2018

Les droits afférents aux UAP attribuées aux membres de la haute direction visés en 2018 ont été acquis le 30 novembre 2021 (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 2021.

Le coefficient de performance de ces UAP, soit 89, est inférieur à la cible étant donné que notre RCP moyen sur trois ans était supérieur à la cible et que notre RTPA relatif sur trois ans était inférieur à la médiane. Cela a diminué le nombre d'UAP dont les droits ont été acquis.

Le prix d'acquisition correspond au cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de 20 jours de bourse ayant pris fin le 1^{er} décembre 2021, soit le jour précédant le premier jour de notre période d'autorisation des opérations qui suit la date d'acquisition.

La différence entre la valeur d'octroi et la valeur de paiement illustre le lien entre la rémunération et la performance et l'harmonisation avec l'expérience de nos actionnaires. Compte tenu des équivalents de dividendes reçus, de la variation du cours des actions et du coefficient de performance, le paiement global comparativement à la valeur d'octroi a augmenté de 21 %.

	Nombre d'UAP octroyées en 2018		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 (2018) (\$)		Différence entre la valeur d'octroi et la valeur de paiement
Brian Porter	84 686	+	14 184	=	98 870	x	0,89	x	82,59	=	7 267 465		6 000 000		21 %
Rajagopal Viswanathan	5 646	+	946	=	6 591	x	0,89	x	82,59	=	484 498		400 000		21 %
Ignacio Deschamps ¹⁾	41 797	+	7 001	=	48 797	x	0,89	x	82,59	=	3 586 861		2 960 000		21 %
Jake Lawrence	11 122	+	1 863	=	12 985	x	0,89	x	82,59	=	954 460		788 000		21 %
Dan Rees	13 324	+	2 232	=	15 556	x	0,89	x	82,59	=	1 143 415		944 000		21 %

1) M. Deschamps a reçu un paiement au titre des UAP qui lui ont été attribuées pour 2018 et des UAP supplémentaires qui lui ont été attribuées au début de l'exercice 2019. Les droits afférents aux UAP supplémentaires ont été acquis le 30 novembre 2021 et ces UAP sont assorties des mêmes critères de performance que les UAP attribuées pour 2018. La valeur à la date d'octroi est fondée sur le prix d'octroi moyen pondéré des deux attributions. Se reporter au tableau sommaire de la rémunération qui figure à la page 127.

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 moyen sur trois ans 103 x 50 %	+	Coefficient de performance relative RTPA relatif sur trois ans 75 x 50 %	=	Coefficient de performance 89
--	---	---	---	--

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	Coefficient de performance 75	Coefficient de performance 100 ¹⁾	Coefficient de performance 125	Performance réelle ²⁾		Coefficient de performance absolue (moyen sur trois ans)
2021	5,9 %	10,5 %	11,7 %	12,9 %	15,0 %	171	
2020	6,7 %	12,0 %	13,3 %	14,6 %	10,4 %	53	103 ³⁾
2019	7,4 %	13,3 %	14,8 %	16,3 %	13,9 %	85	

- 1) Se reporter à la page 108 pour une description du contexte entourant la performance historique de la banque et de la manière dont les cibles au titre du bénéfice pour 2021 ont été fixées. Notre RCP cible pour 2021 fixé en novembre 2020 était perçu à l'époque comme suffisamment ambitieux compte tenu de l'incertitude sans précédent entourant le contexte opérationnel créée par la pandémie et était alors fixé à 12,5 % au-dessus du RCP réel pour l'exercice précédent.
- 2) Les résultats financiers 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 17 à 25 du rapport annuel 2021, qui sont intégrées aux présentes par renvoi.
- 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 des groupes de comparaison)	Performance réelle	Coefficient de performance relative
RTPA sur trois ans	48,6 %	30,3 %	75

Après discussions et délibérations, le comité a conclu que le coefficient de performance relative de 75 devait demeurer inchangé, ce qui a donné lieu à un coefficient de performance globale de 89. D'après un examen de la performance des trois dernières années, le chef, Gestion du risque a conclu qu'aucun ajustement du risque n'était requis à l'égard du coefficient de performance aux fins des UAP.

BRIAN J. PORTER, PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION



Brian J. Porter
Toronto (Ontario) Canada

Brian Porter occupe le poste de président et chef de la direction depuis le 1^{er} novembre 2013.

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

Performance en 2021

Durant l'année, comme il est indiqué en détail ci-après, M. Porter a fait preuve d'un leadership solide et constant afin d'aider la banque à surmonter les difficultés qui se sont présentées à elle, qui vont de la pandémie de COVID-19 à la volatilité du contexte économique et géopolitique dans le monde entier. Il a maintenu sans relâche son engagement à servir nos clients, employés, collectivités et actionnaires.

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

	2021 ¹⁾	2020 ¹⁾	Variation
Revenus totaux	31 252 M\$	31 139 M\$	0,4 %
Bénéfice net après impôt	10 169 M\$	6 961 M\$	46,1 %
Rendement des capitaux propres	15,0 %	10,4 %	460 pdb
Bénéfice dilué par action	7,87 \$	5,36 \$	46,8 %

1) Les résultats financiers 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 17 à 25 du rapport annuel 2021, qui sont intégrées aux présentes par renvoi.

Le tableau ci-après résume les réalisations de M. Porter par rapport aux objectifs de performance clés établis au début de l'exercice.

Objectifs de performance/résultats attendus stratégiques**Résultats**

Stimulation de la valeur pour les actionnaires	Il a surpassé tous les paramètres financiers et produit un RCP cible à moyen terme de 15 % tout en améliorant la qualité du bénéfice.
Promotion d'un état d'esprit donnant la priorité au client	Il a fait preuve de leadership afin de s'assurer d'offrir une expérience client exceptionnelle en personnalisant les produits, en mettant au point les meilleures fonctions de services-conseils, et en faisant en sorte qu'il soit facile de faire affaire avec la banque. Il a haussé le taux de satisfaction de la clientèle dans l'ensemble de la banque, tel qu'évalué par Net Promoter System.
Mise en place d'une culture hautement axée sur la performance et renforcement de l'équipe de direction afin d'assurer le succès à long terme de la banque	Il a amélioré l'orientation performance dans l'ensemble de la banque. Il a formé et accompagné des dirigeants talentueux dans l'ensemble de l'empreinte mondiale de la banque tout en renforçant la position de la banque sur la diversité, l'équité et l'inclusion, qui est devenue, là où elle exerce des activités, un lieu de travail de choix pour les diverses collectivités qu'elle sert.
Progression d'aspects clés du numérique, des données, de l'analytique et des technologies	Il a fourni des indications et exercé son leadership afin de simplifier l'expérience client, de s'assurer du respect des normes de sécurité les plus élevées, ainsi que d'améliorer la stabilité et les relations avec nos clients grâce à des investissements dans le numérique, les données, l'analytique et la technologie.
Démonstration du sens des responsabilités envers nos collectivités	Il a approfondi l'engagement de la banque à renforcer les collectivités au sein de notre empreinte en lançant ScotialNSPIRE, qui consiste à investir 500 millions de dollars au cours des 10 prochaines années dans des mesures visant à promouvoir la résilience économique parmi les groupes défavorisés. Il a permis à la banque de réaliser des progrès importants dans la concrétisation de son engagement visant à atteindre la carboneutralité d'ici 2050, notamment par le biais de travaux en cours visant à établir des cibles mesurables et temporellement définies pour l'ensemble de la banque en vue de réduire les émissions de gaz à effet de serre générées par nos activités de prêt et le lancement de notre tout premier fonds de recherche sur le sujet, soit le fonds Net Zero Research.

Les principaux aspects qui ont caractérisé la performance de M. Porter durant l'exercice 2021 sont les suivants :

- le lancement de produits et services novateurs dans tous nos secteurs d'activité afin de satisfaire aux besoins de nos clients en continuant d'investir dans des produits permettant de mieux connaître nos clients, ainsi qu'en fournissant des services-conseils exceptionnels et une expérience client hors pair;
- la progression de notre feuille de route sur le plan de la modernisation des technologies et l'amélioration de l'efficacité opérationnelle grâce à une solide performance opérationnelle dans les centres de détection de la fraude, de recouvrement et de contact ainsi que les services commerciaux;
- la clôture de la plus importante émission d'obligations durables jamais réalisée par une entreprise ou une entité financière canadienne à ce moment-là;
- le lancement de Scotiabank INSPIRE, qui consiste à investir 500 millions de dollars au cours des 10 prochaines années dans des mesures visant à promouvoir la résilience économique parmi les groupes défavorisés;
- le maintien de l'engagement des employés avec un score pour l'ensemble de la banque de 88 %, en hausse de 4 % par rapport à 2020;
- l'établissement d'une stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion pour l'ensemble de la banque et de cibles de diversité sur cinq ans renouvelées et l'approfondissement et l'amélioration de la diversité du bassin de dirigeants de la banque par de l'accompagnement et de la formation – particulièrement à l'égard de la diversité des genres, les postes de vice-président et postes d'échelon supérieur étant maintenant occupés par des femmes dans une proportion de 37 % à l'échelle mondiale (hausse de 10 % au cours des sept dernières années) et dans une proportion de 41 % au Canada (hausse de 8 % au cours des sept dernières années);
- la fourniture d'indications à tous les échelons du gouvernement sur une gamme de questions, dont l'aide financière aux Canadiens, la productivité et à la résilience économique, les infrastructures vertes, les garderies et le soutien des mères au travail, la vaccination et le retour au bureau.

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 du groupe de comparaison de la banque, 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 son leadership. La rémunération cible du président et chef de la direction pour 2021 a été fixée à 11,75 millions de dollars, soit une rémunération fixe (salaire de base) de 1,3 million de dollars et une rémunération variable de 10,45 millions de dollars.

À la fin de l'exercice, la performance de M. Porter est évaluée en fonction de la performance pour l'ensemble de la banque 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 des résultats attendus stratégiques et organisationnels 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 de la situation économique externe.

Dans le cadre de l'évaluation de la performance individuelle pour 2021, le conseil a tenu compte du solide leadership de M. Porter et de sa très bonne performance individuelle durant une période complexe et du fait qu'il a produit les résultats attendus stratégiques clés.

Le comité a établi à 114 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. Comme il est décrit à la rubrique « Rémunération variable totale » qui figure à la page 101, la portion du coefficient de performance opérationnelle qui se situe au-dessus de 100 est réduite de moitié pour le président et chef de la direction, ce qui donne lieu à un coefficient de performance opérationnelle de 107 pour M. Porter.

Ces dernières années, M. Porter a fait preuve de vision et de leadership dans le cadre du repositionnement stratégique de la banque, y compris l'expansion de la Gestion de patrimoine mondiale tout en mettant un terme aux activités dans plus de 20 secteurs et marchés. Toutefois, le président et chef de la direction et le conseil sont conscients que l'évaluation de la banque a été touchée par l'incidence différentielle de la pandémie et des événements géopolitiques récents liés aux Opérations internationales dans des marchés clés, principalement le Pérou, le Mexique et le Chili. L'incidence de ces facteurs s'est fait sentir avant que les avantages escomptés de la prise des mesures d'entreprise se concrétisent. Cela a donné lieu à des rendements pour les actionnaires inférieurs à ceux de nos groupes de comparaison durant cette période. Le repositionnement devrait se traduire par des résultats positifs pour la banque à compter de 2022.

Compte tenu des éléments décrits ci-dessus, au moment d'établir la rémunération de M. Porter, le conseil a apporté un ajustement non récurrent à la rémunération directe totale pour 2021 qui résulterait de l'application du coefficient de performance opérationnelle de 107 et d'un coefficient de performance individuelle de 107 à l'égard de sa performance personnelle, réduisant ainsi la rémunération variable totale d'environ 10 % compte tenu de l'expérience des actionnaires soutenue à moyen terme. Par suite de l'application de cet ajustement, le conseil a attribué à M. Porter une rémunération directe totale de 11,363 millions de dollars, soit environ 1,119 million de dollars de moins que celle qui lui aurait été attribuée si le

coefficient de performance opérationnelle et sa performance personnelle avaient été appliqués, ce qui donne lieu à une rémunération directe totale correspondant à 97 % de sa cible pour 2021.

	2021		2020	
	Réel	Cible	Réel	Cible
Salaire de base	1 300 000 \$	1 300 000 \$	1 300 000 \$	1 300 000 \$
Rémunération variable totale	10 063 000 \$	10 450 000 \$	8 569 000 \$	9 900 000 \$
En espèces	2 516 000 \$	2 613 000 \$	2 142 000 \$	2 475 000 \$
Différée ¹⁾	7 547 000 \$	7 837 000 \$	6 427 000 \$	7 425 000 \$
Rémunération directe totale	11 363 000 \$	11 750 000 \$	9 869 000 \$	11 200 000 \$

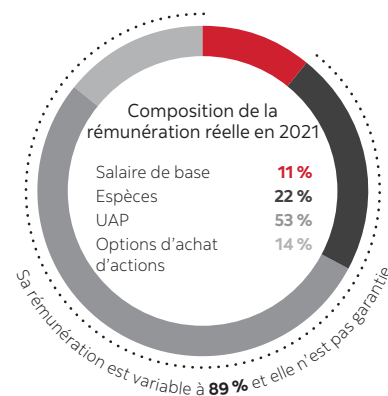
1) La rémunération différée est composée à 80 % d'unités d'actions liées à la performance et à 20 % d'options d'achat d'actions.

Rémunération cible du président et chef de la direction pour 2022

Chaque année, le comité examine la rémunération cible de notre président et chef de la direction en fonction des niveaux de rémunération sur le marché, ainsi que de l'envergure, de la portée et de la complexité de la banque. Le conseil n'a apporté aucun changement à la rémunération variable totale cible de M. Porter pour l'exercice 2022.

Actionnariat (au 31 octobre 2021)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2021, soit 81,14 \$.



Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
11 175 853 \$	1 657 224 \$	21 674 607 \$	34 507 685 \$	27x	oui

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

Le tableau ci-après compare la rémunération attribuée à M. Porter au cours des cinq dernières années à la valeur réalisée ou réalisable au 31 décembre 2021.

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 2017 à 2021

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.

	Rémunération attribuée ¹⁾ (M\$)	Rémunération réalisée et réalisable au 31 décembre (M\$)					Période	Valeur de 100 \$	
		2017	2018	2019	2020	2021		Porter ²⁾	Actionnaires ³⁾
2017	10,9	9,2	8,5	9,2	7,5	8,5	du 31 oct. 2016 au 31 déc. 2021	78	159
2018	11,2		9,5	10,4	10,2	13,6	du 31 oct. 2017 au 31 déc. 2021	122	133
2019	10,6			9,0	9,0	13,2	du 31 oct. 2018 au 31 déc. 2021	125	150
2020	9,9				9,2	14,7	du 31 oct. 2019 au 31 déc. 2021	149	134
2021	11,4					11,1	du 31 oct. 2020 au 31 déc. 2021	97	172
Moyenne								114	149

1) Comprend le salaire reçu durant l'exercice et la rémunération variable attribuée à la fin de l'exercice pour la performance réalisée durant l'exercice.

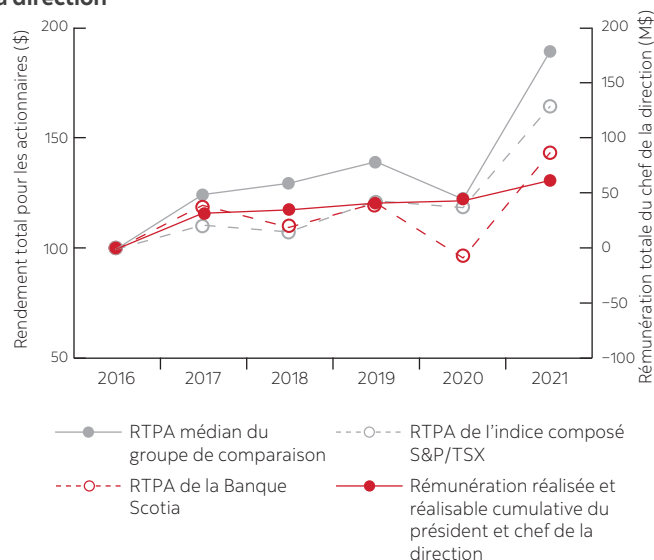
2) Rémunération réalisée ou réalisable par M. Porter pour chaque tranche de 100 \$ attribuée sous forme de rémunération directe totale durant l'exercice indiqué.

3) Valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Banque Scotia le premier jour de bourse de la période indiquée, compte tenu du réinvestissement des dividendes.

Rémunération réalisée et réalisable du président et chef de la direction

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

- Lorsque des attributions de titres de capitaux propres en cours seront réalisées dans l'avenir, leur valeur sera pleinement harmonisée avec l'expérience des actionnaires et reflétera les progrès réalisés par la banque dans ses domaines stratégiques clés. La rémunération variable représente 89 % de la rémunération globale du président et chef de la direction et la valeur réalisée reflétera pleinement la performance.
- La rémunération réalisée et réalisable cumulative du président et chef de la direction a connu, de 2020 à 2021, une légère hausse qui correspond à la remontée des rendements de la Banque Scotia et de l'indice composé TSX.



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, des études économiques, de l'approvisionnement 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 2021

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

Objectifs de performance/résultats attendus stratégiques	Résultats
Stimulation de la croissance des revenus	Il a surpassé tous les paramètres financiers grâce à d'importantes contributions de la Trésorerie. Il a mis particulièrement l'accent sur la gestion des dépenses et permis de stabiliser les dépenses globales de la banque par rapport à l'exercice précédent.
Accroissement de la fréquence de couverture par les investisseurs et les agences de notation	Il a continué d'accroître l'engagement chez les investisseurs en multipliant le nombre de rencontres avec des investisseurs et la publication de rapports de prévisions économiques jetant un regard éclairé sur des questions financières dans un contexte économique et social incertain.
Mise sur pied d'équipes diversifiées et inclusives	Il a fait preuve de leadership en maintenant fortement l'accent sur le soutien offert aux groupes souffrant d'iniquité et a atteint un taux d'engagement des employés élevé. Il a apporté des changements aux hauts dirigeants clés afin de renforcer l'équipe de direction et d'améliorer les plans de relève.
Maintien d'un environnement favorisant des contrôles et une gouvernance solides	Il a géré activement les fonds propres et liquidités afin de maintenir une position solide. Il a optimisé la publication de l'information réglementaire et amélioré le processus prévisionnel.

Rémunération en 2021

	2021	2020
Salaire de base	550 000 \$	550 000 \$
Rémunération variable totale	2 810 000 \$	2 550 000 \$
Espèces	843 000 \$	765 000 \$
Différée ¹⁾	1 967 000 \$	1 785 000 \$
Rémunération directe totale	3 360 000 \$	3 100 000 \$

1) La rémunération différée est composée à 80 % d'unités d'actions liées à la performance et à 20 %, d'options d'achat d'actions.

Salaire pour 2021

le salaire de base de M. Viswanathan est demeuré inchangé pour l'exercice 2021, soit 550 000 \$.

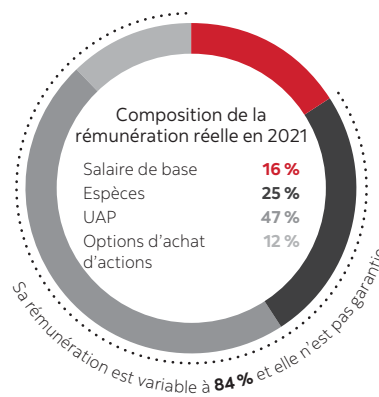
Rémunération variable totale

La rémunération directe totale cible de M. Viswanathan pour 2021 a été établie en reconnaissance de son évolution dans ses fonctions et par rapport à ses pairs. Le montant réel de la rémunération directe totale de M. Viswanathan pour 2021 a été déterminé en fonction de sa croissance et de son évolution considérables dans ses fonctions à titre de chef de groupe et chef des affaires financières et de sa solide performance individuelle en 2021 et compte tenu 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 2021)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2021, soit 81,14 \$.

Actions ordinaires	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
1 864 605 \$	3 736 702 \$	5 601 307 \$	10x	oui



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



Ignacio Deschamps
Toronto (Ontario) Canada

En tant que chef de groupe responsable des Opérations internationales, M. Deschamps est responsable de tous les services bancaires aux particuliers, aux petites entreprises et aux entreprises des opérations internationales à l'extérieur du Canada. Il est également responsable de diriger la transformation numérique à la Banque Scotia, ainsi que de réinventer et de simplifier l'expérience client, en partenariat avec des hauts dirigeants clés de la banque.

M. Deschamps a été embauché en tant que conseiller stratégique du chef de la direction, Services bancaires numériques en janvier 2016. Il a ensuite été nommé chef de groupe, Opérations internationales et Transformation numérique en mars 2016.

Performance en 2021

M. Deschamps est chargé de diriger les efforts de transformation numérique de la banque et a réalisé des progrès importants à l'égard de tous les paramètres d'évaluation de la performance clés, notamment l'expérience client, la hausse des ventes de solutions numériques, l'adoption de solutions numériques et les transactions financières à l'extérieur des succursales.

Les Opérations internationales ont dégagé un bénéfice net ajusté attribuable aux porteurs de titres de capitaux propres de 1 855 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 62 %¹⁾ qui s'explique principalement par une baisse de la dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances et charges autres que d'intérêts grâce à des progrès importants sur le plan numérique, qui a été partiellement compensée par des revenus plus faibles, des impôts sur le revenu plus élevés, l'incidence des activités cédées et l'effet négatif du change. Au fur et à mesure de l'évolution de la conjoncture économique tout au long de l'année, les Opérations internationales ont continué d'optimiser leur empreinte, à mettre l'accent sur le client et les services numériques et elles ont accéléré le développement des facteurs de croissance clés, notamment les prêts aux sociétés et entreprises, la croissance des dépôts et la gestion de patrimoine.

Les résultats financiers ajustés des Opérations internationales figurent ci-après :

	2021 ¹⁾	2020 ¹⁾	Variation
Revenus totaux	9 618 M\$	10 810 M\$	(11,0 %)
Bénéfice net attribuable aux porteurs de titres de capitaux propres	1 855 M\$	1 148 M\$	61,6 %
Rendement des capitaux propres	10,6 %	5,8 %	480 pdb

1) Les résultats financiers 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 17 à 25 du rapport annuel 2021, qui sont intégrées aux présentes par renvoi.

Le tableau ci-après résume les résultats obtenus par M. Deschamps relativement aux objectifs de performance clés établis pour 2021 :

Objectifs de performance/résultats attendus stratégiques	Résultats
Atteinte des objectifs établis aux termes du plan relatif aux profits	Il a atteint les paramètres clés en matière de bénéfice, tout en améliorant la composition des dépôts et en stimulant plus rapidement la croissance des activités à commissions et des revenus.
Progrès dans le renforcement des fonctions essentielles et des objectifs relatifs aux contrôles internes	Il a permis la mise en place de nouveaux systèmes et méthodes en vue d'améliorer la gestion par des tiers. Il a fait progresser la stratégie relative au risque d'inconduite. Il a maintenu les pertes opérationnelles à un niveau inférieur au seuil d'appétence au risque.
Amélioration du leadership et de l'engagement des employés	Il a fait avancer la question de la diversité des genres dans les postes de direction et obtenu un niveau d'engagement élevé de la part des employés
Atteinte des cibles numériques des pays de l'Alliance du Pacifique	Il a accéléré l'adoption numérique afin d'accroître les ventes et les revenus dans ce domaine, et augmenté la productivité de la main-d'œuvre.

Rémunération en 2021

	2021	2020
Salaire de base	600 000 \$	600 000 \$
Rémunération variable totale	3 870 000 \$	3 887 000 \$
Espèces	1 161 000 \$	1 166 100 \$
Différée ¹⁾²⁾	2 709 000 \$	2 720 900 \$
Rémunération directe totale	4 470 000 \$	4 487 000 \$

1) La rémunération différée est composée à 80 % d'unités d'actions liées à la performance et à 20 %, d'options d'achat d'actions.

2) M. Deschamps a également reçu une attribution d'UAP additionnelle. Se reporter au tableau sommaire de la rémunération qui figure à la page 127.

Salaire pour 2021

Le salaire de M. Deschamps est demeuré inchangé pour l'exercice 2021, soit 600 000 \$.

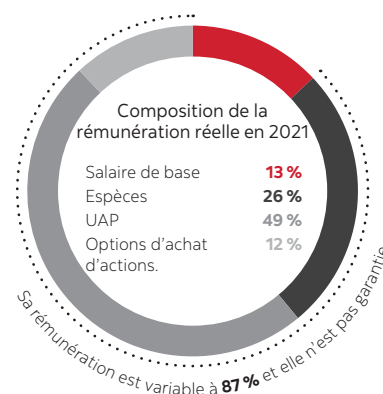
Rémunération variable totale

La rémunération directe totale de M. Deschamps pour 2021 tient compte de sa rémunération cible et de sa solide performance individuelle ainsi que de la performance globale de la banque et des résultats financiers des Opérations internationales. Une tranche importante de sa rémunération variable totale lui a été attribuée sous forme de rémunération différée pour le récompenser de toute performance future soutenue.

Actionnariat (au 31 octobre 2021)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2021, soit 81,14 \$.

Actions ordinaires	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
405 700 \$	11 123 825 \$	11 529 525 \$	19x	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 et il était responsable de la coordination des activités du bureau du président et chef de la direction de la Banque Scotia et des activités de communications connexes.

Performance en 2021

Le bénéfice net ajusté des Services bancaires et marchés mondiaux attribuable aux porteurs de titres de capitaux propres a atteint 2 075 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de 2 %¹⁾. La hausse du bénéfice tiré des services bancaires aux entreprises, la baisse des dotations au compte de correction de valeur pour pertes sur créances et la diminution des charges ont été partiellement compensées par une baisse du bénéfice tiré des marchés des capitaux.

Les résultats financiers ajustés pour les Services bancaires et marchés mondiaux figurent ci-après :

	2021 ¹⁾	2020 ¹⁾	Variation
Revenus totaux	5 023 M\$	5 484 M\$	(8,4 %)
Bénéfice net attribuable aux porteurs de titres de capitaux propres	2 075 M\$	2 034 M\$	2,0 %
Rendement des capitaux propres	16,5 %	15,4 %	110 pdb

1) Les résultats financiers 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 17 à 25 du rapport annuel 2021, 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 2021 :

Objectifs de performance/résultats attendus stratégiques	Résultats
Production de résultats financiers solides	Il a surpassé les cibles relatives au plan stratégique axé sur les clients, les produits et la géographique. Il a augmenté la croissance des revenus directs provenant du financement de projets de financement durable.
Consolidation de la culture de gestion du risque et des contrôles internes	Il a maintenu l'accent sur l'amélioration de la surveillance de la réglementation et du risque.
Promotion d'une culture de haute performance	Il a mis davantage l'accent sur le leadership et renforcé les capacités grâce à des mesures de formation ciblées. Il a contribué à l'avancement des femmes dans les postes de direction et élargi la stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.
Amélioration des produits liés aux marchés des capitaux et des liens pour l'ensemble des produits et zones géographiques des Services bancaires et marchés mondiaux	Il a lancé, livré et commercialisé une plateforme unificatrice de négociation électronique croisée d'actifs et fait croître l'adoption du numérique par les clients.
Mise en place d'activités locales et transfrontalières de premier ordre au sein des pays de l'Alliance du Pacifique	Il a mis en place des plateformes technologiques stratégiques clés, modifié les modèles opérationnels et harmonisé davantage les activités du service à la clientèle.

Rémunération en 2021

	2021	2020
Salaire de base	600 000 \$	500 000 \$
Rémunération variable totale	6 150 000 \$	3 500 000 \$
Espèces	1 845 000 \$	1 050 000 \$
Différée ¹⁾	4 305 000 \$	2 450 000 \$
Rémunération directe totale	6 750 000 \$	4 000 000 \$

1) La rémunération différée est composée à 80 % d'unités d'actions liées à la performance et à 20 %, d'options d'achat d'actions.

Salaire pour 2021

En date du 1^{er} novembre 2020, le salaire de M. Lawrence a été porté à 600 000 \$.

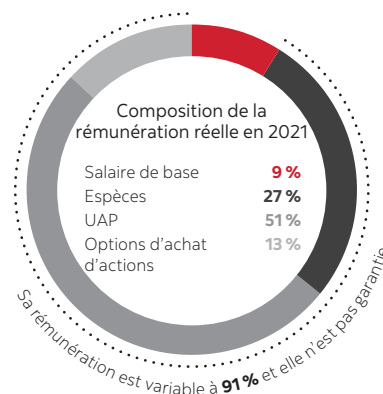
Rémunération variable totale

La rémunération directe totale cible de M. Lawrence pour 2021 a été fixée en reconnaissance de son évolution dans ses fonctions et de sa position par rapport à ses pairs. Au moment de sa nomination, on prévoyait que sa rémunération cible serait haussée avec le temps compte tenu de sa performance et de sa position par rapport à ses pairs. La rémunération directe totale réelle de M. Lawrence pour 2021, qui est en hausse de 69 % par rapport à l'exercice précédent, a été déterminée en fonction de la performance absolue et relative solide des Services bancaires et marchés mondiaux en 2021, ainsi que de la croissance considérable et de la solide performance individuelle de M. Lawrence dans ses fonctions depuis sa nomination.

Actionnariat (au 31 octobre 2021)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2021, soit 81,14 \$.

Actions ordinaires	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple de la rémunération en espèces	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
268 858 \$	5 489 478 \$	5 758 336 \$	3x	oui



DAN REES, 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 dirige nos activités relatives aux services aux particuliers, aux services aux entreprises et à l'assurance pour le Canada.

M. Rees s'est joint à la Banque Scotia en 2000 et y a occupé plusieurs postes à responsabilité croissante au sein du Réseau canadien, de la Gestion de patrimoine, des Services bancaires et marchés mondiaux, de la Gestion du risque global et des Opérations internationales. Auparavant, il a été jusqu'en juin 2019 chef, Exploitation globale, où il était chargé d'élaborer une approche s'appliquant à l'ensemble de l'entreprise pour améliorer l'efficacité et l'uniformisation. Il devait aussi voir à ce que les principaux secteurs fonctionnels et secteurs d'activité collaborent efficacement pour améliorer l'expérience de nos clients.

Performance en 2021

Le bénéfice net ajusté attribuable aux porteurs de titres de capitaux propres du Réseau canadien a atteint 4 171 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 60 %¹⁾ principalement attribuable à une baisse des dotations au compte de correction de valeur pour pertes sur créances et à une hausse des revenus liée aux charges autres que d'intérêts et à une forte croissance des prêts.

Les résultats financiers ajustés du Réseau canadien figurent ci-après :

	2021 ¹⁾	2020 ¹⁾	Variation
Revenus totaux	10 898 M\$	10 299 M\$	5,8 %
Bénéfice net attribuable aux porteurs de titres de capitaux propres	4 171 M\$	2 604 M\$	60,2 %
Rendement des capitaux propres	25,3 %	15,5 %	980 pdb

1) Les résultats financiers 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 17 à 25 du rapport annuel 2021, 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 2021 :

Objectifs de performance/résultats attendus stratégiques	Résultats
Amélioration de la performance durable de l'entreprise	Il a livré une performance solide et considérablement surpassé les résultats financiers. Il a amélioré la position concurrentielle et constitué une fondation stable pour la croissance séquentielle. Il a haussé la croissance interne des activités liées aux services bancaires aux particuliers à l'aide de plusieurs canaux.
Expérience client supérieure	Il a élevé l'expérience client dans tous les canaux en vue d'améliorer la satisfaction de la clientèle. Il a amélioré les produits et services numériques pour stimuler l'adoption du numérique et hausser l'utilisation de tels produits et services par les clients. Il a étendu l'utilisation du programme de recommandation dans tous les secteurs d'activité afin de répondre globalement aux besoins des clients.
Instauration d'une culture d'équipe gagnante	Il a renforcé le bassin de dirigeants et favorisé une culture d'inclusion en mettant sur pied des équipes diversifiées à tous les échelons. Il a amélioré l'engagement des employés, ainsi que la fidélisation des talents au sein des équipes des services aux particuliers et aux entreprises.

Rémunération en 2021

	2021	2020
Salaire de base	600 000 \$	600 000 \$
Rémunération variable totale	3 850 000 \$	3 350 000 \$
Espèces	1 155 000 \$	1 005 000 \$
Différée ¹⁾	2 695 000 \$	2 345 000 \$
Rémunération directe totale	4 450 000 \$	3 950 000 \$

1) La rémunération différée est composée à 80 % d'unités d'actions liées à la performance et à 20 % d'options d'achat d'actions.

Salaire pour 2021

Le salaire de M. Rees pour 2021 est demeuré inchangé, soit 600 000 \$.

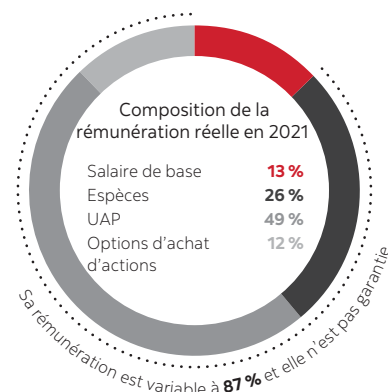
Rémunération variable totale

La rémunération directe totale cible de M. Rees pour 2021 a été fixée en reconnaissance de son évolution dans ses fonctions et de sa position par rapport à ses pairs. La rémunération directe totale réelle de M. Rees pour 2021 a été déterminée en fonction de sa croissance considérable et de sa solide performance individuelle dans ses fonctions depuis sa nomination et en reconnaissance de la performance financière du Réseau canadien en 2021. Une tranche importante de sa rémunération variable totale lui a été attribuée sous forme de rémunération différée pour le récompenser pour la performance future soutenue.

Actionnariat (au 31 octobre 2021)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2021, soit 81,14 \$.

Actions ordinaires	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à l'exigence en matière d'actionnariat
1 721 914 \$	5 936 625 \$	7 658 539 \$	13x	oui



6. Rendement des actions et coût de la direction

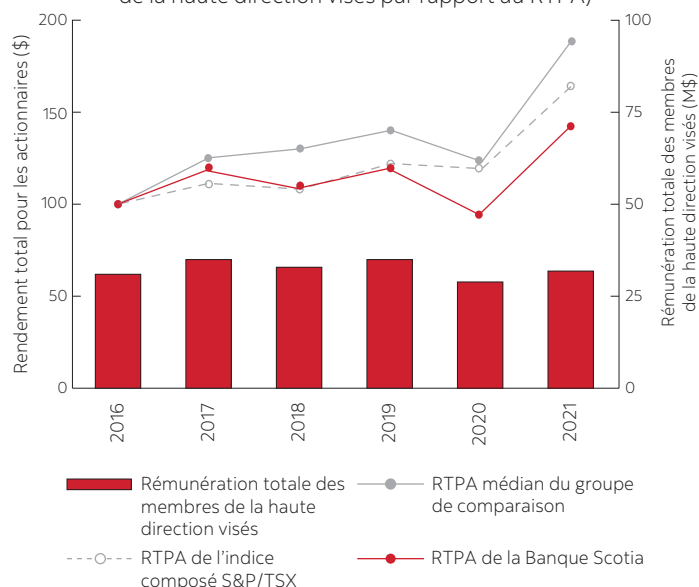
RENDEMENT DES ACTIONS

Le graphique ci-contre compare le rendement de nos actions à celui des actions de notre groupe de comparaison aux fins de la performance, au marché boursier canadien et à la rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés au cours de la période de cinq ans terminée le 31 octobre 2021. 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 2016 et les dividendes ont été réinvestis au cours de la période de cinq ans;
- 100 \$ ont également été investis pour chaque société faisant partie de notre groupe de comparaison aux fins de la performance et les dividendes ont aussi été réinvestis au cours de la même période (le graphique indique la médiane du groupe de comparaison);
- 100 \$ ont été investis dans l'indice composé S&P/TSX à la même date et les dividendes ont aussi été réinvestis.

Coût de la direction (rémunération totale des membres de la haute direction visés par rapport au RTPA)



Notre groupe de comparaison aux fins de la performance est constitué de la Banque de Montréal, de la Banque Canadienne Impériale de Commerce, de la Banque Royale du Canada, de la Banque TD et de la Banque Nationale.

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

Indice RTPA (2016 = 100)	2016	2017	2018	2019	2020	2021
RTPA de la Banque Scotia	100	120	110	121	96	144
RTPA médian du groupe de comparaison	100	125	130	140	123	190
RTPA de l'indice composé S&P/TSX	100	111	108	122	119	165
Rémunération totale versée à nos membres de la haute direction visés (M\$)	31	35	33	35	29	32

COÛT DE LA DIRECTION

Le coût de la direction est une mesure que nous et d'autres grandes institutions financières canadiennes utilisons pour indiquer notre performance par rapport à la rémunération attribuée à nos hauts dirigeants. Nous calculons le ratio en divisant la rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés par le bénéfice net pour chacun des cinq derniers exercices :

- la rémunération totale comprend le salaire, la rémunération variable totale, y compris la tranche en espèces et la valeur d'octroi des UAP et des options d'achat d'actions, la tranche rémunératoire de la variation de l'obligation au titre des prestations constituées durant l'exercice et toute autre rémunération habituelle indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération (les chiffres pour 2018 et 2019 incluent la rémunération totale uniquement pour les cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés aux fins de comparaison bien qu'il soit question de six membres de la haute direction visés pour ces deux exercices);
- le bénéfice net publié dans l'état consolidé des résultats pour chacun des cinq derniers exercices;
- le coût de la direction en 2021 était supérieur à celui de 2020, mais inférieur à la rémunération totale attribuée aux membres de la haute direction visés pour 2017, 2018 et 2019.

	Rémunération totale attribuée aux membres de la haute direction visés (M\$)	Bénéfice net après impôt (M\$)	Coût de la direction (%)
2021 ¹⁾	32,3	10 169	0,32 %
2020 ¹⁾	29,4	6 961	0,42 %
2019 ¹⁾	34,7	9 409	0,37 %
2018 ¹⁾	33,3	9 144	0,36 %
2017	35,2	8 243	0,43 %

1) Le bénéfice net pour 2021 a été ajusté compte de l'incidence de la restructuration et d'autres dotations, ainsi que des coûts de 214 millions de dollars 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 aux pages 17 à 25 du rapport annuel 2021, qui sont intégrées 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 de 108 millions de dollars (résultats présentés : 6 853 millions de dollars). Le bénéfice net pour 2019 a été ajusté en fonction de l'incidence de coûts liés aux acquisitions et aux cessions de 611 millions de dollars (résultats présentés : 8 798 millions de dollars). Le bénéfice net pour 2018 a été ajusté en fonction de l'incidence de coûts liés aux acquisitions de 420 millions de dollars (résultats présentés : 8 724 millions de dollars). Se reporter à la page 140 pour obtenir les définitions des mesure d'évaluation de la performance des activités de la banque.

Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2021

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 2021 plutôt que les attributions octroyées au début de l'exercice 2021 par suite de l'examen de la rémunération de 2020. Nous n'offrons pas à nos membres de la haute direction visés une rémunération aux termes d'un régime d'intéressement non fondé sur des titres de capitaux propres à long terme.

Membre de la haute direction visé	Exercice	Salaire ⁴⁾ (\$)	Attribution d'actions ⁵⁾ (\$)	Attribution d'options ⁶⁾ (\$)	Régime d'intéressement annuel ⁷⁾ (\$)	Valeur du régime de retraite ⁸⁾ (\$)	Autre rémunération ⁹⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
Brian J. Porter Président et chef de la direction	2021	1 300 000	6 038 000	1 509 000	2 516 000	812 000	4 152	12 179 152
	2020	1 300 000	5 142 000	1 285 000	2 142 000	2 349 000	3 588	12 221 588
	2019	1 300 000	5 587 200	1 396 800	2 328 000	2 018 000	3 496	12 633 496
Rajagopal Viswanathan Chef de groupe et chef des affaires financières ¹⁾	2021	550 000	1 573 600	393 400	843 000	164 000	4 152	3 528 152
	2020	550 000	1 428 000	357 000	765 000	793 000	3 588	3 896 588
	2019	500 000	1 056 000	264 000	880 000	551 000	3 496	3 254 496
Ignacio Deschamps Chef de groupe, Opérations internationales et Transformation numérique	2021	600 000	2 567 200	541 800	1 161 000	187 542	0	5 057 542
	2020	600 000	2 576 720	544 180	1 166 100	179 510	0	5 066 510
	2019	600 000	3 099 200	674 800	1 446 000	145 366	0	5 965 366
Jake Lawrence Chef de la direction et chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux ²⁾	2021	600 000	3 444 000	861 000	1 845 000	158 000	45 306	6 953 306
	2020	500 000	1 960 000	490 000	1 050 000	149 000	45 945	4 194 945
	2019	447 945	1 484 000	371 000	795 000	422 000	43 103	3 563 048
Dan Rees Chef de groupe, Réseau canadien ³⁾	2021	600 000	2 156 000	539 000	1 155 000	142 000	4 152	4 596 152
	2020	600 000	1 876 000	469 000	1 005 000	135 000	3 588	4 088 588
	2019	570 959	1 780 800	445 200	954 000	100 000	3 496	3 854 455

1) M. Viswanathan a été nommé chef de groupe et chef des affaires financières en date du 1^{er} décembre 2019. Auparavant, il était vice-président à la direction et chef des affaires financières depuis le 1^{er} novembre 2018.

2) 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. Auparavant, il était cochef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux.

3) M. Rees a été nommé chef de groupe, Réseau canadien en date du 1^{er} juin 2019. Auparavant, il était chef de groupe, Exploitation.

4) Le salaire de M. Lawrence pour 2019 est fondé sur les fonctions qu'il a exercées à titre de vice-président à la direction et chef des Services bancaires et marchés mondiaux aux États-Unis du 1^{er} novembre 2018 au 30 novembre 2018 et les fonctions qu'il a exercées à titre de cochef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux du 1^{er} décembre 2018 au 31 octobre 2019.

Le salaire de M. Rees pour 2019 a été établi en fonction du fait que celui-ci a exercé les fonctions de chef, Exploitation globale du 1^{er} novembre 2018 au 31 mai 2019 et les fonctions de chef de groupe, Réseau canadien du 1^{er} juin 2019 au 31 octobre 2019.

5) Aux fins de rémunération, nous évaluons les attributions d'UAP en fonction du cours de clôture moyen sur 20 jours de bourse de nos actions ordinaires au moment de l'octroi pour ne pas tenir compte des fluctuations à court terme du cours des actions. La juste valeur comptable est fondée sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'octroi. La totalité de la valeur de paiement de l'attribution d'UAP est fondée sur des critères de performance à l'acquisition.

La juste valeur comptable de chaque attribution d'UAP de 2021 dépasse d'environ 2,5 % la valeur de la rémunération indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération, est supérieure de 6,4 % à celle-ci pour 2020 et de 1,7 % inférieure à celle-ci pour 2019.

Les attributions en actions reçues par M. Deschamps pour l'exercice 2021 comprennent une attribution d'UAP de 2 167 200 \$ établie en fonction de sa performance pour 2021 et une attribution supplémentaire d'UAP de 400 000 \$ octroyée en janvier 2021 pour remplacer les allocations annuelles auparavant reçues en espèces. Les droits afférents à ces unités supplémentaires s'acquièrent selon les mêmes critères de performance que les droits afférents aux UAP qui lui ont été attribuées pour 2020 et ils s'acquerront en novembre 2023.

Les attributions d'actions de M. Deschamps pour l'exercice 2020 comprennent une attribution d'UAP de 2 176 720 \$ fondée sur la performance de 2020 et une attribution d'UAP supplémentaire de 400 000 \$ octroyée en janvier 2020 pour remplacer les allocations annuelles reçues auparavant en espèces. Les droits rattachés à ces unités supplémentaires s'acquièrent conformément aux mêmes critères de performance que son attribution d'UAP de 2019 et s'acquerront en novembre 2022.

Les attributions d'actions reçues par M. Deschamps au cours de l'exercice 2019 comprennent une attribution d'UAP de 2 699 200 \$ fondée sur sa performance en 2019 et une attribution d'UAP supplémentaire de 400 000 \$ octroyée au début de l'exercice 2019 pour remplacer les allocations annuelles auparavant reçues en espèces. Les droits rattachés à ces unités additionnelles ont été acquis selon les mêmes critères de performance que son attribution d'UAP de 2018 en novembre 2021.

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

Comme pour la juste valeur des attributions octroyées en 2019 et en 2020, la juste valeur des attributions d'options octroyées en 2021 est fondée sur une juste valeur de la rémunération moyenne sur cinq ans.

	Date d'octroi	Juste valeur à la date d'octroi	Juste valeur comptable
2021	2 décembre	82,59 \$	84,65 \$
2020	3 décembre	62,40 \$	66,40 \$
2019	2 décembre	75,97 \$	74,68 \$

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
2021	10 ans	18,4 %	4,31 %	1,69 %
2020	10 ans	18,9 %	4,19 %	0,65 %
2019	10 ans	14,7 %	3,99 %	1,41 %

Les hypothèses utilisées pour calculer la juste valeur comptable des attributions d'options de 2021 diffèrent de deux façons :

- nous avons utilisé une durée prévue de 6,99 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 2021 est d'environ 15 % inférieure à la valeur de rémunération indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération, de 42 % inférieure pour 2020 et de 59 % inférieure pour 2019.

Étant donné que la juste valeur de rémunération est supérieure, nous attribuons un moins grand nombre d'options que si nous avions utilisé la juste valeur comptable, ce qui entraîne une moins grande dilution. Le tableau ci-après indique les différences entre les valeurs de rémunération et les justes valeurs comptables exprimées en pourcentage du prix d'octroi.

	Date d'octroi	Prix d'octroi	Juste valeur de la rémunération (exprimée en % du prix d'octroi)	Juste valeur comptable (exprimée en % du prix d'octroi)
2021	9 décembre	85,46 \$	10,3 %	8,8 %
2020	10 décembre	68,36 \$	11,2 %	6,6 %
2019	5 décembre	74,34 \$	12,5 %	5,1 %

- 7) Le régime d'intéressement annuel représente l'incitatif en espèces annuel (rémunération aux termes du régime d'intéressement non fondé sur des titres de capitaux propres) gagné par les membres de la haute direction visés.
- 8) La valeur du régime de retraite correspond à la variation attribuable à des éléments rémunérateurs décrite à la page 135.

Les montants sont calculés à l'aide de méthodes et d'hypothèses actuarielles conformes à celles qui sont utilisées aux fins du calcul des obligations au titre des régimes de retraite et des charges annuelles indiquées 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 2021, la baisse des rendements sur les obligations de sociétés, soit le taux d'actualisation utilisé pour évaluer la variation attribuable à des éléments rémunérateurs, avait baissé de 10 points de base par rapport à l'exercice précédent, ce qui a donné lieu à une variation attribuable à des éléments rémunérateurs plus élevée cette année. Le 1^{er} mars 2021, M. Porter a atteint l'âge normal de la retraite (63 ans) selon les ententes de retraite de la Banque Scotia. Selon l'hypothèse de retraite actuelle utilisée par la Banque Scotia à l'égard de tous les participants aux régimes de retraite des dirigeants (y compris M. Porter), la totalité des prestations de retraite commence à être versée à l'âge normal de la retraite ou, si l'âge normal de la retraite est passé, à la fin de l'exercice suivant. Ainsi, pour l'exercice 2021, le coût d'une année de service partielle est inclus à titre de variation attribuable à des éléments rémunérateurs à l'égard de la période allant du 1^{er} novembre 2020 au 1^{er} mars 2021. Le coût du service pour le reste de 2021 est inclus à titre de variation attribuable à des éléments non rémunérateurs puisqu'il est lié à une variation de l'obligation au titre des prestations constituées du fait que M. Porter occupe son emploi de façon continue après la date de départ à la retraite prévue d'après les hypothèses actuelles et qu'il n'est pas lié aux décisions concernant le salaire et les primes ni aux promotions.

- 9) L'autre rémunération comprend les avantages indirects et autres avantages imposables. En 2021, ces montants totalisent moins de 50 000 \$ et 10 % du salaire de chaque membre de la haute direction visé et ne sont donc pas présentés.

Les montants indiqués à l'égard de MM. Porter, Viswanathan et Rees pour tous les exercices représentent la cotisation de la Banque Scotia au PACTE. Ces membres de la haute direction visés participent au régime conformément aux mêmes modalités que les autres salariés. Les salariés peuvent acheter nos actions ordinaires et la banque verse une cotisation supplémentaire de 60 %, jusqu'à concurrence de certaines limites.

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

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 aux États-Unis de 41 856 \$. L'autre rémunération de M. Lawrence pour 2020 et 2019 a été mise à jour afin d'inclure des frais de déplacement aux États-Unis, qui ont été exclus par inadvertance de l'information publiée pour l'exercice 2020. L'information publiée pour l'exercice 2020 comprend une cotisation de 3 588 \$ de la Banque Scotia au PACTE et des frais de déplacement de 42 357 \$. L'information publiée pour l'exercice 2019 comprend une cotisation de 3 496 \$ de la Banque Scotia au PACTE et des frais de déplacement de 39 607 \$. 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 = 1,2572 \$ CA pour 2021, 1,00 \$ US = 1,3445 \$ CA pour 2020 et 1,00 \$ US = 1,3286 \$ CA pour 2019.

ATTRIBUTIONS AU TITRE DES RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT

Attributions d'actions et d'options en cours

Le tableau ci-après comprend les attributions octroyées auparavant au 31 octobre 2021 :

- la valeur des options dans le cours non exercées correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2021 (81,14 \$) 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 2021 correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2021 (81,14 \$), multiplié par le nombre d'unités en cours. Ce tableau évalue les UAP à l'aide de la performance cible (coefficient de 100). Cependant, le nombre d'UAP dont les droits peuvent être acquis peut varier de 0 à 125 par rapport à la cible pour les UAP octroyées. Les droits afférents aux UAP octroyées en 2018 ont été acquis le 30 novembre 2021 et les détails relatifs à l'évaluation et aux coefficients de performance de ces attributions sont énoncés à la page 113.

Attributions fondées sur des actions et des options en cours au 31 octobre 2021

	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 (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Date d'octroi	Régime	Unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n ^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'unités d'actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
Brian Porter ¹⁾	08/12/14	150 944	68,32	08/12/24	1 935 102	18/12/09	UAD			20 424	1 657 203
	01/12/16	139 876	74,14	01/12/26	979 132						
	07/12/17	119 756	81,81	07/12/27	–						
	06/12/18	153 724	72,28	06/12/28	1 361 995	30/11/18	UAP	98 870	8 022 312		
	05/12/19	150 314	74,34	05/12/29	1 022 135	02/12/19	UAP	81 904	6 645 691		
	10/12/20	167 836	68,36	10/12/30	2 144 944	03/12/20	UAP	86 352	7 006 601		
Total		882 450			7 443 308			267 126	21 674 604	20 424	1 657 203
Rajagopal Viswanathan	10/12/12	3 288	55,63	10/12/22	83 877						
	09/12/13	7 144	63,98	09/12/23	122 591						
	08/12/14	5 488	68,32	08/12/24	70 356						
	03/12/15	6 252	60,67	03/12/25	127 978						
	01/12/16	5 496	74,14	01/12/26	38 472						
	07/12/17	4 956	81,81	07/12/27	–						
	06/12/18	10 248	72,28	06/12/28	90 797	30/11/18	UAP	6 591	534 794		
	05/12/19	28 410	74,34	05/12/29	193 188	02/12/19	UAP	15 480	1 256 047		
	10/12/20	46 628	68,36	10/12/30	595 906	03/12/20	UAP	23 981	1 945 818		
	Total		117 910		1 323 165			46 052	3 736 659	–	–
Ignacio Deschamps						30/11/18	UAP	42 185	3 422 891		
						02/01/19	UAP	6 613	536 579		
						02/12/19	UAP	39 568	3 210 548		
	06/12/18	65 588	72,28	06/12/28	581 110	02/01/20	UAP	6 012	487 814		
	05/12/19	72 618	74,34	05/12/29	493 802	03/12/20	UAP	36 555	2 966 073		
	10/12/20	71 076	68,36	10/12/30	908 351	04/01/21	UAP	6 162	499 985		
	Total		209 282		1 983 263			137 095	11 123 888	–	–
Jake Lawrence	10/12/12	2 980	55,63	10/12/22	76 020						
	09/12/13	2 592	63,98	09/12/23	44 479						
	03/12/15	5 684	60,67	03/12/25	116 351						
	01/12/16	6 792	74,14	01/12/26	47 544						
	07/12/17	8 268	81,81	07/12/27	–						
	06/12/18	20 188	72,28	06/12/28	178 866	30/11/18	UAP	12 985	1 053 603		
	05/12/19	39 926	74,34	05/12/29	271 497	02/12/19	UAP	21 754	1 765 136		
	10/12/20	64 000	68,36	10/12/30	817 920	03/12/20	UAP	32 915	2 670 723		
	Total		150 430		1 552 677			67 654	5 489 462	–	–
Dan Rees ²⁾	05/12/11	8 512	49,93	05/12/21	265 660						
	10/12/12	9 244	55,63	10/12/22	235 814						
	09/12/13	8 576	63,98	09/12/23	147 164						
	08/12/14	8 348	68,32	08/12/24	107 021						
	03/12/15	9 094	60,67	03/12/25	186 154						
	01/12/16	12 158	74,14	01/12/26	85 106						
	07/12/17	12 802	81,81	07/12/27	–						
	06/12/18	24 186	72,28	06/12/28	214 288	30/11/18	UAP	15 556	1 262 214		
	05/12/19	47 910	74,34	05/12/29	325 788	02/12/19	UAP	26 105	2 118 160		
	10/12/20	61 256	68,36	10/12/30	782 852	03/12/20	UAP	31 505	2 556 316		
	Total		202 086		2 349 847			73 166	5 936 689	–	–

1) M. Porter a choisi de recevoir un pourcentage de ses incitatifs à court terme sous forme d'UADD. Les droits afférents à tous ces UADD ont tous été acquis.

2) Le tableau ci-dessus porte sur des attributions en cours en date du 31 octobre 2021; M. Rees a par la suite exercé les options d'achat d'actions qui lui ont été octroyées en 2011 avant l'expiration.

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 2021 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 2021;
- les attributions au titre de la rémunération incitative en espèces annuelle gagnées pour 2021.

Nom	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Rémunération incitative annuelle – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Brian Porter	0	3 929 527	2 516 000
Rajagopal Viswanathan	0	162 601	843 000
Ignacio Deschamps	–	2 014 682	1 161 000
Jake Lawrence	0	271 327	1 845 000
Dan Rees	0	494 578	1 155 000

Les attributions fondées sur des options comprennent la valeur totale des options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis durant l'exercice 2021, y compris la moitié des options octroyées le 1^{er} décembre 2016 et le 7 décembre 2017. 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
1 ^{er} décembre 2016	74,14 \$	1 ^{er} décembre 2020	65,00 \$
7 décembre 2017	81,81 \$	7 décembre 2020	67,22 \$

Les attributions fondées sur des actions comprennent la valeur des UAP dont les droits ont été acquis durant l'exercice 2021 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 2020	78 % ¹⁾	62,40 \$

1) Se reporter à la page 106 de notre circulaire de 2021 pour obtenir de l'information sur la façon dont nous avons calculé le coefficient de performance.

Options exercées durant l'exercice 2021

Nom	Date d'octroi	Nombre d'options	Prix d'exercice	Valeur réalisée
Brian Porter	9 décembre 2013	178 628	63,98 \$	2 847 137 \$
	3 décembre 2015	147 776	60,67 \$	2 161 024 \$
Rajagopal Viswanathan	10 décembre 2012	4 416	55,63 \$	55 332 \$

Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres au 31 octobre 2021

Les actionnaires doivent approuver notre régime d'options d'achat d'actions.

Autres faits importants à noter :

- Nous avons cessé d'octroyer des options d'achat d'actions aux administrateurs en date du 28 octobre 2003.
- Au moment où nous avons acquis Patrimoine Dundee inc. (renommée Patrimoine Hollis inc., puis 1985275 Ontario Inc.) le 1^{er} février 2011, les options d'achat d'actions de Patrimoine Dundee ont été converties en 1 293 308 options visant nos actions ordinaires en fonction du cours des actions le 1^{er} février 2011. Le nombre d'options et les prix d'exercice représentent la somme et la moyenne pondérée de nos actions ordinaires devant être émises à l'égard d'options d'achat d'actions octroyées aux termes de leurs régimes d'intéressement fondés sur des actions à l'intention des employés et des actions Advisor. Nous n'émettrons pas de nouvelles options d'achat d'actions aux termes de ces régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres.

Au 31 octobre 2021	Titres devant être émis à l'exercice			Titres restant à émettre en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres		Titres devant être émis à l'exercice et disponibles aux fins d'émission	
	Nbre	% des actions ordinaires en circulation	Prix moyen pondéré	Nbre	% des actions ordinaires en circulation	Nbre	% des actions ordinaires en circulation
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres							
Régime d'options d'achat d'actions	10 458 795	0,86 %	69,08 \$	3 764 583	0,31 %	14 223 378	1,17 %
Régime d'options d'achat d'actions de Patrimoine Dundee ¹⁾	0	0,00 %	0,00 \$	180 606	0,01 %	180 606	0,01 %
Total – régimes d'options d'achat d'actions	10 458 795 ²⁾	0,86 %	69,08 \$ ³⁾	3 945 189 ⁴⁾	0,33 %	14 403 984	1,19 %

1) En date du 1^{er} novembre 2013, Patrimoine Dundee inc. a été renommée Patrimoine Hollis inc. En date du 1^{er} novembre 2017, Patrimoine Hollis inc. a été renommée 1985275 Ontario Inc. Nous n'émettrons pas de nouvelles options d'achat d'actions aux termes de ce régime d'options d'achat d'actions. Ce régime n'a pas été approuvé par les actionnaires de la banque.

2) 10 535 845 au 1^{er} février 2022.

3) 72,82 \$ au 1^{er} février 2022.

4) 2 373 858 au 1^{er} février 2022.

Se reporter à la note 26 afférente à nos états financiers consolidés de 2021 pour obtenir des renseignements supplémentaires à ce sujet.

À propos du taux d'absorption, de la dilution et de l'offre excédentaire

Les actionnaires approuvent le nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions, qui est inférieur de 10 % à nos actions ordinaires en circulation. En avril 2011, les actionnaires ont approuvé une augmentation de 15 millions des actions ordinaires disponibles aux fins d'émission aux termes du régime d'options d'actions.

Le tableau ci-après indique les principaux détails relatifs à notre régime d'options d'achat d'actions, mais n'inclut pas l'information relative aux options d'achat d'actions de Patrimoine Dundee.

	2021	2020	2019
Taux d'absorption			
Nombre total d'options octroyées au cours d'un exercice, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	0,15 %	0,13 %	0,13 %
Dilution			
Nombre total d'options en cours, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	0,9 %	1,0 %	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	1,2 %	1,5 %	1,5 %

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

Il n'y a pas de dilution importante des actions; en date du 31 octobre 2021, nous avons émis 3,0 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

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, après la fin de l'emploi actif de l'employé;
- 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 approbation des actionnaires et de leur acceptation par la TSX et la NYSE, qui sont décrites plus en détail à la rubrique « Modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions » qui figure aux pages 7 à 10. Pour le libellé complet du régime d'options d'achat d'actions, y compris les modifications devant être approuvées par nos actionnaires, veuillez visiter banquescotia.com/assembleeannuelle.

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 devant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions, sous réserve de son approbation par les actionnaires et de son acceptation par la TSX et la NYSE, laquelle est décrite plus en détail à la rubrique « Modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions » qui figure aux pages 7 à 10.

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 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 cessation d'emploi 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 cessation d'emploi 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 cessation d'emploi.

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.

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 approbation par les actionnaires et de leur acceptation par la TSX et la NYSE, qui sont décrites plus en détail à la rubrique « Modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions » qui figure aux pages 7 à 10.

PRESTATIONS DE RETRAITE

Régime de retraite de la Banque Scotia

Type de régime	Prestations déterminées, cotisations déterminées
Participation	Membres de la haute direction visés qui résident au Canada et d'autres membres du personnel établis dans certains pays
Modalités	La Banque Scotia offre trois types d'ententes, qui prévoient dans chaque cas le versement de prestations principales par la banque et la possibilité de gagner des prestations supplémentaires de la banque si l'employé verse des cotisations. Employés engagés avant le 1^{er} janvier 2016 : <i>Prestations principales :</i> - les participants gagnent 1,5 % de leur salaire de base moyen le plus élevé sur cinq ans pour chaque année de service, moins les prestations de retraite estimatives payables aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec <i>Prestations contributives :</i> - les participants cotisent 4 % de leur salaire de base, jusqu'à concurrence de 3 500 \$ pour chaque année civile et gagnent des prestations de retraite annuelles correspondant à 2 % de leur salaire de base moyen le plus élevé sur cinq ans pour chaque année de service, moins les prestations de retraite estimatives payables aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec Employés engagés entre le 1^{er} janvier 2016, inclusivement, et le 1^{er} mai 2018, exclusivement : <i>Prestations principales :</i> - les participants gagnent 1 % de leur salaire de base moyen le plus élevé sur cinq ans pour chaque année de service <i>Prestations contributives :</i> - les participants cotisent de 1 % à 4 % de leur salaire de base chaque année civile à un compte à cotisations déterminées et la banque verse l'équivalent des cotisations des membres Employés engagés le 1^{er} mai 2018 ou après cette date : - ces employés bénéficient d'un régime de retraite à cotisations déterminées avec prestations principales et prestations contributives; - aucun des membres de la haute direction visés ne participe à ce régime Les prestations de retraite et cotisations annuelles sont plafonnées au montant maximal prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada).
Prestations de retraite	- les prestations de retraite déterminées sont versées à vie et s'il y a un conjoint survivant, il touche 60 % de la rente du participant à vie; - les prestations de retraite déterminées peuvent être transférées à un véhicule de retraite approuvé au moment du départ à la retraite.
Admissibilité	- la rente complète commence à être versée à l'âge de 65 ans, soit l'âge normal de la retraite (63 ans si le participant a été engagé avant 1983); - les participants peuvent toucher une rente réduite à compter de l'âge de 55 ans (53 ans s'ils ont été engagés avant 1983).

Ententes de retraite complémentaires (Canada)

Les ententes de retraite complémentaires relatives aux membres de la haute direction visés (sauf M. Porter) sont visées par le régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia et le régime de retraite hybride pour les dirigeants de la Banque Scotia, qui sont des régimes de retraite complémentaires non agréés.

Régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia

La rente constituée aux termes 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 engagés avant le 1^{er} janvier 2016, en l'absence de limites fiscales. Cependant, il est tenu compte de la rémunération incitative. Les prestations de retraite totales des membres de la haute direction visés qui participent au régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia sont plafonnées à 70 % de la rémunération moyenne la plus élevée sur cinq ans. Le nombre total d'années de service admissibles reconnues aux fins du calcul de la rente est fondé sur la date à laquelle le participant s'est joint au régime de retraite de la Banque Scotia.

Régime de retraite hybride pour les dirigeants de la Banque Scotia

La rente constituée aux termes du régime de retraite hybride pour les dirigeants de la Banque Scotia correspond à 2 % de l'excédent du salaire ouvrant droit à pension moyen le plus élevé sur cinq ans du participant par rapport à celui qui est utilisé pour déterminer la rente aux termes du régime de retraite de la Banque Scotia. Toutefois, il est tenu compte de la rémunération

incitative et les hauts dirigeants participants sont tenus de cotiser la somme maximale autorisée aux termes du régime de retraite de la Banque Scotia pour participer. Le nombre total d'années de services admissibles reconnues aux fins du calcul de la rente est fondé sur la date à laquelle le participant devient un haut dirigeant.

Il y a lieu de préciser qu'en ce qui concerne le régime de retraite et le régime de retraite hybride pour les dirigeants de la Banque Scotia, le montant total de la rémunération admissible comptabilisée dans le calcul de la rente est plafonné à différents taux, qui varient selon le régime et le poste occupé par le dirigeant.

Les hauts dirigeants ne touchent pas de prestations de retraite complémentaires s'ils quittent la banque avant d'avoir respecté les exigences en matière d'admissibilité à la retraite (c.-à-d. avant d'avoir atteint l'âge de 55 ans et de cumuler 10 années de service ou cinq ans à compter de la date normale de la retraite), s'il est mis fin à leur emploi pour une cause juste et suffisante ou s'ils livrent concurrence à la banque après leur départ à la retraite. La rente versée à un haut dirigeant est réduite s'il se retire avant l'âge normal de la retraite.

M. Porter a des droits acquis à l'égard de ses prestations de retraite complémentaires, tandis que le reste des participants n'ont pas de droits acquis selon les critères d'admissibilité. Au moment où M. Porter est devenu président et chef de la direction le 1^{er} novembre 2013, son entente de retraite a été modifiée en vue de geler les prestations de retraite accumulées avant sa nomination et d'empêcher une hausse ponctuelle importante de ses prestations de retraite en raison de l'augmentation de sa rémunération à titre de chef de la direction.

Sommaire des prestations

Brian Porter	M. Porter est visé par une entente de retraite individuelle qui est entrée en vigueur au moment où il est devenu président et chef de la direction, comme suit : - son entente de retraite antérieure a été gelée en date du 31 octobre 2013; - les prestations de retraite s'accumulent au taux fixe de 125 000 \$ pour chaque année où il est président et chef de la direction; - sa rente annuelle totale provenant de toutes sources à la banque est plafonnée à 1,5 million de dollars.
Rajagopal Viswanathan Ignacio Deschamps Jake Lawrence Dan Rees	MM. Viswanathan, Lawrence et Rees participent au régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia et M. Deschamps participe au régime de retraite hybride pour les dirigeants de la Banque Scotia et les prestations de retraite ainsi que la rémunération admissible de l'ensemble d'entre eux sont plafonnées comme suit (pour M. Deschamps, le plafond est indexé chaque année en fonction de l'inflation) :

Dirigeant	Plafond	Dirigeant	Plafond
Rajagopal Viswanathan	560 000 \$ par année	Jake Lawrence	560 000 \$ par année
Ignacio Deschamps	673 300 \$ par année	Dan Rees	560 000 \$ par année

Obligations aux termes du régime à prestations déterminées

Le tableau ci-après indique les obligations aux termes du régime de retraite à prestations déterminées relatives à chaque membre de la haute direction visé pertinent au 31 octobre 2021.

Les montants sont calculés à l'aide de méthodes et hypothèses actuarielles conformes à celles utilisées pour le calcul des obligations de retraite et des charges annuelles, comme il est indiqué dans nos états financiers consolidés. L'hypothèse la plus importante est le taux d'actualisation utilisé pour déterminer l'obligation au titre des prestations constituées, qui est établie en fonction des rendements sur les obligations de sociétés de haute qualité d'une durée correspondante. Les autres hypothèses reflètent notre meilleure estimation d'événements futurs, de sorte que les valeurs indiquées pourraient ne pas être directement comparables à des estimations similaires de passifs au titre des prestations de retraite publiées par d'autres sociétés.

Nom	Nombre d'années de service décomptées	Prestations annuelles payables (\$)		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$)
		À la fin de l'exercice	À 65 ans				
Brian Porter	27,8	1 281 000	1 448 000	22 666 000	812 000	(1 756 000)	21 722 000
Rajagopal Viswanathan	17,8	173 000	319 000	2 887 000	164 000	(336 000)	2 715 000
Ignacio Deschamps	3,4	41 000	135 000 ¹⁾	445 000	181 000	(26 000)	600 000
Jake Lawrence	17,8	200 000	550 000	2 361 000	158 000	(437 000)	2 082 000
Dan Rees	19,6	226 000	395 000	2 721 000	142 000	(403 000)	2 460 000

1) Lors de publications d'information antérieures, les prestations annuelles payables à l'âge de 65 ans pour M. Deschamps comprenaient une estimation du solde des cotisations déterminées cumulées transformées en rente à la fin de l'exercice. À compter de cette année, les prestations annuelles payables à l'âge de 65 ans comprennent uniquement les prestations de retraite déterminées projetées à l'âge de 65 ans, les soldes cumulés des cotisations déterminées étant indiqués séparément dans la section suivante.

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 2021;
- 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, et ce, même lorsqu'un dirigeant cumule une prestation uniforme, en raison de changements dans la conjoncture des marchés. Au cours de l'exercice 2021, la baisse des rendements sur les obligations de sociétés, soit le taux d'actualisation utilisé pour évaluer la variation attribuable à des éléments rémunérateurs, avait baissé de 10 points de base par rapport à l'exercice précédent, ce qui a donné lieu à une variation attribuable à des éléments rémunérateurs plus élevée cette année.

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

Le 1^{er} mars 2021, M. Porter a atteint l'âge normal de la retraite (63 ans) selon les ententes de retraite de la Banque Scotia. Selon l'hypothèse de retraite actuelle utilisée par la Banque Scotia à l'égard de tous les participants aux régimes de retraite des dirigeants (y compris M. Porter), la totalité des prestations de retraite commence à être versée à l'âge normal de la retraite ou, si l'âge normal de la retraite est passé, à la fin de l'exercice suivant. Ainsi, pour l'exercice 2021, le coût d'une année de service partielle est inclus à titre de variation attribuable à des éléments rémunérateurs à l'égard de la période allant du 1^{er} novembre 2020 au 1^{er} mars 2021. Le coût du service pour le reste de 2021 est inclus à titre de variation attribuable à des éléments non rémunérateurs puisqu'il est lié à une variation de l'obligation au titre des prestations constituées du fait que M. Porter occupe son emploi de façon continue après la date de départ à la retraite prévue d'après les hypothèses actuelles et qu'il n'est pas lié aux décisions concernant le salaire et les primes ni aux promotions.

De plus, comme M. Porter a passé l'âge normal de la retraite, la variation attribuable à des éléments non rémunérateurs au cours de chaque période d'exercice future inclura la baisse de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable au report de la date de début du versement des prestations de retraite d'un an jusqu'à ce que M. Porter prenne sa retraite.

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 2020 et à la note 28 afférente aux états financiers consolidés de 2021.

Cotisations déterminées – soldes

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Ignacio Deschamps	33 207	6 542	53 216

La *valeur accumulée* correspond à la valeur du solde qui se trouve dans le compte à cotisations déterminées du membre de la haute direction visé.

La *variation attribuable à des éléments 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). Les gains supérieurs au marché ou préférentiels s'appliquent aux régimes non enregistrés et désignent un taux supérieur au taux habituellement payé par la société ou ses filiales sur des titres ou d'autres obligations ayant les mêmes caractéristiques ou des caractéristiques similaires émis en faveur de tiers. Nous n'avons pas d'entente qui prévoit des gains supérieurs au marché ou préférentiels pour nos membres de la haute direction visés.

Gouvernance du régime de retraite

Le comité 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 président et chef de la direction, du chef des affaires financières et de la chef, Ressources humaines. Le conseil s'acquitte d'obligations liées au parrainage du régime, notamment l'approbation des modifications apportées à celui-ci.

CESSATION D'EMPLOI ET CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Changement de contrôle

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

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

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

Ces dispositions en matière de changement de contrôle prévoient deux éléments déclencheurs – cela signifie qu'elles prennent effet uniquement lors d'un changement de contrôle *et* en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante. Aux termes du régime d'UAP, du régime d'options d'achat d'actions ainsi que des ententes de retraite conclues avec les hauts dirigeants, l'acquisition des droits est avancée s'il est mis fin sans cause juste et suffisante à l'emploi d'un haut dirigeant au cours de la période de deux ans qui suit un changement de contrôle.

Traitement de la rémunération en cas de cessation d'emploi

Le tableau ci-après résume le traitement qui est réservé à la rémunération des membres de la haute direction visés dans divers scénarios de cessation d'emploi :

- *départ à la retraite* – un membre de la haute direction visé est admissible à la retraite aux termes de nos régimes fondés sur des titres de capitaux propres à compter de l'âge de 55 ans s'il cumule 10 années de service ou dans les cinq ans précédant la date normale de la retraite, si cette éventualité survient en premier. Si aucun de ces critères n'est respecté, la cessation d'emploi sera traitée comme une démission et les dispositions appropriées en matière de cessation d'emploi s'appliqueront. L'employé qui livre concurrence à la banque après son départ à la retraite verra ses attributions en cours frappées de déchéance;
- *salaire et incitatif en espèces annuel* – le tableau ne reflète pas les sommes dont il pourrait être tenu compte en vertu de la common law et du droit civil;
- *rente* – les membres de la haute direction devront renoncer à leur rente complémentaire s'ils démissionnent de leur poste ou se retirent ou s'il est mis fin à leur emploi sans cause juste et suffisante avant leur admissibilité à la retraite, s'il est mis fin à leur emploi pour une cause juste et suffisante ou s'ils livrent concurrence à la banque après s'être retirés ou avoir mis fin à leur emploi auprès de la banque.

Élément rémunératoire	Démission	Départ à la retraite	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi (dans un délai de deux ans) suivant un changement de contrôle
Salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire
Incitatif en espèces annuel	Attribution frappée de déchéance	Attribution calculée au prorata de la période de travail durant l'exercice	Attribution frappée de déchéance	Attribution frappée de déchéance	Attribution frappée de déchéance
UAP	À la date de démission, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis sont payées conformément au régime	Les droits continuent de s'acquérir selon le calendrier normal	Les droits continuent de s'acquérir selon le calendrier normal	À la date de cessation d'emploi, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis sont payées conformément au régime	Les droits afférents aux unités qui n'ont pas été acquis sont acquis à la date d'acquisition ou, si cette date est plus rapprochée, à la date de cessation d'emploi (acquisition normale pour les contribuables américains). Les droits afférents aux unités qui ont été acquis sont payés conformément au régime ¹⁾

1) Le coefficient de rendement sera calculé en fonction d'une période d'évaluation du rendement plus courte. Si le coefficient de rendement ne peut être calculé, un coefficient de rendement de 1 sera utilisé pour calculer le nombre d'UAP dont les droits sont acquis.

Élément rémunérateur	Démission	Départ à la retraite	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi (dans un délai de deux ans) suivant un changement de contrôle
Options d'achat d'actions	Toutes les options dont les droits ont été acquis et n'ont pas été acquis expirant 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 expirant immédiatement et les options dont les droits ont été acquis doivent être exercées dans les trois mois suivant la date de cessation d'emploi	Toutes les options dont les droits ont été et n'ont pas été acquis expirant 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

Paievements estimatifs en cas de cessation d'emploi

Le tableau ci-après indique les prestations supplémentaires estimatives auxquelles chaque membre de la haute direction visé aurait eu droit si son emploi avait pris fin le 31 octobre 2021. 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 2021) 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 81,14 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2021.

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

Les sommes réelles qu'un membre de la haute direction visé recevrait à la cessation de son emploi ne peuvent être calculées qu'au moment de la cessation d'emploi. Bon nombre de facteurs pourraient influencer sur la nature et le montant de ces prestations et les sommes réellement versées pourraient être supérieures ou inférieures à celles qui sont indiquées ci-après. Les UAP ont été évaluées dans l'hypothèse d'un coefficient de performance de 1 et il se pourrait qu'elles ne reflètent pas les paiements réels.

Les incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres en cours des hauts dirigeants actuels et anciens hauts dirigeants pourraient être réduits ou récupérés conformément aux modalités de la politique de récupération.

Paievements supplémentaires estimatifs pour les membres de la haute direction visés en cas de cessation d'emploi au 31 octobre 2021

	Valeur supplémentaire estimative à la cessation d'emploi en date du 31 octobre 2021				
	Brian Porter	Rajagopal Viswanathan	Ignacio Deschamps	Jake Lawrence	Dan Rees
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	—	—	—	—	—
Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres	26 203 681	4 616 594	13 107 088	6 757 760	7 259 553
Prestations de retraite	—	—	—	—	—
Avantages indirects	—	—	—	—	—
Total	26 203 681	4 616 594	13 107 088	6 757 760	7 259 553

RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS QUI ONT UNE INCIDENCE IMPORTANTE SUR NOTRE EXPOSITION AU RISQUE

Les tableaux ci-après indiquent la rémunération attribuée aux employés qui ont eu une incidence importante sur notre exposition au risque, conformément à la norme d'application 15 des lignes directrices du CSF ainsi qu'aux obligations d'information prévues par le troisième pilier du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire. Aux fins des tableaux ci-après, les employés qui ont une incidence importante sur notre exposition au risque sont tous des vice-présidents principaux et des personnes occupant un poste supérieur, des directeurs généraux qui sont des chefs de secteur et des personnes occupant un poste supérieur affectés au Groupe Services bancaires et marchés mondiaux et certains autres employés. Une tranche variant de 40 % à 60 % au moins de leur rémunération incitative totale est différée.

Le comité d'examen de la rémunération revoit la liste des employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque (EIIR) pour s'assurer qu'elle est complète.

Rémunération fixe et variable attribuée

	2021		2020	
	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR
(M\$)				
Nombre de hauts dirigeants	5	259	5	251
Rémunération fixe	3,7	87,6	3,6	85,4
Rémunération variable				
En espèces non différée	7,5	94,0	6,1	81,3
Unités d'actions à dividende non différé ⁽¹⁾⁽²⁾	—	1,1	—	0,9
En espèces différée	—	1,3	—	1,0
Unités d'actions à dividende différé ⁽¹⁾⁽²⁾	15,8	92,9	13,0	85,2
Options d'achat d'actions ⁽¹⁾	3,8	11,9	3,1	11,7

1) Reflète la valeur d'octroi des unités d'actions et des options d'achat d'actions.

2) Les unités d'actions comprennent les UPA et les UAR.

Rémunération différée non versée et versée

	2021		2020	
	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR
(M\$)				
Droits acquis				
Espèces	—	—	—	—
Unités d'actions ⁽²⁾⁽³⁾	—	0,1	—	0,7
Options d'achat d'actions ⁽³⁾	4,7	25,3	—	1,2
Droits non acquis				
Espèces	—	2,2	—	1,3
Unités d'actions ⁽²⁾⁽³⁾⁽⁴⁾	48,0	297,1	27,6	186,0
Options d'achat d'actions ⁽³⁾	10,0	32,9	—	—
Différée non versée totale	62,7	357,6	27,6	189,2
Versée				
Espèces	—	0,2	—	0,2
Unités d'actions ⁽⁵⁾	6,9	45,0	10,7	64,5
Options d'achat d'actions	5,1	8,3	0,1	3,1
Différée versée totale	12,0	53,5	10,8	67,7

3) Reflète la valeur dans le cours des unités d'actions et des options d'achat d'actions dont les droits sont acquis ou non acquis au 31 octobre 2021.

4) Les unités d'actions liées à la performance dont les droits ne sont pas acquis sont évaluées à l'aide d'un coefficient de performance de 1,0.

5) Les unités d'actions versées comprennent des UPA, des UAR et des unités au titre du régime de rémunération différée.

La totalité des attributions dont les droits sont acquis ou non acquis et qui sont énumérées dans le tableau de droite ci-dessus fait l'objet d'ajustements implicites (comme une baisse du cours de nos actions) et/ou d'ajustements explicites (comme les récupérations ou les ajustements liés aux risques dont il est fait mention à la page 105).

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. Le conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire dans certains cas isolés et réduit la rémunération variable de 0,2 million de dollars pour les EIIR qui ne sont pas des membres de la haute direction visés. En raison du coefficient de performance relatif aux UAP dont les droits ont été acquis en 2021, 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 1,9 million de dollars et de 9,8 millions de dollars pour les autres EIIR 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 versées à l'embauche et des indemnités de départ versées à des EIIR au cours des deux derniers exercices. Des renseignements supplémentaires au

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

Niveau (M\$)	Exercice	Attributions incitatives garanties		Attributions d'embauche		Indemnités de départ	
		Nombre d'employés	Montant total	Nombre d'employés	Montant total	Nombre d'employés	Montant total
Membre de la haute direction visé	2021	—	—	—	—	—	—
	2020	—	—	—	—	—	—
Autres employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque	2021	1	1,8 \$	11	6,5 \$	19	14,4 \$
	2020	—	—	1	0,3 \$	13	3,7 \$

MESURES D'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DES ACTIVITÉS

Pour évaluer sa performance, la banque utilise dans ses régimes d'intéressement les mesures d'évaluation de la performance qui sont définies ci-après :

Bénéfice dilué par action

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

La banque définit le levier d'exploitation comme le taux de croissance du total des revenus moins le taux de croissance des charges autres que d'intérêts.

Rendement des capitaux propres

Le rendement des capitaux propres est une mesure de rentabilité qui présente le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires exprimé en pourcentage des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires moyens.

MESURES NON CONFORMES AUX PCGR

Pour évaluer sa performance, la banque a recours à diverses mesures financières. Certaines d'entre elles ne sont pas calculées selon les principes comptables généralement reconnus (PCGR), lesquels s'appuient sur les Normes internationales d'information financière (IFRS) publiées par le Conseil des normes comptables internationales (CNCI), ni définies par les PCGR. Par conséquent, elles n'ont aucune signification normalisée qui assurerait qu'elles sont cohérentes et comparables à celles du même nom utilisées par d'autres sociétés. La banque est d'avis que les mesures non conformes aux PCGR sont utiles puisqu'elles permettent au lecteur de mieux comprendre comment la direction évalue la performance. Ces mesures non conformes aux PCGR sont utilisées 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 17 à 25 du rapport annuel 2021, qui sont intégrées aux présentes par renvoi.

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

Le tableau ci-après présente, au 5 janvier 2022, l'encours total des prêts consentis aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux employés, actuels et anciens, de la banque et de nos filiales. Les sommes indiquées excluent les prêts de caractère courant, comme l'indique la note 2 ci-après.

Finalité	Consentis par la banque ou l'une de ses filiales	Consentis par une autre entité
Achats d'actions	—	—
Autre	263 088 135 \$	—

Le tableau ci-après indique l'encours des prêts que nous ou nos filiales avons consentis à nos administrateurs et membres de la haute direction actuels ainsi qu'à nos anciens administrateurs et membres de la haute direction aux fins de l'achat de titres de la banque et à d'autres fins, y compris les sommes empruntées par les personnes qui ont un lien avec eux, mais à l'exclusion des prêts de caractère courant.

Nom et poste principal	Participation de l'émetteur	Encours le plus élevé au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2021	Encours au 5 janvier 2022	Titres achetés grâce à l'aide financière au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2021
Programme de souscription de titres	—	—	—	—
Autres programmes				
Chef de groupe/vice-président à la direction				
Ian Arellano	Prêteur	1 696 479 \$	1 295 627 \$	—
Alex Besharat	Prêteur	926 101 \$	719 994 \$	—
John Doig	Prêteur	2 616 754 \$	2 058 403 \$	—
Mike Henry	Prêteur	3 081 846 \$	2 695 220 \$	—
Jake Lawrence	Prêteur	3 858 553 \$	3 298 830 \$	—
Dan Rees	Prêteur	2 961 335 \$	1 741 731 \$	—
Kevin Teslyk	Prêteur	6 109 857 \$	5 854 092 \$	—
Raj Viswanathan	Prêteur	303 295 \$	260 635 \$	—

- Les prêts et autres formes de crédit consentis aux hauts dirigeants et aux administrateurs sont assujettis aux modalités du marché qui ne sont pas plus favorables que celles qui sont offertes au grand public, conformément à la loi américaine intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* et aux dispositions connexes de la loi américaine intitulée *Securities Exchange Act of 1934*, dans sa version modifiée.
- Les prêts de caractère courant comprennent ce qui suit :
 - les prêts consentis à un administrateur ou à un candidat à un poste d'administrateur ou à un membre de la haute direction conjointement avec les personnes qui ont un lien avec eux conformément à des modalités qui ne sont pas plus favorables que les prêts consentis aux employés en général, dont le montant qui reste à payer n'excède pas 50 000 \$ à tout moment au cours du dernier exercice clos;

- les prêts consentis aux employés à temps plein qui sont pleinement garantis au moyen de leur résidence et qui n'excèdent pas leur salaire annuel;
- les prêts consentis à d'autres personnes que les employés à temps plein, essentiellement selon les mêmes modalités que celles auxquelles sont assujettis les autres clients dont la solvabilité est comparable (y compris les modalités relatives au taux d'intérêt et le cours des titres) et assortis du risque de recouvrement habituel ou d'un risque moindre;
- les prêts consentis aux fins d'achat conformément aux modalités commerciales usuelles ou de déplacements habituels ou d'avances de fonds pour des raisons similaires, dont les modalités de remboursement sont conformes à la pratique commerciale habituelle.

ASSURANCE DE LA RESPONSABILITÉ CIVILE DES ADMINISTRATEURS ET DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Nous avons souscrit un contrat d'assurance de la responsabilité civile de nos administrateurs et membres de la haute direction (volet A), qui expire le 1^{er} juin 2022. Ce contrat protège chacun d'entre eux individuellement dans des circonstances où nous ne sommes pas en mesure de les indemniser ou ne sommes pas autorisés à le faire. Il prévoit une limite de garantie de 300 000 000 \$ et ne comporte aucune franchise, et nous payons une prime annuelle d'environ 1 400 000 \$ à l'égard de celui-ci.

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

Nous accordons beaucoup d'importance à toutes les communications et aux commentaires de nos parties prenantes, 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. Nous sommes d'accord que le dialogue engagé dans le cadre de ce processus est important. Cependant, nous espérons qu'après leur premier contact avec nous, ils nous contacteront directement durant le reste de l'année pour discuter des sujets qui les intéressent. C'est pourquoi nous avons communiqué avec les actionnaires qui ont présenté des propositions par le passé dans le cadre de notre stratégie améliorée en matière d'engagement envers les actionnaires afin de mieux comprendre leurs priorités, d'écouter leurs commentaires et de répondre 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, nous avons eu un dialogue constructif avec ces actionnaires à la suite duquel ils ont accepté de retirer leurs propositions et la banque s'est engagée à maintenir les échanges tout au long de l'année en raison des enjeux complexes soulevés par les 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 dans l'intérêt de la banque à long terme. Nous formulons également nos réponses en fonction de la manière dont chaque proposition est élaborée et des difficultés, notamment juridiques, que sa mise en œuvre pourrait comporter.

Les propositions nos 1, 2, 3 et 4 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 à la date de présentation de ses propositions. Nous souhaitons préciser que 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'actionnaire plutôt que de se prévaloir de la possibilité offerte aux actionnaires d'échanger avec la banque durant l'année.

Les membres du conseil vous recommandent à l'unanimité de voter contre chaque proposition. À moins de directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter contre chacune d'entre elles.

PROPOSITION N° 1

Devenir une société « d'intérêt social »

Il est proposé que la banque analyse la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social et en fasse rapport aux actionnaires lors de la prochaine assemblée annuelle.

Depuis 2002, les banques doivent rendre compte de leur contribution à la société quant à leur performance non seulement économique, mais aussi sociale et environnementale. Vingt ans plus tard, les banques doivent pousser plus loin leur engagement à une prospérité inclusive, écologique et durable en analysant la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social, comme le fait déjà la Banque de développement du Canada (BDC), en ajustant ses règlements internes. « Introduite dans l'état du Maryland en 2010 et aujourd'hui adoptée dans 36 États américains¹⁾, en Colombie-Britannique²⁾ et prévue par le projet de loi 797³⁾, la société d'intérêt social se caractérise notamment par les éléments suivants⁴⁾ :

1. Le but de la Société doit inclure [...] la création d'un impact positif sur la société et l'environnement, pris dans son ensemble, des activités et des opérations de la Société [...]
2. Les administrateurs de la Société doivent orienter leurs décisions à l'égard de la Société en considérant [...] les intérêts à court terme et à long terme de la Société, incluant [...] les intérêts des actionnaires, employés, fournisseurs, créanciers et

¹⁾ OSLER, HOSKIN & HARCOURT, « La Colombie-Britannique introduit la «société d'intérêt social» (benefit company) dans sa législation », *Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l.* (17 juin 2020)

<http://www.osler.com/fr/ressources/reglements/2020/la-colombie-britannique-introduit-la-societe-d-interet-social-benefit-company-dans-sa-legislat>

²⁾ « Bill M 209 - 2019: Business Corporations Amendment Act (No. 2), 2019 » (15 mai 2019) <https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/bills/billsprevious/4th41st:m209-3>

³⁾ « Projet de loi n° 797, Loi modifiant la Loi sur les sociétés par actions afin d'y intégrer l'entreprise à mission – Assemblée nationale du Québec » <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-797-42-1.html>

⁴⁾ « Canada – Corporation – No | Certified B Corporation » <https://bcorporation.net/canada-corporation-no>

consommateurs de la Société, de même que des gouvernements et de l'environnement [les parties intéressées], ainsi que la communauté et société au sein de laquelle la Société opère ses activités.

3. Dans l'exercice de ses fonctions et pour déterminer ce qui est dans l'intérêt de la Société, chaque administrateur peut considérer les Parties intéressées dans leur ensemble et ne sera pas tenu de donner préséance à l'intérêt particulier d'une partie intéressée. [... 4... 5.]

Le Pr Henry Mintzberg (McGill) dit que « les initiatives de responsabilité sociale d'entreprise qui réussissent n'arriveront jamais à compenser les effets de l'irresponsabilité sociale d'entreprise ou à y remédier⁵⁾ ». L'entreprise d'intérêt social permet d'enchâsser, dans les statuts de la banque, son engagement à œuvrer dans l'intérêt général du public et à rendre compte de l'impact de ses actions sur l'ensemble des parties prenantes.

Position de la banque

La banque a envisagé la possibilité de devenir une société d'intérêt social, comme il est demandé dans cette proposition, et elle a appris depuis que La loi sur les banques actuelle, qui régit ses activités, le lui interdit. De plus, la banque s'est engagée à faire rapport de ces conclusions à l'assemblée annuelle, comme il est demandé dans cette proposition. Cependant, le MÉDAC a refusé de retirer cette proposition en dépit du fait que la banque se conforme à cette demande. Bien qu'elle ne puisse officiellement s'inscrire en tant que société d'intérêt social, la banque est très fière de sa mission et de sa performance sociale et environnementale qui, selon elle, respectent l'esprit et reproduisent les caractéristiques d'une société d'intérêt social.

La Banque Scotia est guidée par sa mission — *pour l'avenir de tous* — qui tient compte de ses nombreuses parties prenantes, y compris ses employés, clients, collectivités et actionnaires, et qui consiste à renforcer leur confiance et à créer des occasions pour elles grâce à ses nombreuses mesures ESG. Nous sommes d'avis qu'en raison de sa mission et de ses pratiques en matière de gouvernance, la banque possède bon nombre des caractéristiques d'une société d'intérêt social mentionnées dans cette proposition. En aidant les clients à se préparer pour l'avenir, en soutenant les collectivités, en offrant aux employés un milieu inclusif et en contribuant à l'économie à long terme, notre mission d'entreprise, pour l'avenir de tous, reflète la raison d'être de la banque et l'impact qu'elle peut avoir dans le monde entier, ce qui a un effet positif sur la société et l'environnement, dans leur ensemble, qui découle des activités de la banque.

En outre, nos pratiques de gouvernance respectent les objectifs visés par une société d'intérêt social. Notamment :

- le conseil surveille notre mission d'entreprise et examine les rapports portant sur la façon dont la banque exécute sa mission et agit dans le respect de celle-ci;
- le comité de gouvernance a pour responsabilité de mettre en œuvre notre mission d'entreprise tout en respectant les stratégies et priorités de la banque en matière de développement durable et l'information qu'elle publie à cet égard, comme le Rapport ESG et le Bilan des contributions communautaires, ainsi que les tendances dans ce domaine à l'échelle internationale;
- le comité de gouvernance se laisse guider par notre mission d'entreprise dans le cadre de la surveillance du processus d'évaluation du conseil et de proposition de candidatures d'administrateurs, et de l'établissement des propriétés de la banque sur les plans environnemental et social tout au long de l'année, y compris les sommes investies dans les collectivités, nos employés et l'environnement.

Toutes ces pratiques de gouvernance démontrent de quelle façon nos administrateurs tiennent compte des intérêts à court et à long terme de la banque et de ses parties prenantes pour prendre des décisions éclairées qui sont dans l'intérêt de la banque. Nos administrateurs tiennent également compte de toutes les parties prenantes au moment de déterminer ce qui est dans l'intérêt de la banque — comme il est indiqué plus en détail dans notre mission et conformément à leurs obligations fiduciaires.

Bien que notre mission d'entreprise ne soit pas énoncée dans une charte comme c'est le cas pour une société d'intérêt social (étant donné qu'une institution financière canadienne régie par la Loi sur les banques n'a pas de charte), elle figure dans le mandat de notre conseil et dans bon nombre des chartes des comités, s'il y a lieu. De plus, nous l'intégrerons dans nos pratiques de gouvernance, ce qui démontre une fois de plus toute l'importance que nous accordons à cette question.

Étant donné que nous possédons de nombreuses caractéristiques similaires à celles d'une société d'intérêt social et compte tenu des obligations juridiques qui nous incombent en tant que banque assujettie à la réglementation fédérale au Canada, nous croyons qu'il n'est pas nécessaire que la banque devienne une société d'intérêt social. Nous continuerons d'exercer nos activités dans le respect de notre mission et d'agir dans l'intérêt de toutes nos parties prenantes, tout en nous conformant à nos obligations réglementaires. Comme la banque s'est conformée à cette proposition telle que présentée par le MÉDAC et compte tenu des mesures qui ont été prises, comme il est indiqué ci-dessus, notre conseil recommande de voter contre cette proposition.

⁵⁾ Craig RYAN, « B Corps transforment la responsabilité sociale d'entreprise », BDC.ca (13 septembre 2020)
<https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/l-avenir-c-est-maintenant-b-corps-transforment-responsabilite-sociale-d-entreprise>

PROPOSITION N° 2

Vote consultatif sur la politique environnementale

Il est proposé que la banque se dote d'une politique de vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.

Lors des assemblées annuelles d'actionnaires des banques de 2018, nous présentions aux banques une proposition d'actionnaires les invitant à publier annuellement un bref rapport permettant à leurs actionnaires d'évaluer leur exposition au risque climatique ainsi que leur contribution à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. La lecture de vos rapports de développement durable et de responsabilité sociale témoigne des actions prises ou envisagées pour permettre l'activation d'une économie propre au pays au cours des prochaines années.

Un rapport publié en décembre 2020 par le *Rainforest Action Network*⁶⁾ nous conduisait à nous interroger sur la pertinence des objectifs et des plans d'action proposés. Selon ce rapport, la RBC, la TD et la Scotia se situaient dans les 10 premières sociétés au monde pour le financement des combustibles fossiles, fournissant plus de 89 G\$ aux sociétés pétrolières en 2019. La BMO et la CIBC occupaient les 16^e et 21^e rangs, avec un total de près de 42 G\$.

Cet engagement dans le financement de telles activités et son caractère soutenu au cours des dernières années est loin du type de comportements souhaité pour faire face aux constats alarmants présentés dans le projet de rapport publié en juin 2021 par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC). Bien plus alarmiste que le rapport final publié 2014, ce projet estime que, quel que soit le rythme de réduction des émissions de gaz à effet de serre, les conséquences dévastatrices du réchauffement sur la nature et l'humanité qui en dépend vont s'accroître et devenir douloureusement palpables bien avant 2050⁷⁾ : « La vie sur Terre peut se remettre d'un changement climatique majeur en évoluant vers de nouvelles espèces et en créant de nouveaux écosystèmes. L'humanité ne le peut pas », notent ainsi ces experts.

Ajoutons à ces données, la préoccupation du gouverneur général de la Banque du Canada, Tiff Macklem, qui, dans un discours prononcé en novembre 2020, plaidait pour une action plus rapide du pays pour s'attaquer aux changements climatiques, afin d'éviter les répercussions économiques qu'ils pourraient avoir sur les ménages et les entreprises. Il invitait les institutions financières à mieux évaluer les risques auxquels elles font face dans ce domaine⁸⁾.

Pour l'ensemble de ces raisons, il est proposé que la Banque accepte de se doter d'une politique de vote consultatif au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique, afin de vérifier s'ils répondent aux attentes de leurs actionnaires et de toutes les parties prenantes.

Position de la banque

La Banque Scotia reconnaît l'importance d'établir des cibles mesurables et temporellement définies pour l'ensemble de la banque en vue de réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) et d'être une banque carboneutre d'ici 2050 conformément aux objectifs de l'Accord de Paris. Nous publierons notre rapport Virage carboneutre de la Banque Scotia en 2022 et, chaque année par la suite, nous publierons de l'information sur nos plans et progrès dans l'atteinte de nos cibles de carboneutralité. Nous nous engageons à partager avec toutes nos parties prenantes nos mesures et progrès dans le cadre de nos stratégies de lutte contre les changements climatiques. Nous sommes de plus déterminés à avoir des échanges solides toute l'année avec nos actionnaires et autres parties prenantes sur ces questions. Toutefois, nous ne croyons pas approprié d'adopter une politique de vote consultatif et 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 croyons avoir la structure de gouvernance appropriée pour refléter les commentaires de nos parties prenantes et nos discussions avec elles dans l'information que nous publions sur les changements climatiques, y compris notre rapport Virage carboneutre de la Banque Scotia. Notre conseil est chargé de surveiller la stratégie générale de la banque et les mesures qu'elle 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 et, en complément, dans son rapport Virage carboneutre à paraître. Nous étayons cette information au moyen d'un programme complet d'engagement envers les parties prenantes fondé sur notre philosophie d'amélioration continue et l'écoute de nos parties prenantes en vue de nous conformer aux pratiques exemplaires. Nous tenons à préciser que ce programme d'engagement est un programme annuel. Au cours de la dernière année, dans le cadre de notre stratégie exhaustive d'engagement envers les parties prenantes, bon nombre des parties prenantes ont démontré de l'intérêt pour notre virage vers la carboneutralité, mais aucune d'elle n'a évoqué la tenue d'un vote consultatif sur le climat, cette idée ayant été mise de l'avant uniquement dans cette proposition. Nos parties prenantes ont plutôt démontré de l'intérêt envers notre engagement continu envers elles sur cette question, mais non sous forme de vote consultatif. Nous tenons également à préciser que dans le

⁶⁾ <https://www.ran.org/bankingonclimatechange2020/>

⁷⁾ <https://www.lesechos.fr/monde/enjeux-internationaux/rapport-du-giec-sur-le-climat-une-fuite-qui-change-la-donne-avant-la-cop-26-1326324>

⁸⁾ <https://www.finance-investissement.com/nouvelles/economie-et-recherche/changements-climatiques-la-banque-du-canada-veut-presse-le-pas/>

cadre de nos discussions sur cette proposition, il a été mentionné qu'un vote consultatif sur le climat visait à remplacer l'engagement et les discussions continus durant l'année; nous ne sommes pas d'accord avec ce point de vue puisque nous considérons que cette proposition, telle que présentée, ne constitue pas une solution de remplacement constructive au dialogue permanent avec nos parties prenantes.

Nous comprenons l'importance des risques et de la stratégie liés aux changements climatiques et en convenons. C'est pourquoi la surveillance de ces questions par le conseil et chacun de ses comités est intégrée dans nos politiques de gouvernance et figure à l'ordre du jour de chaque réunion du conseil. Un vote consultatif sur le climat a l'effet d'usurper le rôle du conseil et de transférer la responsabilité du conseil aux actionnaires. Les pratiques de saine gouvernance indiquent qu'il ne revient pas aux actionnaires de voter sur les plans et stratégies de la direction, mais bien au conseil dans le cadre de sa responsabilité de surveillance. Les actionnaires peuvent tenir les administrateurs responsables par d'autres moyens qu'un vote consultatif et communiquer avec eux lorsqu'ils sont d'avis qu'une stratégie de la société, son processus de surveillance du risque ou l'information qu'elle publie ne répond pas à leurs attentes. Bon nombre de nos investisseurs institutionnels et sociétés de services-conseils en matière de procurations sont d'accord avec ce point de vue et se sont montrés inquiets du fait qu'un vote consultatif sur le climat permet aux conseils de déléguer des responsabilités concernant l'établissement de la stratégie d'entreprise aux actionnaires et se substitue à un processus significatif de surveillance et d'engagement envers les actionnaires.

La Banque Scotia convient qu'elle doit communiquer à ses actionnaires ses objectifs et son plan d'action en matière environnementale et climatique, ce qu'elle compte faire en 2022 avec la publication de son rapport Virage carboneutre. Cependant, un vote consultatif sur le climat n'est pas un mécanisme approprié pour démontrer notre engagement envers ces importantes questions stratégiques. Par conséquent, le conseil vous recommande de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 3

Comité du conseil en matière environnementale et climatique

Il est proposé que le conseil d'administration se dote d'un comité en matière environnementale et climatique.

Dans un entretien récent⁹⁾, Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et de la Banque d'Angleterre, désormais Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique¹⁰⁾ de l'ONU, conviait les entreprises à se doter d'un comité du conseil d'administration portant sur les changements climatiques afin de mieux comprendre les risques associés au passage à une économie à faibles émissions de carbone. Il ajoutait de plus qu'il serait opportun que les conseils d'administration s'enrichissent d'un expert du domaine vu la complexité d'un tel dossier.

Rappelons que dans un rapport récent¹¹⁾, la Banque du Canada soulignait que le passage à une économie plus faible en carbone serait compliqué et pourrait être coûteux pour certains. La transition conduira probablement à des ajustements structurels complexes pour les secteurs à forte intensité de carbone, tels que celui du pétrole et du gaz naturel, et pourrait exposer davantage les compagnies d'assurance, les banques et les gestionnaires d'actifs à des risques.

La création d'un tel comité permettrait de rassurer les actionnaires et les parties prenantes quant à sa capacité de bien gérer les risques et les opportunités qui se présenteront suite aux changements climatiques qui continueront d'avoir un impact sur l'économie et le système financier.

Position de la banque

La banque convient de l'importance de se doter des bonnes structures de gouvernance pour lutter contre les changements climatiques et entreprendre la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, lesquels constituent des enjeux ESG clés pour toutes les sociétés. C'est pourquoi nous avons examiné attentivement les discussions tenues par le conseil au sujet de la façon dont nous abordons les changements climatiques et nous croyons fermement nous conformer aux pratiques exemplaires dans le secteur et disposer des structures de gouvernance appropriées pour nous attaquer à ces problèmes.

Le conseil reconnaît l'importance des questions ESG, y compris les changements climatiques, dans l'exécution de son mandat et la surveillance de la banque et considère que les questions ESG sont une responsabilité partagée. Le conseil échange avec la direction au sujet de l'exécution de stratégie ESG, tandis que chaque comité surveille différents aspects de cette stratégie ainsi que les impacts, les risques, les mesures et l'information publiée à cet égard :

- le comité d'évaluation des risques est chargé de surveiller les risques d'entreprise, y compris les risques liés aux changements climatiques, et il examine et approuve périodiquement 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 de tolérance au risque d'entreprise de la banque;

⁹⁾ Jakob von BAEYER, « Mark Carney on a values-led economy », *strategy+business* <http://www.strategy-business.com/article/Mark-Carney-on-a-values-led-economy>

¹⁰⁾ « M. Mark Joseph Carney, du Canada, Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique | Secrétaire général des Nations Unies » <https://www.un.org/sg/fr/content/sg/personnel-appointments/2019-12-01/mr-mark-joseph-carney-of-canada-special-envoy-climate-action-and-finance>

¹¹⁾ <https://changingclimate.ca/fr/>

- le comité d'audit et de révision surveille l'information publiée sur les changements climatiques dans le cadre du processus de communication de l'information financière de la banque, fixe des normes de conduite en matière de comportement éthique et surveille la gestion du risque d'inconduite;
- le comité de gouvernance évalue la performance environnementale et sociale de la banque ainsi que les pratiques exemplaires en matière de publication d'information sur les questions ESG, examine les questions ESG actuelles et émergentes, tient compte de leur incidence sur la stratégie de la banque et prend connaissance du Rapport ESG annuel de la banque, et il agit à titre consultatif dans le cadre d'une évaluation continue de la démarche de la banque en matière de gouvernance et formule des recommandations sur ses politiques;
- le comité du capital humain et de la rémunération surveille les questions liées à la diversité, à l'inclusion, au leadership, à la planification de la relève et à la rémunération globale et s'assure notamment que les programmes de rémunération de la banque sont conformes à ses programmes de gestion du risque, ce qui inclut l'introduction de nouveaux objectifs de performance à l'égard de notre plan visant la carboneutralité.

Cette année, nous avons inclus la surveillance des questions ESG 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 nous l'avons intégrée à notre structure de gouvernance pour en démontrer l'importance.

Nous avons ajouté 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. En outre, un comité sur les questions ESG a été mis sur pied aux fins de gestion par la direction de la stratégie de la banque concernant les questions ESG en 2021. Le comité sur les questions ESG est une équipe multidisciplinaire composée de dirigeants de la Banque Scotia qui met à profit l'expertise de ses membres dans tous nos secteurs d'activités ainsi que d'unités fonctionnelles clés qui exercent une influence sur les questions ESG. Ce comité fait rapport régulièrement au conseil sur les progrès stratégiques réalisés par la banque à l'égard des questions ESG.

La banque convient que les changements climatiques ainsi que les risques et occasions connexes sont des questions complexes et importantes. C'est la raison pour laquelle elle en divise la responsabilité entre le conseil et ses comités, qui peuvent compter sur l'appui de certains comités de direction, y compris le comité sur les questions ESG. Par conséquent, le conseil vous recommande de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 4

Le français, langue officielle

Il est proposé que le statut officiel du français soit inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la banque, statut officiel ayant notamment une portée sur la langue de travail au Québec, sur la langue aux assemblées annuelles des actionnaires et sur la langue dans les communications publiques de la banque.

Le siège de la banque est au Canada, un État dont le français est langue officielle.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide¹²⁾, y compris celui des réformes des Lois fédérale¹³⁾ et québécoise¹⁴⁾.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Il en va de l'intérêt de toutes les *parties prenantes*, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.

Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

¹²⁾ La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>

¹³⁾ Projet de loi C-32 [https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture/Français et anglais : Vers une égalité \[...\]](https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture/Français%20et%20anglais%20-%20Vers%20une%20égalité%20[...]) <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>

¹⁴⁾ *Projet de loi n° 96* <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve¹⁵⁾.

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung¹⁶⁾ (Suwon) est en coréen, Heineken¹⁷⁾ (Amsterdam) en néerlandais, Nissan¹⁸⁾ (Yokohama) en japonais, Foxconn¹⁹⁾ (Taiwan) en mandarin, Volkswagen²⁰⁾ (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal²¹⁾ (Clichy), Danone²²⁾ (Paris), Christian Dior²³⁾ (Paris) et LVMH²⁴⁾ (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

Position de la banque

Depuis que la Banque Scotia exerce des activités au Québec, elle considère le français comme un élément qui revêt une importance cruciale pour ses estimés clients et actionnaires francophones de cette province. Par conséquent, elle a entrepris des mesures de francisation pour s'assurer que le français est utilisé de façon appropriée en tout temps et partout où elle exerce des activités au Québec sous la supervision de l'Office québécois de la langue française durant les années 1980. De plus, elle détient un certificat de francisation délivré conformément à la Charte de la langue française depuis 1989. La Banque Scotia fait figure de pionnière parmi les institutions financières canadiennes et est l'une des premières banques à s'être engagées dans ce processus de francisation et à avoir obtenu un certificat de francisation. En tant que titulaires de ce certificat, nous sommes tenus de respecter les normes les plus élevées qui s'appliquent actuellement aux entreprises qui font des affaires au Québec. Nous devons, entre autres aspects importants, utiliser le français en tant que langue du travail, langue du commerce et langue de l'affichage dans cette province.

Le respect que nous avons pour la langue française s'étend à tous les aspects de nos interactions avec nos clients et actionnaires, y compris l'assemblée annuelle. Tous les documents relatifs à nos assemblées sont disponibles en français et les actionnaires et invités qui assistent à l'assemblée annuelle ont accès à une traduction simultanée qui leur permet de participer pleinement à l'assemblée. Ils peuvent donc écouter les délibérations, poser des questions au conseil et à la haute direction et exercer les droits de vote rattachés à leurs actions dans les deux langues officielles de notre pays.

Modifier les documents constitutifs d'une banque à charte canadienne est un processus qui comporte de nombreuses conséquences juridiques et cela ne constituerait pas un moyen approprié d'atteindre les objectifs visés par cette proposition.

Les mesures prises par la banque à ce jour reflètent l'importance que nous accordons au français en tant que langue officielle et le très grand respect que nous avons pour nos clients et actionnaires du Québec. La banque se conforme également à l'ensemble des lois et règlements applicables à l'exercice de ses activités au Québec, y compris ceux qui ont trait à la langue française. Par conséquent, le conseil est d'avis que cette proposition n'est pas nécessaire et il recommande de voter contre celle-ci.

Discussion sur les propositions retirées

Shareholder Association for Research and Education (SHARE), organisme à but non lucratif, agissant pour le compte de la fondation de la famille Trottier (la Fondation), actionnaire de la banque, a présenté une proposition sur la cessation de l'augmentation de l'offre de combustibles fossiles. Après un dialogue constructif avec la banque, SHARE et la Fondation ont accepté de retirer leur proposition en raison de l'engagement de la banque de s'entretenir davantage avec elles sur cette question après la publication de son rapport Virage carboneutre.

Le MÉDAC a présenté sept autres propositions. Après des discussions avec la banque, il a accepté de retirer ces propositions, mais il a demandé qu'elles soient incluses dans la circulaire, conjointement avec les argumentaires et la réponse de la banque à celles-ci, sans exiger la tenue d'un vote sur les propositions.

¹⁵⁾ Comment se conclut un « deal » en français? [...] <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>

¹⁶⁾ AAA 2021 Samsung <https://www.youtube.com/watch?v=v8l9iOOv58A>

¹⁷⁾ AAA 2021 Heineken

<https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>

¹⁸⁾ AAA 2021 Nissan <https://www.youtube.com/watch?v=OS95m3Rgt9k>

¹⁹⁾ AAA 2021 Foxconn <https://www.youtube.com/watch?v=pPNJ37Rt3Q0>

²⁰⁾ AAA 2021 Volkswagen <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>

²¹⁾ AAA 2021 L'ORÉAL <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>

²²⁾ AAA 2021 DANONE <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>

²³⁾ AAA 2021 Christian DIOR https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/

²⁴⁾ AAA 2021 LVMH <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

Proposition d'actionnaire : **Représentation formelle des employés dans les prises de décision stratégiques**

Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans les prises de décision du conseil d'administration. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion doivent faire l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme²⁵⁾.

Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni²⁶⁾ invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.

Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décision stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

Position de la banque

Les commentaires recueillis auprès de nos employés et nos communications avec eux sont au cœur des nombreuses décisions prises par la banque, particulièrement en ce qui concerne le bien-être des employés ainsi que la gestion et le développement des talents. Tout au long de la pandémie de COVID-19, nous avons utilisé proactivement les canaux de rétroaction à notre disposition pour solliciter le point de vue, les commentaires et la participation de nos employés afin qu'il soit tenu compte de leur opinion dans le processus d'examen et de prise de décisions du conseil.

Nous utilisons un programme d'engagement des employés confidentiel appelé ScotiaPulse pour recueillir des commentaires francs et honnêtes que nous transmettons au conseil. En plus d'effectuer des sondages semestriels sur l'engagement, ScotiaPulse nous permet de recueillir tout au long de l'année à différents points de contact des renseignements au sujet de l'expérience des employés. Durant la pandémie, nous avons également eu recours à ScotiaPulse pour effectuer des sondages supplémentaires portant sur notre façon de réagir à la COVID-19 en tant qu'employeur, et ce, afin de mieux comprendre ce qui fonctionne bien et ce qui doit être amélioré. Nous avons partagé les résultats de ces sondages avec le conseil et l'équipe de la haute direction de la banque ainsi que nos équipes d'intervention mondiales responsables de la COVID-19 afin de mieux réagir à la pandémie en cours.

Les commentaires formulés par nos employés sont un élément fondamental du processus de conception et de mise en œuvre des mesures que nous prenons envers nos employés. Par exemple, offrir du soutien en santé mentale à nos employés et les aider à composer avec l'augmentation du stress constitue l'un des points relevés avec ScotiaPulse. Nous avons donc mis à la disposition de nos employés et des membres de leurs familles des avantages sociaux et des ressources en matière de santé mentale. De plus, nous avons récemment annoncé qu'à compter du 1^{er} avril 2022, tous les employés admissibles au régime d'avantages sociaux de la banque et leurs personnes à charge admissibles bénéficieraient d'une couverture de base supérieure en matière de services de santé mentale, qui passerait de 3 000 \$ à 10 000 \$.

Conjointement avec les membres de nos équipes de première ligne qui travaillent dans nos succursales et nos centres de contact, nous avons continué à utiliser notre programme Employee Pulse (ePulse), qui permet au conseil et à nos cadres supérieurs de voir nos forces et faiblesses dans le domaine de l'expérience client avec les yeux de ces employés. Nous avons mis à jour ePulse afin de poser aux employés de première ligne des questions au sujet de la COVID-19, de l'engagement des employés, de la confiance dans l'expérience client que nous offrons et de la façon dont nous pourrions améliorer l'expérience client. Les

²⁵⁾ Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », (2020) 20-2 J. Corp. Law Stud. 453 - 493, DOI : 10.1080/14735970.2020.1735161.

²⁶⁾ Financial Reporting Council - 2018 - The UK Corporate Governance Code
<https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

réponses reçues nous ont permis d'apporter diverses améliorations axées sur les employés à nos processus internes, programmes de formation et systèmes et outils afin d'aider nos employés à offrir une meilleure expérience client.

Durant la pandémie, nous avons également mis en place dans l'ensemble de la banque des séances d'écoute afin de promouvoir une culture inclusive et l'engagement des employés au sein de la banque. Ces séances permettent de recueillir de l'information et de déceler des lacunes potentielles et d'adopter à leur égard des stratégies concrètes visant à favoriser l'inclusion. Nous tenons encore ces séances aujourd'hui.

La banque a recours à divers outils supplémentaires pour s'assurer que le conseil est au fait du point de vue et des préoccupations des employés : 1) le conseil reçoit régulièrement des rapports sur des questions soulevées de façon anonyme et confidentielle conformément à la politique de dénonciation et au programme qui permet aux employés de soulever des préoccupations. Nous nous assurons ainsi que les problèmes décelés en milieu de travail sont traités, qu'ils font l'objet d'une enquête et qu'ils peuvent être signalés sans crainte de représailles, et 2) les employés de la banque, quel que soit leur échelon, communiquent régulièrement avec le conseil et ses comités.

Par ailleurs, la charte du comité du capital humain et de la rémunération a été mise à jour cette année afin d'indiquer que ce comité est chargé de surveiller les pratiques et stratégies en matière de gestion du capital humain de la banque, plus précisément surveiller la culture de la banque et l'engagement des employés ainsi qu'examiner les politiques en matière de diversité, d'équité et d'inclusion de la banque ainsi que les programmes visant à assurer la santé, la sécurité et le bien-être des employés et à en faire la promotion. Cette responsabilité de surveillance, conjuguée aux outils de rétroaction que le conseil utilise pour solliciter les commentaires des employés et communiquer avec eux, permet de s'assurer que le conseil tient compte du point de vue des employés dans sa prise de décisions. Cependant, conformément à sa philosophie visant l'amélioration continue, la banque s'engage à effectuer un examen permanent des mécanismes permettant d'accroître l'engagement des employés envers les questions stratégiques.

Proposition d'actionnaire : **Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade**

Il est proposé que la banque publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.

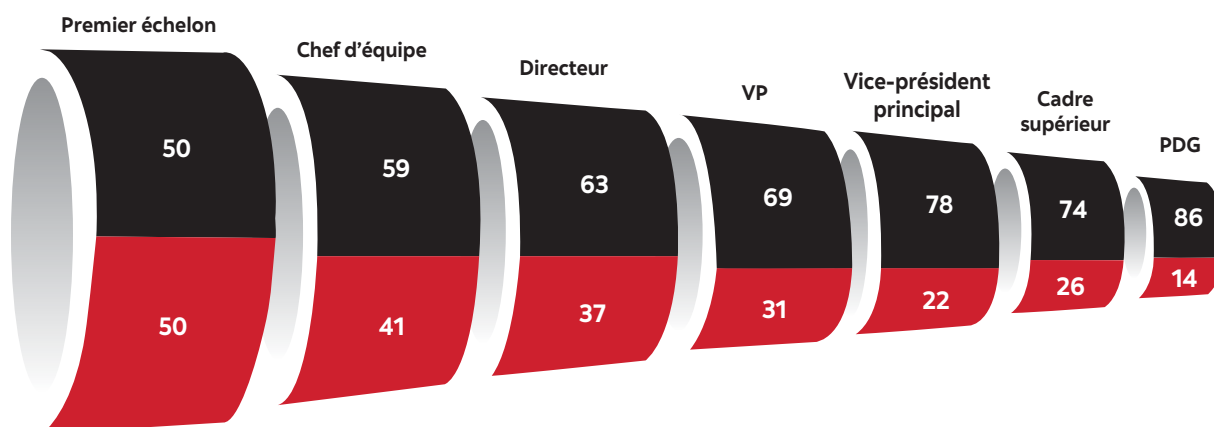
La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accentuer une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie²⁷⁾, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.

²⁷⁾ *Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain* https://www.mckinsey.com/~/_media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf

Représentation selon le sexe dans le pipeline de talents

Pourcentage d'hommes et de femmes

■ Hommes ■ Femmes



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées²⁸⁾ », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de brosser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

Position de la banque

La Banque Scotia recueille et publie chaque année des données quantitatives au sujet de la représentation des femmes dans des postes de nombreux échelons dans le cadre de son Rapport sur l'équité en matière d'emploi, de son Rapport sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et de sa circulaire de sollicitation de procurations pour comprendre la représentation au sein de la banque afin de s'acquitter pleinement de sa mission d'entreprise — *pour l'avenir de tous*.

Notre Rapport sur l'équité en matière d'emploi annuel fait état des mesures visant à favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion et renferme de l'information au sujet de la représentation de groupes désignés, dont les femmes, à différents échelons de notre effectif canadien.

Notre Rapport ESG est également publié chaque année. Il décrit nos travaux portant sur les questions ESG qui revêtent le plus d'importance pour nos clients, actionnaires, employés et collectivités — dont notre engagement à accroître la diversité, l'équité et l'inclusion à tous les échelons de l'organisation. Nous publions chaque année dans le Rapport ESG les données relatives à la représentation des femmes dans notre effectif total et à différents échelons de l'organisation (se reporter à la page 36 de notre Rapport ESG de 2020). Nous cherchons continuellement des façons d'améliorer notre information à cet égard et à compter de cette année, le Rapport ESG inclura une ventilation plus détaillée de la représentation des femmes dans les postes de direction et les postes de vice-présidence et d'échelon supérieur, les postes de gestion de niveaux intermédiaire et débutant, les postes de professionnels et les postes de premier échelon, ainsi que des données sur leur représentation globale à la banque. L'information que nous publions au sujet de la représentation des femmes dans les postes de vice-présidence et d'échelon supérieur et les postes de direction est également reproduite chaque année dans la circulaire. Elle se trouve aux pages 46 et 47 de la circulaire de cette année.

Nous avons fixé un objectif ambitieux en vue de porter la représentation des femmes dans les postes de vice-présidence et d'échelon supérieur à 40 % à l'échelle mondiale d'ici 2025. La Banque Scotia soutient par ailleurs activement le recrutement, le maintien en poste et l'avancement des femmes talentueuses au moyen de diverses mesures partout où elle est présente. Nous avons plus de 25 groupes de femmes pour employés dans le monde qui appuient la stratégie mondiale de la banque en matière d'égalité des genres et aident à l'adapter à des contextes locaux. En 2020, nous avons tenu deux séances d'écoute avec des femmes employées afin de repérer les barrières à une culture organisationnelle inclusive ainsi qu'à la promotion et au maintien en poste des femmes. Dans le cadre des efforts que la banque a déployés pour mettre sur pied des équipes diversifiées et performantes au sein de la direction, en 2020, un groupe pluridisciplinaire composé de 20 vice-présidentes et premières vice-présidentes ont été invitées à suivre un programme de développement du leadership chez les femmes. Ce programme prévoyait également des rencontres de mentorat avec un cadre supérieur, du coaching en petits groupes et une évaluation de leadership.

²⁸⁾ Ibid., voir le programme *Shared Care*, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples.

Nous avons respecté notre engagement d'accroître la représentation des femmes dans notre effectif canadien en tant que signataire de l'Accord Catalyst et membre de la division canadienne du Club 30 %, lesquels encouragent les sociétés à augmenter le niveau de représentation des femmes au sein de leur conseil d'administration et de leur direction. À l'échelle internationale, la Banque Scotia a signé les Principes d'autonomisation des femmes (WEP pour « Women Empowerment Principles »), qui contiennent des directives sur la façon de promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes en milieu de travail, sur le marché et dans la collectivité.

Nous sommes fiers de la reconnaissance que nous avons obtenue pour nos efforts en vue d'augmenter la représentation des femmes dans notre effectif, y compris la cueillette et la publication de nos données sur les genres. En janvier 2021, nous avons été inclus dans l'indice d'égalité des genres de Bloomberg pour la quatrième année consécutive en raison de notre engagement envers la transparence dans la publication de données sur les genres et l'égalité des genres. La Banque Scotia s'est également classée au 14^e rang de l'Indice de la diversité et de l'inclusion de Refinitiv, liste mondiale des 100 sociétés les plus diversifiées et inclusives (parmi près de 11 000 sociétés).

La Banque Scotia s'engage à hausser la représentation des femmes dans notre effectif et publie régulièrement des données solides et transparentes sur l'équité entre les genres.

Proposition d'actionnaire : **Décarbonisation**

Il est proposé que la banque adopte un plan de réduction substantielle de son financement consacré aux industries fossiles et aux industries polluantes en fixant des cibles intermédiaires ambitieuses, chiffrées dans le temps, en vue de l'atteinte de la carboneutralité.

Les banques sont au cœur de notre économie. Par les choix d'investissements ou de financements qu'elles font, c'est tout un modèle de société qu'elles façonnent. En apportant son soutien financier à des entreprises ou à des projets, nos banques sont responsables d'émissions de gaz à effet de serre.

La RBC, la TD, la Scotia, la BMO et la CIBC figurent toutes parmi les 25 principaux bailleurs de fonds de l'industrie fossile dans le monde²⁹⁾.

Depuis l'Accord de Paris, ces cinq banques ont continué à soutenir le développement de sociétés polluantes. Le gouvernement s'engage pour sa part « à réduire les émissions de gaz à effet de serre [...] de 40 % à 45 % d'ici 2030, par rapport au niveau de 2005³⁰⁾ ». Certains acteurs suggèrent, pour atteindre la carboneutralité en 2050, des cibles intermédiaires à court termes plus élevées au début qu'à la fin, soit jusqu'à 25 % pour 2025 et 50 % pour 2050³¹⁾, voire au-delà³²⁾. L'Agence internationale de l'énergie (AIE) enjoint même à « ne plus investir dans les combustibles fossiles³³⁾ ». Dans tous les cas de figure, il importe de fixer les cibles sur la base de la science. À cet effet, des standards existent, notamment celui de la *Science Based Targets initiative* (SBTi)³⁴⁾.

Le pays est responsable de 2 % des émissions mondiales³⁵⁾ (pour moins de 0,5 % de la population) et selon les projections actuelles, son expansion pétrolière et gazière devrait épuiser jusqu'à 16 % du budget carbone mondial³⁶⁾. Le GIEC³⁷⁾ a encore sonné l'alarme récemment, et Antonio Guterres de déclarer que les gaz à effet de serre « étouffent notre planète³⁸⁾ ».

Un plan de transition concret sur les changements climatique est urgent. Il doit être soumis aux actionnaires, dans la publication annuelle la plus appropriée.

²⁹⁾ Banking on Climate Chaos, Fossil Fuel Finance Report 2021, Rainforest Action Network <https://www.bankingonclimatechaos.org/bankingonclimatechaos2021>

³⁰⁾ Alexandre SHIELD et Marie VASTEL, « Trudeau promet de réduire les GES du Canada « de 40% à 45% » d'ici 2030 », Le Devoir, 2021-04-23 <https://www.ledevoir.com/societe/environnement/599319/trudeau-promet-de-reduire-les-ges-du-canada-de-40-a-45-d-ici-2030>

³¹⁾ « FACT SHEET: President Biden Sets 2030 Greenhouse Gas Pollution Reduction Target Aimed at Creating Good-Paying Union Jobs and Securing U.S. Leadership on Clean Energy Technologies », The White House, 2021-04-22 <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/04/22/fact-sheet-president-biden-sets-2030-greenhouse-gas-pollution-reduction-target-aimed-at-creating-good-paying-union-jobs-and-securing-u-s-leadership-on-clean-energy-technologies/>

³²⁾ « Cadre d'action en matière de climat et d'énergie d'ici à 2030 », Action pour le climat – European Commission, 2016-11-23 https://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2030_fr

³³⁾ Frank JORDANS, « L'AIE suggère de ne plus investir dans les combustibles fossiles », La Presse, sect. Économie 2021-05-18 <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/2021-05-18/l-ae-suggere-de-ne-plus-investir-dans-les-combustibles-fossiles.php>

³⁴⁾ <https://sciencebasedtargets.org/>

³⁵⁾ « Émissions de gaz à effet de serre », Environnement et Changement climatique CANADA, 2007-01-09 <https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/indicateurs-environnementaux/emissions-gaz-effet-serre.html>

³⁶⁾ Carter et Dordi – Correcting Canada's "one eye shut" climate policy.pdf <https://cascadeinstitute.org/wp-content/uploads/2021/04/Carter-Dordi-Canadas-one-eye-shut-climate-policy-1.1-April-16.pdf>

³⁷⁾ <https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-cycle/>

³⁸⁾ <https://news.un.org/fr/story/2021/08/1101392>

Position de la banque

Nous sommes conscients que les changements climatiques sont l'un des problèmes les plus pressants de notre époque. À titre d'institution financière internationale, nous avons tant la responsabilité que la possibilité d'agir tout en donnant aux autres la possibilité d'agir *pour l'avenir de tous*. C'est pourquoi nous avons fait de la lutte contre les changements climatiques une priorité. D'ailleurs, nous communiquerons les prochaines étapes de notre projet visant la carboneutralité en 2022.

Nos engagements concernant les changements climatiques, dévoilés à l'automne 2019, conjugués à un engagement de mobiliser la somme de 100 milliards de dollars pour réduire les impacts des changements climatiques d'ici 2025 démontrent ce qui suit :

- nous sommes là pour soutenir nos clients dans leur transition vers une économie à faibles émissions de carbone;
- nous assumons la responsabilité de réduire notre empreinte environnementale dans le cadre de nos activités;
- nous comprenons que l'évaluation et une gestion appropriée des risques liés à l'environnement et au climat sont essentielles pour nos clients, nos activités à long terme et notre succès collectif;
- nous sommes d'avis que la possibilité pour la Banque Scotia de se tailler une position de leadership passe par la collaboration, l'engagement et un leadership réfléchi.

En novembre 2021, la banque avait déjà mobilisé une tranche de 58 milliards de dollars de son engagement de 100 milliards de dollars.

En octobre de cette année, nous avons redoublé nos efforts en vue de participer à la lutte contre les changements climatiques en harmonisant nos activités de financement avec notre engagement à atteindre la carboneutralité d'ici 2050, alors que nous nous sommes joints à l'alliance bancaire Net Zéro (NZBA) dans le cadre d'un projet mondial dirigé par le secteur visant à accélérer et à soutenir les efforts en matière de changements climatiques. Le fait pour la banque d'avoir rejoint les rangs de la NZBA renforce son engagement à jouer un rôle significatif dans le financement de la lutte contre les changements climatiques et à soutenir les efforts de collaboration entre les secteurs public et privé en vue d'atteindre l'objectif de zéro émission nette d'ici 2050.

Par ailleurs, nous avons fait des progrès notables pour concrétiser notre engagement à éliminer complètement nos émissions de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2050. Des travaux sont notamment en cours pour établir, à l'échelle de la banque, des cibles mesurables et temporellement définies en vue de réduire les émissions de GES générées par nos activités de prêt. Nous publierons en 2022 le premier rapport de la Banque Scotia, intitulé *Virage carboneutre*, portant sur les secteurs prioritaires qui est fondé sur ces travaux et inclura une analyse quantitative de l'intensité des GES du portefeuille et des activités de prêt de la banque en vue d'établir un point de référence, une recherche sur les façons d'éliminer les émissions de la banque, l'élaboration de différentes cibles quantitatives de réduction des émissions de GES et des échéanciers de mise en œuvre. À l'avenir, le rapport *Virage carboneutre* de la Banque Scotia sera publié et décrira chaque année en détail les plans et les progrès effectués dans l'atteinte de ces cibles.

Proposition d'actionnaire : **Économie circulaire**

Il est proposé que la Banque divulgue le montant global des prêts qu'elle consent afin d'encourager le développement de l'économie circulaire.

Lors de la dernière assemblée annuelle 2021, nous déposons une proposition invitant la Banque à produire un rapport sur les prêts qu'elle a consentis au cours des dernières années en appui à l'économie circulaire. Cette proposition a recueilli **un appui favorable de 16,08 %** des actionnaires ce qui témoigne de leurs préoccupations pour cette nouvelle forme d'économie.

Nous déposons à nouveau cette proposition tout en renouvelant notre volonté de contribuer à votre réflexion. Nous comprenons votre intérêt pour procéder à cette divulgation et votre incapacité pour l'instant d'y répondre comme expliqué dans votre réponse : « Ainsi, nous consentons des prêts à une variété d'entités et investissons dans des entreprises qui contribuent activement à une économie plus circulaire dans nos secteurs d'activité. Toutefois, nous n'accordons généralement pas des prêts et du financement en vue d'obtenir des résultats particuliers, notamment à des sociétés exerçant des activités qui contribuent à l'économie circulaire. **Par conséquent, nous ne pouvons publier et quantifier avec exactitude les prêts qui contribuent à l'économie circulaire** comme le demande l'actionnaire. » Notre vigie dans le domaine nous porte à croire que certaines institutions européennes y parviennent. Le défi est important, nous le reconnaissons, mais il implique que les institutions financières passent de l'économie linéaire qui consiste à « extraire, fabriquer, consommer, jeter » à un modèle qui intègre le cycle de vie du produit et une gestion raisonnée des ressources et qui peut se décrire avec les 3 R suivants : Réduire, Recycler, Réutiliser³⁹⁾.

³⁹⁾ https://group.bnpparibas/actualite/soutenons-economie-circulaire-formes-accelerer-transitionhttps://www.eib.org/attachments/thematic/circular_economy_guide_en.pdf

Nous portons de plus à votre attention ce plaidoyer depuis plusieurs années du Programme des Nations unies pour l'environnement⁴⁰⁾ (PNUE) pour un découplage urgent entre la croissance économique, la consommation de ressources vierges et les impacts sur l'environnement en mentionnant une dégradation sans précédent des écosystèmes et en émettant de plus en plus de gaz à effet de serre (GES). Rappelons de plus qu'à l'échelle mondiale justement, c'est un peu moins de 9 % seulement des ressources extraites⁴¹⁾ qui réintègrent l'économie après un premier cycle d'utilisation.

Il nous paraît donc important que cette divulgation soit faite afin que la Banque puisse se fixer des objectifs en matière de financement de ces entreprises et qu'elle rende compte de l'atteinte de ces objectifs dans ses rapports annuels.

Position de la banque

La Banque Scotia est consciente du rôle qu'elle joue dans la lutte contre les changements climatiques et la promotion du développement durable. Nous comprenons que l'économie circulaire est une approche qui aide notre société à faire le passage vers un avenir plus durable et à empreinte carbone réduite. Ainsi, nous consentons des prêts à une variété d'entités et investissons dans des entreprises qui contribuent activement à une économie plus circulaire dans l'ensemble de nos secteurs d'activité. Nous avons des clients qui œuvrent dans les secteurs de l'acier, du cuivre et de l'aluminium, et actuellement environ 45 % de la production annuelle mondiale d'acier, plus de 40 % de la production mondiale de cuivre et environ 33 % de la production mondiale d'aluminium proviennent de matières recyclées.

La banque est un membre de longue date de l'Initiative Financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement (IF-PNUE) qui appuie les principes du secteur mondial des finances en vue de catalyser l'intégration du développement durable dans la pratique sur le marché financier. Nous utiliserons les nouvelles indications que l'IF-PNUE a récemment publiées, « Guidance on Resource Efficiency and Circular Economy Target Setting », dans le cadre de nos efforts afin d'établir des cibles en matière d'efficacité des ressources et de financement de l'économie circulaire. La Banque Scotia est également un membre participant de Canadian Business for Social Responsibility (CBSR), qui est une association professionnelle et un groupe de réflexion constitué de chefs d'entreprise avant-gardistes venant de partout au Canada. L'économie circulaire figure parmi les priorités en matière de recherche de CBSR, et nous avons participé activement à la table ronde sur l'économie circulaire tenue par CBSR en novembre 2021.

Nous nous engageons à faire notre part pour que le Canada devienne un leader mondial dans la mise sur pied d'une économie circulaire viable et prospère qui bénéficie aux personnes et à la planète. Afin d'accroître notre contribution à l'économie circulaire, la banque est récemment devenu membre de Circular Economy Leadership Canada (CELC). Nous estimons qu'un leadership réfléchi, conjugué à des compétences techniques et à une plateforme collaborative aidera à accélérer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone au Canada. Une partie de l'engagement des membres de CELC consiste à intégrer les principes de l'économie circulaire à leurs propres actions, à faire des représentations en faveur de l'économie circulaire auprès des représentants du gouvernement, des dirigeants d'entreprise et d'autres leaders de la société et d'inciter les parties prenantes de partout au Canada à opter pour des modèles plus circulaires.

Ces affiliations et les travaux déjà entrepris font foi de notre engagement à soutenir le développement d'une économie circulaire et à collaborer avec d'autres sociétés de premier plan afin de déterminer la façon la plus efficace de suivre les progrès et de faire rapport à cet égard.

Proposition d'actionnaire : **Vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants**

Il est proposé que la Banque renseigne les actionnaires sur les actions qu'il a mis de l'avant afin de s'assurer que le prochain vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants en 2022 ne recueille pas un taux de vote contre aussi élevé : 39,2 %.

Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les correctifs apportés à sa politique de rémunération afin de répondre aux préoccupations des actionnaires qui ont voté contre sa politique de rémunération à 39,2 %. D'autres institutions ont dû faire face à des situations similaires et celles-ci ont eu recours à diverses mesures pour corriger la situation dont un plus grand dialogue avec les actionnaires et les diverses parties prenantes, la nomination de nouveaux administrateurs, la revue des politiques de rémunération, etc.

Quelles actions ont été prises par le conseil d'administration afin d'éviter qu'une telle situation ne se reproduise et surtout rebâtir la confiance des actionnaires dans leur institution financière? Quelles nouvelles lignes directrices ont été données au comité des ressources humaines afin de redresser la situation? Il en va de la crédibilité et de l'honorabilité des membres de son conseil d'administration comme en font foi les pourcentages élevés d'abstention recueillis par cinq membres de son conseil.

⁴⁰⁾ <https://www.resourcepanel.org/reports/decoupling-natural-resource-use-and-environmental-impacts-economic-growth>

⁴¹⁾ <https://www.circularity-gap.world/2020>

Position de la banque

Bien que la majorité des actionnaires se soit montrée en faveur de la démarche proposée dans le cadre de notre vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants (le vote consultatif) l'an dernier, nous sommes conscients qu'il est nécessaire de recueillir un plus grand nombre d'appuis dans ce domaine. À cette fin, le président du conseil et le président du comité du capital humain et de la rémunération ont mené une stratégie d'engagement envers les actionnaires complète et conjointement avec la direction, ils ont entrepris des travaux supplémentaires pour tenir compte des commentaires formulés par les actionnaires en réponse à notre vote consultatif. Les mesures clés que nous avons prises à cet égard cette année se résument comme suit :

- nous nous sommes entretenus avec les deux groupes d'actionnaires qui ont voté pour et contre la démarche proposée dans le cadre de notre vote consultatif au sujet de la stratégie de la banque et des avantages de notre empreinte géographique, des rendements pour les actionnaires et de la rémunération de notre président et chef de la direction;
- nous avons rencontré des sociétés de services-conseils en matière de procurations, soit ISS et Glass Lewis, pour discuter de l'engagement envers nos actionnaires et partager avec elles les commentaires que nous avons reçus, après l'émission de leurs rapports de 2021 sur notre circulaire de sollicitation de procurations;
- nous avons publié le 29 octobre 2021 une lettre aux actionnaires qui présentait une mise à jour sur notre engagement envers les actionnaires depuis notre assemblée annuelle de 2021 – ce que nous avons entendu, nos plans d'amélioration de l'information et d'autres sujets soulevés par nos actionnaires;
- nous avons amélioré l'information que nous publions sur la manière dont le conseil prend ses décisions en matière de rémunération, sur les plans tant quantitatif que qualitatif (comme il est indiqué dans le message du président du comité du capital humain et de la rémunération qui figure aux pages 75 et suivantes), y compris la façon dont nous avons reflété les objectifs ESG clés dans notre programme de rémunération (se reporter à la page 87);
- nous avons communiqué les détails relatifs au plan de travail du comité du capital humain et de la rémunération, y compris les activités réalisées par le comité durant l'année eu égard à l'engagement envers les actionnaires, à l'examen du régime incitatif, à l'évaluation de la performance de la banque et de celle de notre président et chef de la direction et à la rémunération de notre président et chef de la direction (se reporter à la page 108);
- nous avons étoffé l'information relative au calcul du coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque et aux décisions prises par le comité, y compris les circonstances dans lesquelles nous exerçons un pouvoir discrétionnaire (se reporter à la page 109), ainsi que l'information plus détaillée sur la manière dont nous établissons les cibles financières annuelles (se reporter à la page 98).

Nous estimons que notre stratégie ambitieuse en matière d'engagement envers les actionnaires nous a permis de recueillir auprès de nos actionnaires des commentaires précieux qui nous aident à mieux comprendre leurs priorités et préoccupations et que cela a permis d'améliorer l'information publiée au sujet de programme de rémunération des hauts dirigeants et des décisions prises pour cette année.

Proposition d'actionnaire : **Votes d'abstention contre le renouvellement du mandat de certains administrateurs**

Il est proposé que la Banque informe les actionnaires des actions qu'elle a prises afin d'accompagner ces administrateurs afin qu'ils puissent mieux répondre aux attentes des actionnaires et obtenir des taux de satisfaction plus élevés.

À la lecture de la circulaire de l'an dernier, nous comprenons que 4 de ces 5 administrateurs occupent des postes clés soit ceux de président du conseil d'administration, président du comité de gouvernance, président des ressources humaines et président du comité d'évaluation des risques. Ils sont également tous membres du comité des ressources humaines.

Il est permis de penser que ce taux d'insatisfaction des actionnaires est relié au fait que la rémunération du PDG a diminué très légèrement comparativement à ses réalisations en regard des cibles financières qui lui étaient fixées pour 2020 comme illustré dans ce tableau⁴²⁾.

	Cible pour 2020	Performance aux fins de la rémunération en 2020	Performance par rapport à la cible
Bénéfice par action ¹⁾	7,07 \$	5,36 \$	Inférieure à la cible
Rendement des capitaux propres ¹⁾	13,3 %	10,4 %	Inférieure à la cible
Levier d'exploitation ¹⁾	0,5 %	(0,6 %)	Inférieure à la cible
Clients	100	104	Supérieure à la cible

1) La performance aux fins de la rémunération pour 2020 est ajustée – se reporter à la page 130. Ces termes ne sont pas définis en vertu des principes comptables généralement reconnus (PCGR) (se reporter à la page 129).

⁴²⁾ Circulaire 2021.

Des actions doivent donc être prises pour redresser la situation qui peuvent prendre forme par un changement de politique de rémunération, de composition du comité de ressources humaines ou tout autre changement que vous jugerez approprié.

Position de la banque

À notre assemblée annuelle de 2021, tous nos administrateurs ont reçu l'appui de plus de 92 % de nos actionnaires. Bien qu'il s'agisse d'un très bon pourcentage d'appui envers nos administrateurs, nous sommes conscients que la baisse de celui-ci à l'égard de certains administrateurs était directement liée à la démarche proposée dans le cadre de notre vote consultatif. En 2021, le président du conseil et le président du comité du capital humain et de la rémunération (appelé dans les présentes, le « comité ») conjointement avec la direction ont mis sur pied une importante stratégie d'engagement envers nos actionnaires et d'autres parties prenantes afin de mieux leur expliquer certaines des décisions à long terme prises par la banque ainsi que de comprendre leurs priorités et d'écouter leurs préoccupations. Des rencontres ont été tenues avec les actionnaires qui se sont montrés en faveur de la démarche proposée par la banque dans le cadre du vote consultatif sur la rémunération et ceux qui ont voté contre celle-ci, ainsi qu'avec les sociétés-conseils en matière de procurations, soit ISS et Glass Lewis, afin de discuter des attentes et commentaires des actionnaires.

Par ailleurs, dans le cadre de son plan de travail pour 2021, le comité a réalisé des activités en vue d'examiner les commentaires formulés par les actionnaires au sujet de la démarche proposée dans le cadre du vote consultatif sur la rémunération et d'en prendre acte :

- des discussions au sujet des rapports publiés par ISS et Glass Lewis et des recommandations formulées relativement au vote consultatif sur la rémunération ont été tenues à la réunion du comité ayant eu lieu en avril, et un examen de la performance des banques faisant partie du groupe de comparaison de la banque et des décisions concernant la rémunération, ainsi que le contexte général du marché externe a été effectué. Le résultat du vote consultatif sur la rémunération de la banque ainsi que des mises à jour au sujet des plans et des activités à l'égard des échanges avec ISS, Glass Lewis et les actionnaires ont fait l'objet de discussions lors de chacune des réunions subséquentes tenues en 2021;
- un examen des principales caractéristiques de la structure et des solutions de rechange à nos régimes incitatifs annuels et fondés sur des titres de capitaux propres a fait l'objet de discussions aux réunions du comité tenues en février, en avril et en mai, et des modifications finales ont été approuvées en août (se reporter à la page 100). Cet examen, qui a également été communiqué au comité d'évaluation des risques, portait sur les paramètres d'évaluation de la performance et les courbes de paiement utilisés pour évaluer le rendement annuel et à moyen terme, y compris l'évolution des paramètres ESG et leur harmonisation avec la rémunération des hauts dirigeants (se reporter à la page 87);
- le chef des affaires financières de la banque a présenté des mises à jour à chacune des réunions qui ont eu lieu en mai, en août et en octobre au sujet de la performance de la banque, y compris la performance par rapport à celle de ses groupes de comparaison, et des tendances suivies par le coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque et le coefficient au titre des unités d'actions liées à la performance pour 2021, ainsi que de leur incidence sur la rémunération des hauts dirigeants et des autres employés avant l'approbation des facteurs finaux reflétant la performance pour l'exercice complet en novembre;
- le conseiller indépendant du comité a présenté les tendances et les développements relatifs à la rémunération du chef de la direction et des hauts dirigeants en août;
- une évaluation préliminaire de la performance du président et chef de la direction a été examinée dans le cadre de la réunion du conseil tenue en juin et de la réunion du comité tenue en octobre, ce qui a déclenché des discussions préliminaires au sujet de la rémunération du président et chef de la direction et des autres hauts dirigeants pour 2021 ainsi qu'une évaluation finale et la prise de décisions lors de la réunion de novembre 2021;
- une mise à jour au sujet du programme d'engagement envers les parties prenantes a été présentée au conseil en juin et en octobre;
- des cibles de rémunération pour les membres de la haute direction visés pour l'exercice 2022 ont été examinées et approuvées aux réunions d'octobre et de novembre;
- la rémunération directe totale pour 2021 des membres de la haute direction visés a été approuvée lors de la réunion du conseil de novembre 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 au sujet de la performance de la banque.

Comme nous l'avons indiqué en détail dans notre réponse antérieure au sujet de la proposition d'actionnaire portant sur le vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants, qui figure la page 153, la banque a également pris des mesures clés en 2021 pour échanger avec nos actionnaires. Nous sommes d'avis que les activités réalisées par le comité en 2021, conjuguées à notre engagement important envers les actionnaires cette année démontrent que la banque a entrepris des démarches pour prendre acte des priorités et des préoccupations de ses actionnaires et aider le conseil à satisfaire à leurs attentes.

Il est proposé que la Banque divulgue le ratio de rémunération (ratio d'équité) utilisé par le comité de rémunération dans son exercice de fixation de la rémunération.

À l'instar de l'an dernier, nous déposons à nouveau cette proposition visant la divulgation du ratio d'équité à la Banque de Nouvelle-Écosse qui a recueilli en 2021 l'appui de 13,6 % des actionnaires. Les résultats de vote de la dernière assemblée annuelle en regard de l'élection de certains administrateurs et de la politique de rémunération des hauts dirigeants invitent à une réflexion sur les politiques de rémunération de la Banque. Nous nous interrogeons plus particulièrement sur les outils utilisés par les administrateurs et les spécialistes en rémunération pour établir la politique de rémunération de l'ensemble des employés de la Banque.

Un outil y est absent soit le **ratio d'équité** qui permet d'établir l'écart entre la rémunération du plus haut dirigeant et la rémunération moyenne d'un employé. Dans une époque où les employés appartiendront de plus en plus aux générations Y et Z (celle des Y a vu le jour entre 1981 et 1996, alors que les Z sont arrivés entre 1997 et 2010), celles-ci souhaiteront évoluer dans une dynamique d'égalité, d'équité, d'écoresponsabilité et de partage. De telles valeurs seront cruciales pour recruter les meilleurs talents, les motiver et les retenir au sein des organisations.

Or, selon les données que nous disposons pour calculer ce ratio pour l'ensemble des banques, la Banque de Nouvelle-Écosse est celle qui obtient le ratio le plus élevé :

Banque	Ratio d'équité
Banque de Nouvelle-Écosse	130
Banque royale du Canada	74
Banque nationale du Canada	82
Banque laurentienne	42
Banque canadienne impériale de commerce	68
Banque de Montréal	61
Banque Toronto-Dominion	76

À l'instar des informations qui permettent de juger si la rémunération du PDG et de ses principaux collaborateurs est alignée avec les intérêts financiers des actionnaires, cette initiative de transparence sur le ratio d'équité permettrait aux actionnaires et aux parties prenantes de vérifier si la rémunération des employés évolue dans la même direction que celle de ses principaux dirigeants. Elle leur permettrait également de juger si la politique de rémunération de la Banque dans son ensemble est socialement acceptable, qu'elle lui permet d'avoir accès et de compter sur les meilleurs talents et qu'elle n'aura pas d'effets négatifs sur sa réputation.

Position de la banque

La Banque Scotia est un chef de file du secteur bancaire dans les Amériques. Nous avons une équipe constituée de 90 000 employés à l'échelle mondiale qui exercent des fonctions variées dans l'ensemble de notre empreinte. Nous avons pour objectif d'aider nos clients et employés à se préparer un avenir meilleur tout en servant les intérêts à long terme des actionnaires. Il s'agit en partie d'un engagement à verser à nos employés une rémunération équitable et concurrentielle. Nous faisons régulièrement des analyses comparatives de la rémunération sur les marchés sur lesquels nous exerçons des activités afin d'aider à créer une culture d'entreprise solide et un taux d'engagement élevé de la part des employés, où ces derniers savent qu'ils touchent une rémunération juste et concurrentielle compte tenu de leurs compétences, de leurs responsabilités, de leur performance et du poste qu'ils occupent et qu'ils ont l'occasion de réaliser leur plein potentiel.

Le conseil surveille notre programme de rémunération équitable dans l'ensemble de la banque grâce à un processus de prise de décisions en matière de rémunération rigoureux auquel participent le comité du capital humain et de la rémunération et le comité d'évaluation des risques, ainsi que des données et conseils indépendants fournis par des tiers, comme il est indiqué dans la section « Rémunération de la haute direction » de la présente circulaire. Ce processus très nuancé démontre notre approche vis-à-vis de la rémunération, y compris la façon dont nous harmonisons le risque avec les récompenses ainsi que les intérêts de la direction avec ceux des actionnaires.

Le comité du capital humain et de la rémunération approuve les salaires de base budgétés pour les employés de tous les échelons et, dans le cadre de ses délibérations au sujet du coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque, il examine l'incidence de ses décisions sur la rémunération directe totale d'un exercice à l'autre pour tous les échelons de la banque.

Pour déterminer la rémunération du président et chef de la direction, une variété de points de données sont examinés, dont la performance individuelle et globale, l'appétence au risque, les analyses comparatives horizontales par rapport aux pairs, les comparaisons verticales par rapport au revenu familial canadien médian et au salaire moyen des employés de la banque au Canada (soit le marché dans lequel notre chef de la direction vit et travaille), la rémunération attribuée et réalisable/réalisée du chef de la direction au cours des cinq dernières années comparativement à la valeur reçue par les actionnaires et le coût de la direction par rapport au bénéfice net au cours des cinq dernières années. De cette façon, tous les actionnaires (y compris nos actionnaires employés) peuvent comparer la rémunération versée aux membres de la haute direction au rendement de leurs actions.

Dans notre description plus étoffée de la façon dont le conseil établit la rémunération du chef de la direction, nous inclurons dorénavant le ratio de rémunération de notre chef de la direction ainsi qu'une comparaison de la rémunération globale du président et chef de la direction par rapport au salaire moyen des employés de la banque au Canada, que vous pourrez trouver à la page 99 de la présente circulaire.

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 1^{er} février 2022

Nos prix

À la Banque Scotia, nous sommes fiers de la reconnaissance que nous recevons chaque année en tant que chef de file du secteur bancaire, employeur de choix et société socialement responsable qui se consacre à sa mission d'entreprise, soit assurer le succès de nos clients, de leurs familles et de leurs collectivités *pour l'avenir de tous*.

**AU PALMARÈS DES
25 ENTREPRISES LES
PLUS DIVERSIFIÉES
ET INCLUSIVES**

REFINITIV
2021 | 2020

**PREMIÈRE AU
CLASSEMENT DE L'ÉTUDE
SUR LA SATISFACTION
DES CLIENTS ENVERS
LES SERVICES BANCAIRES
EN LIGNE AU CANADA**

J.D. POWER
2021 | 2020

**BANQUE LA PLUS
INNOVANTE AVEC
LES DONNÉES –
PRIX MONDIAUX
D'INNOVATION DANS LES
SERVICES BANCAIRES
NUMÉRIQUES**

THE BANKER
2021

**INCLUDE DANS L'INDICE
D'ÉGALITÉ DES GENRES**

BLOOMBERG
2021 | 2020 | 2019 | 2018

**PREMIÈRE AU
CLASSEMENT DE L'ÉTUDE
SUR LA SATISFACTION
À L'ÉGARD DES
APPLICATIONS MOBILES
DE CARTES DE CRÉDIT
AU CANADA**

J.D. POWER
2021

**LEADERSHIP
REMARQUABLE EN
TRANSPARENCE POUR
LA DURABILITÉ**

GLOBAL FINANCE
2021

**L'UN DES MEILLEURS
EMPLOYEURS AU
CANADA**

FORBES
2021

**BANQUE CANADIENNE
DE L'ANNÉE**

THE BANKER
2021 | 2020 | 2019

**MEILLEURS LIEUX DE
TRAVAIL**

Canada, Chili, Pérou, Antilles
et Amérique centrale

GREAT PLACE TO WORK
INSTITUTE
2021

POUR COMMUNIQUER AVEC NOUS

INVESTISSEURS

Relations avec les investisseurs, Affaires financières
Banque Scotia
Scotia Plaza, 44 King Street West, Toronto (Ontario)
Canada M5H 1H1
Tél. : 416 775-0798
Courriel : investor.relations@scotiabank.com

CLIENTS

Veillez d'abord vous adresser au directeur de votre succursale/centre de service.
En cas de question non résolue, veuillez communiquer avec :

Bureau du président
Banque Scotia
Scotia Plaza, 44 King Street West, Toronto (Ontario)
Canada M5H 1H1
Tél. : 416 933-1780 ou sans frais 1 877 700-0044
Courriel : mail.president@scotiabank.com

ACTIONNAIRES

Modifications au registre d'actions
Changements d'adresse
Information sur les dividendes
Perte de certificat d'actions
Transferts successoraux
Envois multiples

Société de fiducie Computershare du Canada
100 University Avenue, 8th Floor
Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1
Tél. : 1 877 982-8767
Courriel : service@computershare.com

Coagent de transfert (É.-U.)
Computershare Trust Company N.A.

Livraison par la poste le lendemain :
Computershare
C/O: Shareholder Services
462 South 4th Street
Suite 1600
Louisville, KY 40202

Livraison par courrier de première
classe, courrier recommandé ou
courrier certifié : Computershare
C/O: Shareholder Services
PO Box 505000
Louisville, KY 40233-5000

Tél. : 1 800 962-4284
Courriel : service@computershare.com

QUESTIONS LIÉES À LA GOUVERNANCE

Bureau de gouvernance
Banque Scotia
Scotia Plaza, 44 King Street West, Toronto (Ontario)
Canada M5H 1H1
Tél. : 416 866-3672
Courriel : corporate.secretary@scotiabank.com

ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS

Président du conseil
Banque Scotia
Scotia Plaza, 44 King Street West, Toronto (Ontario)
Canada M5H 1H1
Courriel : chairman.board@scotiabank.com

QUESTIONS LIÉES À LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Président, comité du capital humain et de la rémunération
Banque Scotia
Scotia Plaza, 44 King Street West, Toronto (Ontario)
Canada M5H 1H1
Courriel : executive.compensation@scotiabank.com

Rappel au sujet des envois aux actionnaires

Nous annonçons nos résultats financiers par voie de communiqué et nos états financiers ainsi que notre rapport de gestion sont affichés sur notre site Web (banquescotia.com).

Si vous êtes un actionnaire et que vous souhaitez recevoir nos états financiers trimestriels et notre rapport de gestion en 2022, 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^{MD}

Les marques de commerce appartiennent à leurs propriétaires respectifs.